UNIVERSITÉ
Clermont
Auvergne

GUIDE



GUIDE POUR L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

Juin 2026

Conception et réalisation
Mission Égalité - Diversité
Université Clermont Auvergne
Directeur de publication : **Mathias BERNARD**
Directrice éditoriale : **Claire BERTHONNEAU**
Comité de rédaction : **Florence CHARNAY POUGET, Julien DEVEMY, Jessica LEYRIT, Sophie SIMONINI, Jérémie VERGNOL.**
Création graphique : **Akash DELAWAR et Jessica LEYRIT**
Juin 2026

SOMMAIRE

POURQUOI CE GUIDE ? 4

1 – QU'EST-CE QUE L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES ? 5

Définitions clés
Égalité vs équité
Stéréotype de genre, biais cognitifs et sexisme
Le cadre légal en un coup d'œil

2 – OÙ EN SOMMES-NOUS ? 15

La situation genrée à l'université
Chez les enseignant·es-chercheur·euses (EC)
Dans le recrutement
Chez les personnels BIATSS

3 – L'ÉGALITÉ AU QUOTIDIEN 18

La charge mentale et le partage des tâches
L'espace public et la visibilité
Le plafond de verre en chiffres

4 – DES PISTES POUR AGIR ? 22

Le recrutement et l'accès à l'emploi
La carrière
L'équilibre vie pro / vie perso

5 – BOÎTE À OUTILS ET RESSOURCES 25

Ressources
Contacts utiles

MEMO - 10 RÉFLEXES POUR L'ÉGALITÉ AU QUOTIDIEN 29



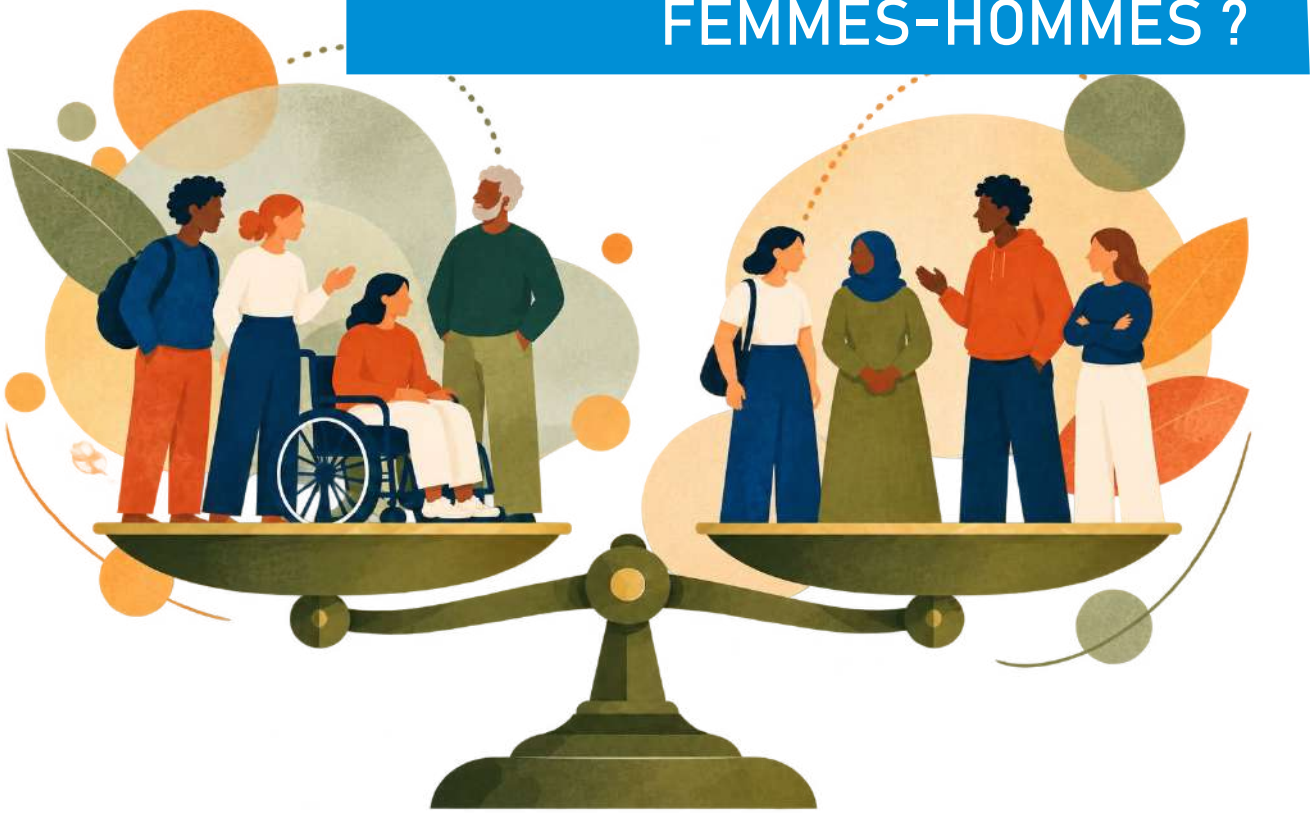
Les sigles du document sont détaillés en page 30.

Pourquoi ce guide ?

L'égalité entre les femmes et les hommes est un droit fondamental et une valeur capitale de l'Université Clermont Auvergne. Elle est un enjeu majeur pour le développement de notre université.

Des progrès considérables en termes d'égalité de droits et de statut entre les femmes et les hommes ont été réalisés. Néanmoins, les inégalités persistent et se mesurent par des écarts importants : salaires inférieurs pour les femmes, différences de carrières, violences, faible représentation des femmes dans les plus hautes instances intellectuelles et décisionnelles, y compris dans l'enseignement supérieur et la recherche.

1 – QU'EST-CE QUE L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES ?



« L'égalité dans les institutions consiste à assurer l'accès des femmes et des hommes aux mêmes opportunités, droits, occasions de choisir, conditions matérielles tout en respectant leurs spécificités. »

INSEE : Parité et égalité entre femmes et hommes

DÉFINITIONS CLÉS

Égalité vs équité

Ces deux notions sont souvent confondues, alors qu'elles représentent **deux étapes différentes pour atteindre la justice sociale**.

L'égalité consiste à **donner à tout le monde la même chose**, les mêmes droits, les mêmes règles et les mêmes opportunités, **sans distinction**. L'égalité pure ne fonctionne de manière juste que si tout le monde part exactement du même point de départ. Si les conditions de départ sont inégales, donner la même chose à tout le monde maintient les écarts.

L'équité consiste à **moduler le traitement** ou à attribuer des ressources spécifiques **en fonction des besoins et des situations** réelles de chaque personne, afin de corriger les désavantages de départ. C'est une notion de justice corrective. L'équité est l'outil indispensable pour atteindre une égalité réelle.

Exemple :
Mettre en place des programmes de mentorat spécifiques pour les femmes ou instaurer des quotas temporaires. On ne donne pas la même chose à tout le monde (équité) pour compenser des décennies de freins culturels, afin que les femmes aient enfin les mêmes chances de réussir que les hommes (égalité).

L'égalité est l'objectif final (l'accès égal aux droits et aux chances), tandis que **l'équité est le chemin pour y parvenir** (ajuster les règles du jeu tant que la société crée des points de départ injustes).



Stéréotypes de genre

Les **stéréotypes de genre** correspondent à des **idées partagées et véhiculées par la société et par chaque personne, sur ce que l'on attend du comportement, de l'attitude et de la personnalité d'un homme et d'une femme**. Ces représentations sont le fruit d'une **construction sociale** et nous n'en avons pas toujours conscience.

Tout comme nous associons les attributs de la baguette, du béret, de la bouteille de vin rouge à l'image typique de la personne française, nous associons des caractéristiques précises aux femmes et aux hommes.



Dans le domaine de l'enseignement supérieur, ainsi que dans les entreprises, notons qu'il persiste un effet : celui du « **Think Manager, Think Male** » (Schein, 1973). Ainsi, dans la perception générale, une personne qui manage est supposée posséder des caractéristiques masculines (c'est-à-dire agentiques).

Ces stéréotypes sont **omniprésents dans notre quotidien** et **continuellement véhiculés depuis notre enfance** (au travers des attentes de nos enseignant·es, de nos camarades, de nos parents, au travers des médias…). Or, à force d'y être confronté·es, **nous en sommes influencé·es et nous internalisons certains d'entre eux** (ex. : une femme peut appréhender de faire un créneau devant une assemblée d'hommes, et un homme peut appréhender de préparer un repas devant une assemblée de femmes).

Personne n'échappe à ces stéréotypes, et ceux-ci influencent nos jugements ! Vous êtes également concerné·e.

Vous en doutez, vous ne vous sentez pas influencé·e ?
Passez le test IAT[1] pour connaître votre niveau d'adhésion à ces stéréotypes, auxquels nous sommes confronté·es au quotidien.



Pour mieux comprendre la mécanique sexiste, vous pouvez regarder la vidéo de Marine SPAAK[2], pour le Centre Hubertine Auclert.

L'impact sur les performances et le potentiel

Ces stéréotypes, appelés stéréotypes de réputation, ont **un effet concret sur les capacités et les résultats des personnes**. Des études montrent par exemple qu'une femme passant un test de mathématiques peut voir ses performances affectées par le stéréotype selon lequel les femmes seraient moins douées en maths que les hommes.



Pour mieux comprendre l'impact des stéréotypes sur nos performances, vous pouvez regarder la vidéo d'Isabelle REGNER[3], professeure et vice-présidente de la faculté des sciences d'Aix-Marseille

[1] https://implicit.harvard.edu/implicit/user/demo.france/demo.france.updated/static/takeatest.html
[2] https://www.youtube.com/watch?v=J-INHJTEWuY
[3] https://www.youtube.com/watch?v=rdDcJS0-inE&t=9s

Biais cognitifs

Les **biais cognitifs** sont des « raccourcis » pris par notre cerveau, qui **influencent notre perception de notre environnement et notre adaptation à celui-ci**. Pour traiter le monde qui nous entoure dans toute sa complexité, notre cerveau, limité dans ses ressources, fait des déductions et nous réagissons à partir de celles-ci. Ainsi, **nous sommes soumis à un grand nombre de biais** (codex des biais cognitifs, 2016[4]). En effet, notre cerveau se saisit de tous les indices dont il dispose pour faire une déduction, interpréter la situation et ainsi proposer la réponse la plus adaptée possible au regard des éléments disponibles.

Parmi les indices à sa disposition, **les stéréotypes prennent une place conséquente** et sont facilement accessibles.

Dans la vie professionnelle aussi, les biais cognitifs nous trompent parfois. **Il s'agira d'être vigilant·es et de considérer l'ensemble des indices à disposition ou de prendre des précautions si nous ne disposons pas de toutes les informations**.

Sexisme

Le **sexisme** peut être défini comme une **attitude discriminatoire fondée sur le genre ou l'identité de genre, généralement portée par l'idée sous-jacente d'une infériorité du genre féminin par rapport au genre masculin.** Les femmes ne sont pas les seules victimes du sexisme, bien qu'elles soient majoritairement concernées. Les hommes peuvent l'être également.

Cette forme de discrimination peut se manifester par des attitudes explicitement **hostiles** (préjugés, violences sexistes et sexuelles, etc.), ou de manière plus **implicite et subtile**, voire **bienveillante**.



Hostile



Subtil



Bienveillant

[4] https://fr.wikipedia.org/wiki/Fichier:The_Cognitive_Bias_Codex_(French)_-_John_Manoogian_III_(jm3).svg

Sexisme hostile

« Les hommes ne savent faire qu'une chose à la fois » « Tu comprends jamais rien, une vraie blonde » « Il faut les compétences d'un homme pour ce poste »

Le **sexisme hostile** se manifeste par une **attitude explicitement négative à l'égard d'une personne en raison de son sexe**.

Cette forme de sexisme peut prendre la forme d'**inégalités de traitement** entre les femmes et les hommes (écarts de salaire, plafond de verre), de **préjugés**, de **remarques** et de **blagues sexistes**, mais également de **violences sexistes et sexuelles**.

Sexisme subtil

« Faut pas lui parler aujourd'hui, elle est super pénible. À mon avis elle a ses règles » « Pleure pas mon grand, t'es un homme » « M**de ! C'est pas beau dans la bouche d'une femme ! »

Le **sexisme** peut prendre des formes beaucoup **plus subtiles** et donc **plus difficiles à identifier**. Ce sont généralement des **remarques** et des **comportements** en apparence anodins, qui s'appuient sur des stéréotypes profondément ancrés dans nos sociétés, attribuant à chacun des sexes des caractéristiques spécifiques (les femmes sont plus à l'écoute que les hommes mais ne savent pas garer leur voiture).

Cette forme de sexisme est **très banalisée**.

Sexisme bienveillant

« Posez ce carton, Mélanie, vous allez vous blesser ! Donnez-le à Henri plutôt ! » « Les femmes sont quand même plus à l'écoute que les hommes. Ça se ressent dans leur façon d'enseigner. » « J'ai plus facilement tendance à confier mes enfants à des femmes, elles ont une fibre maternelle bien plus développée »

Le **sexisme bienveillant** repose sur des **attitudes en apparence flatteuses** : idéaliser les femmes, vouloir les protéger, les considérer comme délicates. Derrière cette bienveillance, **les femmes sont réduites à des personnes fragiles et dépendantes**.

Il s'agit par exemple de tenir des propos valorisants sur la capacité des femmes à s'occuper des enfants, ou encore de régler systématiquement

pour elles l'addition au restaurant. Le sexisme bienveillant est en fait étroitement lié à la galanterie, définie comme une courtoisie empressée à l'égard des femmes.

Cette forme de sexisme est plus insidieuse car elle n'est pas forcément considérée comme une attitude discriminante à l'égard des femmes (BARRETO et ELLEMERS, 2005). Les femmes sont d'ailleurs tout aussi susceptibles que les hommes d'avoir des attitudes de sexisme bienveillant et peuvent même le percevoir comme une attitude flatteuse (GLICK et FISKE, 2001).

Le sexisme bienveillant n'en reste pas moins problématique. Ces comportements, en apparence non discriminants, peuvent en effet avoir de nombreuses répercussions négatives sur les femmes qui en font l'objet. Cela peut leur renvoyer l'idée qu'elles sont **moins compétentes que les hommes**, qu'elles sont **plus vulnérables** et qu'elles **doivent être protégées par ces derniers**. Cela peut, à terme, **diminuer leur estime de soi**.



Pour mieux comprendre comment le sexisme bienveillant influe sur le maintien des inégalités sociales, vous pouvez lire l'article scientifique de Marie SARLET et Benoît DARDENNE.

Il a été montré que les personnes à haut niveau de sexisme bienveillant, c'est-à-dire ayant tendance à valoriser les caractéristiques présumées des femmes, avaient tendance à **blâmer plus facilement une victime d'agression sexuelle**. Cette réaction serait due au fait que les femmes ayant subi des agressions sexuelles ne correspondent plus tout à fait à la norme de « pureté » socialement valorisée dans le sexisme bienveillant, ce qui engendrerait des attitudes négatives à leur égard. (ABRAMS, VIKI, MASSER et BOHNER, 2003)

Le sexisme est une porte d'entrée des violences sexistes et sexuelles. Les milieux dans lesquels le sexisme s'exprime le plus sont aussi les plus concernés par les violences sexistes et sexuelles.

Ce sont des phénomènes qui ont été mis en évidence dans certains parcours d'enseignement supérieur ou milieux professionnels dans lesquels les femmes sont minoritaires.

[5] https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/ejsp.270
[6] https://psycnet.apa.org/doiLanding?doi=10.1037%2F0003-066X.56.2.109
[7] https://shs.cairn.info/revue-l-annee-psychologique1-2012-3-page-435?lang=fr
[8] https://psycnet.apa.org/doiLanding?doi=10.1037%2F0022-3514.84.1.111

LE CADRE LÉGAL EN UN COUP D'ŒIL

L'égalité entre les femmes et les hommes n'est pas seulement une valeur morale, c'est une obligation légale solidement ancrée dans notre droit.

En France, la loi a progressivement évolué pour traquer les discriminations là où elles se nichent : au **travail**, dans la **famille** et dans l'**espace public**.



Les fondations : l'égalité des droits

1946 – Le préambule de la Constitution : il inscrit pour la première fois que « **la loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux de l'homme** ». C'est le socle.

1965 – L'autonomie financière : une loi majeure autorise enfin les femmes mariées à **ouvrir un compte en banque en leur nom propre** et à **exercer une profession** sans le consentement de leur mari.

1970 – L'autorité parentale conjointe : elle remplace juridiquement la notion de « chef de famille » (qui était obligatoirement l'homme) par une **gestion partagée de la famille**.

Au travail : vers une obligation de résultats

Pendant longtemps, les lois sur l'égalité professionnelle sont restées **théoriques**. Aujourd'hui, elles sont **devenues contraignantes et assorties de sanctions financières** pour les entreprises.

1983 – La loi Roudy : c'est la **toute première loi spécifique sur l'égalité professionnelle**. Elle **interdit toute discrimination liée au sexe** à l'embauche, dans l'accès aux promotions ou sur la rémunération.

2011 – La loi Copé-Zimmermann : elle **impose des quotas de mixité** dans les conseils d'administration des grandes entreprises (un seuil minimal de 40 % de femmes).

2018 – L'Index de l'égalité professionnelle (loi Avenir professionnel) : les entreprises de plus de 50 salarié·es doivent obligatoirement **publier chaque année leur score sur 100 points** (calculé sur les écarts de salaire, de promotion, les retours de congé maternité, etc.). Si la note est trop basse, l'entreprise est **pénalisée financièrement**.

2021 – La loi Rixain : elle poursuit l'effort de la loi Copé-Zimmermann en imposant un **quota de 40 % de femmes parmi les cadres dirigeantes et dirigeants** et les membres des instances dirigeantes d'ici 2029 (pour les entreprises de plus de 1 000 salarié·es).

Focus : l'exemplarité dans la fonction publique

En tant que **premier employeur de France**, le secteur public a longtemps souffert d'un **paradoxe** : si les grilles de salaires y sont théoriquement égalitaires, les **écarts réels de rémunération** et l'**accès**

aux postes de direction y restent **défavorables aux femmes**. Une série de textes récents est venue imposer une **tolérance zéro** et des **outils de contrôle stricts**.

2019 - La loi de transformation de la fonction publique : cette loi a marqué un **tournant managérial majeur** en calquant plusieurs obligations du privé sur le secteur public.

Plans d'action obligatoires : toutes les administrations, collectivités territoriales (de plus de 20 000 habitant·es) et hôpitaux doivent adopter et publier un **plan d'action pluriannuel pour l'égalité professionnelle**. Faute de le faire, ou de le respecter, ces structures s'exposent à des **sanctions financières directes**.

Dispositif de signalement : obligation légale de **créer une cellule d'écoute et de recueil des signalements**, accessible à l'ensemble des agentes et agents, pour **traiter les actes de violence, de harcèlement sexuel et les agissements sexistes**.

Protection de la grossesse : le texte supprime explicitement le « jour de carence » en cas de congé maladie lié à la grossesse, **protégeant ainsi le salaire des agentes enceintes**.

2023 - La loi du 19 juillet 2023 (accès des femmes aux responsabilités). Issue du plan interministériel « Toutes et tous égaux », cette loi force la **féminisation du sommet de l'État** :

Des quotas renforcés : le taux de « primo-nominations » féminines aux emplois supérieurs et de direction passe obligatoirement à 50 % (contre 40 % auparavant). **La moitié des personnes nommées à la tête des administrations doivent désormais être des femmes.**

Création de l'**Index de la fonction publique** : à l'image de l'Index du secteur privé, les ministères, les régions, les départements et les grands hôpitaux doivent **mesurer et publier chaque année leurs indicateurs d'écarts de salaire et de nomination**. Les structures qui ne corrigent pas le tir sous 3 ans se voient infliger des pénalités financières.

Jurys paritaires : les jurys de concours et les comités de sélection doivent obligatoirement respecter une **représentation équilibrée** (50/50 ou alternance stricte de la présidence du jury) pour **neutraliser les biais de genre lors des recrutements ou des promotions**.

Préservation de la carrière : les périodes de congé parental ou de disponibilité pour élever un enfant sont désormais assimilées à du « service effectif ». Cela signifie qu'**une personne en congé parental continue d'accumuler des droits à l'avancement et à l'ancienneté** (dans la limite de 5 ans sur toute la carrière), évitant le décrochage de carrière traditionnellement subi par les femmes.

Société et parentalité : les avancées récentes

Le droit s'adapte également pour **mieux protéger la santé des femmes,** favoriser le **partage de la parentalité** et **sanctionner les violences**.

2018 – La verbalisation de l'outrage sexiste (loi Schiappa) : la loi crée une amende immédiate pour **sanctionner le harcèlement de rue** (sifflets, commentaires dégradants, filatures).

2021 – L'allongement du congé paternité (loi de financement de la Sécurité sociale pour 2021) : le **congé du second parent** passe de 11 à **25 jours** (dont **7 obligatoires**). C'est un levier juridique majeur pour **équilibrer le partage des tâches dès l'arrivée de l'enfant** et réduire le « frein à l'embauche » qui pesait traditionnellement sur les femmes en âge d'avoir des enfants.

2026 – Nouvelles avancées concrètes :

2026 - Le congé de naissance (loi de financement de la Sécurité sociale pour 2026) : ce nouveau congé, plus court mais mieux indemnisé que le congé parental, s'ajoute à celui-ci pour **inciter les deux parents à s'investir à parts égales**.

Réduction de l'écart des retraites : des réformes ciblées (calcul sur les meilleures années prenant en compte le nombre d'enfants) entrent en vigueur pour **corriger l'impact des carrières hachées des femmes sur le montant de leurs pensions**.

Accords dans la fonction publique : signature de protocoles ambitieux pour **contraindre le secteur public à une exemplarité totale** sur la **transparence salariale** et la **prise en compte de la santé spécifique des femmes** (endométriose, ménopause, charge mentale).

La loi est passée d'une logique d'interdiction (il est interdit de discriminer) **à une logique d'action positive** (mettre en place des outils concrets, comme l'Index ou les quotas, pour forcer le changement).





2 – OÙ EN SOMMES-NOUS ?

LA SITUATION GENRÉE À L'UNIVERSITÉ

Chez les enseignant·es-chercheur·euses (EC)

Le personnel des EC est **majoritairement représenté par des hommes** (**60 %** en 2020, ce chiffre est le même en 2023).

La **proportion femmes-hommes** aux postes de **MCF** et **PU varie** : la disparité d'effectif en faveur des hommes parmi les EC **s'accentue au poste de professeur·e des universités** (**29 % de femmes** / 71 % d'hommes en 2023).

Ces disparités de genre dans les effectifs des EC de l'UCA se retrouvent **dans la majorité des composantes** de formation. Les écarts d'effectif les plus importants, avec une majorité masculine, apparaissent dans les

instituts de Technologie et Sciences de l'ingénieur (TSI), Droit, Économie et Gestion (DEG) et Sciences fondamentales (SF). Dans l'institut des Sciences de la Vie, santé, Agronomie, Environnement (SVSAE), les effectifs femmes-hommes sont variables : avec une quasi-parité en biologie et en odontologie, une majorité masculine en médecine et une majorité féminine en pharmacie. Enfin, dans l'institut Lettres, Langues, Sciences Humaines et Sociales (LLSHS), les effectifs varient encore une fois : avec une quasi-parité en PSSSE et LCSH, une majorité masculine en STAPS et une majorité féminine à l'INSPE et en LCC.

Dans le recrutement :

Entre 2018 et 2020, 24 femmes ont été recrutées (3,3 % des candidates) et 48 hommes (4,6 % des candidats) (cf. tableau 1). Ainsi, en général à l'UCA, les hommes sont proportionnellement davantage recrutés que les femmes. Cela fut particulièrement le cas dans les sections disciplinaires d'« Informatique » et de « Sciences de l'information et de la communication ». À l'inverse, dans les sections disciplinaires de « Droit privé et droit public », ainsi qu'en « Sciences de l'éducation », les femmes sont proportionnellement davantage recrutées que les hommes.

Années	Candidates	Recrutées	Candidats	Recrutés
2018	249	8	265	17
2019	157	10	273	19
2020	308	6	498	12
TOTAL	**714**	**24**	**1036**	**48**
	3,3% des femmes sont recrutées		*4,6% des hommes sont recrutés*	

Répartition genrées des candidatures et assignations à un poste sur les années 2018, 2019 et 2020.

Chez les personnels BIATSS

Le personnel BIATSS est majoritairement représenté par des femmes (67 % en 2020, 66 % en 2023). La proportion de femmes dans chacun des corps de métier est bien supérieure à celle des hommes : 92,5 % en 2020, 84,5 % en 2023 chez les AENES ; 92,5 % en 2020, 89,5 % en 2023

chez les personnels du **médico-social** ; **74,5 %** en 2020 et 2023 chez les **BIB** ; et enfin **62,65 %** en 2020, **60,5 %** en 2023 chez les **ITRF**.

Dans les **différentes catégories**, la **répartition entre femmes et hommes** est **inégalitaire** :

- dans la **catégorie C** (le grade le plus bas), on trouve **77 % de femmes** pour 23 % d'hommes en 2020 (75 % / 25 % en 2023) ;
- dans la **catégorie B**, on trouve **69 % de femmes** pour 31 % d'hommes (2020 et 2023) ;
- dans la **catégorie A** (le grade le plus haut), on trouve **54 % de femmes** pour 46 % d'hommes (2020 et 2023).

Si l'on prend en considération les proportions globales de femmes et d'hommes chez les BIATSS, on constate que **les hommes sont proportionnellement davantage représentés aux postes les plus élevés**, notamment les cadres A.

Ainsi, **les hommes sont sous-représentés dans les effectifs** BIATSS en général ; toutefois, **les femmes sont proportionnellement sous-représentées dans certains postes, les plus élevés**.

La question du **plafond de verre** se pose alors (voir partie 3).



Pour obtenir davantage de détails sur la situation genrée à l'UCA, vous pouvez consulter le Rapport Social Unique (RSU) de 2023.

3 – L'ÉGALITÉ AU QUOTIDIEN



LA CHARGE MENTALE ET LE PARTAGE DES TÂCHES : UN ENJEU CLÉ POUR L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

La **charge mentale domestique** est un **concept sociologique** introduit par Monique Haicault en 1984. Il désigne la **charge cognitive liée à la gestion quotidienne du foyer**, qui **pèse principalement sur les femmes**, en particulier celles qui travaillent.

La charge mentale est un concept central pour comprendre les inégalités domestiques. Elle se divise en **plusieurs dimensions**, souvent invisibles mais épuisantes.

La planification et l'anticipation

C'est le fait de **penser à tout** : prévoir les **repas** de la semaine, organiser les **rendez-vous médicaux** ou anticiper les **besoins scolaires** des enfants.
Exemple : une mère note mentalement qu'il faut acheter des crayons pour la rentrée, vérifier les dates de vaccination ou prévoir un menu équilibré pour la semaine.



La coordination et la logistique

Il s'agit de **gérer les emplois du temps** et de **s'assurer que tout s'articule** correctement.
Exemple : organiser les activités extrascolaires des enfants en fonction des horaires de travail, ou coordonner les déplacements pour les vacances.

La responsabilité émotionnelle

Cela inclut de **veiller au bien-être de chacun·e** : se souvenir des préférences alimentaires, des allergies ou des besoins affectifs.
Exemple : penser à appeler la grand-mère pour son anniversaire, ou s'assurer que chaque personne a des vêtements adaptés à la météo.

La gestion des imprévus

C'est **réagir aux urgences** et **ajuster l'organisation** en conséquence.
Exemple : trouver une solution de garde en urgence si l'école ferme.

POURQUOI EST-CE UN ENJEU D'ÉGALITÉ ?

La charge mentale pèse majoritairement sur les femmes, même lorsque les tâches matérielles sont partagées.
Pour une véritable égalité, **il est essentiel que les hommes s'impliquent** activement dans ces dimensions invisibles, en prenant l'**initiative** et en partageant la **responsabilité** de l'**organisation du foyer**. Cela passe par une **communication ouverte** et une **répartition équitable** des tâches, **y compris mentales**.

Ce phénomène illustre comment, **même au travail, l'esprit des femmes reste occupé par les tâches ménagères et l'organisation du foyer**. Il ne s'agit pas simplement d'une addition des contraintes professionnelles et domestiques, mais d'une **double journée** qui engendre une **fatigue psychique importante**.

L'anticipation des repas, des courses, des rendez-vous médicaux, des activités extrascolaires des enfants, ou encore des cadeaux pour les fêtes, occupe une place centrale dans leurs pensées. **Cette charge mentale invisible pénalise les femmes dans leur ascension professionnelle.**

L'ESPACE PUBLIC ET LA VISIBILITÉ

L'égalité ne se joue pas seulement au bureau ou à la maison. Elle se mesure aussi à **la place que les femmes occupent dans l'imaginaire collectif** (la culture, les médias). Les **écrans**, les **ondes** et les pages de nos **journaux** façonnent **notre vision du monde**. Pourtant, **la représentation des femmes y reste déséquilibrée**.

Le temps de parole et de visibilité

Les femmes sont globalement sous-représentées dans les médias (télévision, radio). Le régulateur des médias (l'Arcom) mesure régulièrement ce « temps d'antenne ». Si la parité progresse sur les plateaux, elle cache une autre inégalité : **les femmes sont plus souvent invitées comme témoins ou victimes, tandis que les hommes le sont comme « experts » ou spécialistes** (notamment en économie, politique ou sciences).



La lutte contre l'hypersexualisation

Les **représentations culturelles ou publicitaires** véhiculent encore trop souvent des **stéréotypes de genre**, **réduisant parfois le corps des femmes à un objet marketing**. L'enjeu actuel est de valoriser des récits où les femmes ont des **rôles actifs, diversifiés et complexes**.

La sous-représentation des femmes

Les femmes sont **sous-représentées dans les filières scientifiques et techniques** (mathématiques, informatique, ingénierie) : ce n'est **pas une question de goût naturel**, mais de **construction sociale dès l'école**.

L'effet Matilda

Ce concept désigne **la minimisation ou la spoliation historique des découvertes scientifiques faites par des femmes au profit de leurs collègues masculins**. Redonner leur place à des figures comme Marie

Curie, Rosalind Franklin (ADN) ou Katherine Johnson (NASA) est essentiel pour **créer des rôles modèles**.

L'enjeu du numérique

Les **métiers de l'intelligence artificielle et du code** sont **majoritairement masculins**. Cela pose un **problème démocratique majeur** : si les algorithmes de demain sont codés uniquement par des hommes, ils intégreront et reproduiront inconsciemment **des biais sexistes à grande échelle**.

LE PLAFOND DE VERRE EN CHIFFRES

L'ascension professionnelle des femmes est freinée. Plus on monte dans l'échelle des postes, moins il y a de femmes. En moyenne, **les femmes gagnent 22 % de moins que les hommes**. À temps de travail équivalent, **elles touchent 14 % de moins** que les hommes.

Les **inégalités de salaire entre les sexes** sont les **plus fortes chez les cadres supérieurs**, donc parmi les salaires les plus élevés : **les femmes cadres gagnent 15 % de moins que les hommes cadres** à temps de travail égal. À l'inverse, **l'écart le plus faible est constaté parmi les non-cadres (−2 %), une catégorie majoritairement féminine**.

Les **écarts de salaire en équivalent temps plein** traduisent principalement le fait que **les femmes sont moins nombreuses que les hommes dans les positions professionnelles les mieux rémunérées**. Ce mécanisme est appelé « **plafond de verre** » et empêche les femmes d'atteindre les postes aux hauts et très hauts niveaux de salaire ; **les métiers majoritairement féminins sont ainsi systématiquement moins valorisés**. Mais ces écarts reflètent aussi, pour une part, des **discriminations salariales entre femmes et hommes**, plus ou moins conscientes.





4 – DES PISTES POUR AGIR

LE RECRUTEMENT ET L'ACCÈS À L'EMPLOI

Le processus de recrutement est le premier filtre où peuvent s'immiscer les biais de genre inconscients. L'enjeu est d'assurer une stricte égalité des chances dès la publication de l'offre.

Rédiger des offres inclusives :

Les **femmes** postulent généralement lorsqu'elles **cochent 90% à 100% des critères** demandés, tandis que les **hommes** postulent dès qu'ils en **cochent 60%**. De plus, certains **adjectifs d'action** ("compétitif", "leader né", "dominant") **découragent** inconsciemment les candidates.

- Utiliser systématiquement l'**écriture égalitaire** pour les intitulés.
- Distinguer clairement les compétences "indispensables" des critères "souhaitables" pour **ne pas créer d'autocensure**.



Analyser les candidatures de manière objective :

- **Lire les CV à l'aveugle** (sans photo, sans prénom, sans situation familiale) pour **se concentrer uniquement sur les compétences**.
- En entretien, utiliser une **grille d'évaluation structurée** : poser exactement les **mêmes questions**, dans le **même ordre**, à tous les **candidat·es** pour éviter que le **feeling** ou les **stéréotypes** ne **faussent le jugement**.



N'hésitez pas à vous appuyer sur le **Guide du recrutement non-biaisé de l'UCA**.

LA CARRIÈRE

Briser le "plafond de verre" :

Les femmes sont souvent bloquées aux niveaux intermédiaires de management, tandis que **les postes de direction restent majoritairement masculins**.

- **Prendre conscience de ses biais** lors des comités de sélection
- **Utiliser une grille d'évaluation structurée** lors du choix des dossiers de promotions et des entretiens

Encourager le leadership au féminin :

- Valoriser des modèles de réussite
- Encourager les femmes à postuler aux postes les plus élevées

L'ÉQUILIBRE VIE PRO / VIE PERSO

- La **conciliation des temps** est souvent le point de bascule où se créent les inégalités de carrière, notamment au moment de la **parentalité**.

Valoriser le congé paternité et second parent :

- Encourager activement les pères et seconds parents à planifier et prendre l'intégralité de leur congé.

Gestion du temps et droit à la déconnexion :

- Proscrire les réunions avant 9h et après 18h (ou 17h30), afin de ne pas pénaliser les parents qui doivent déposer ou aller chercher leurs enfants.
- Éviter les réunions les mercredis, prendre en compte les journées non travaillées des personnes à 80% (majoritairement des femmes et par obligation).
- Communiquer sur l'existence des journées contractées



L'égalité professionnelle progresse quand on arrête de demander aux femmes de s'adapter aux codes masculins de l'entreprise, et qu'on adapte plutôt l'organisation de l'entreprise pour qu'elle devienne inclusive pour tout le monde.

Pour plus de propositions, vous pouvez consulter le Plan d'action pour l'égalité professionnelle femmes-hommes 2025-2028 de l'UCA.



5 – BOÎTE À OUTILS ET RESSOURCES



EN CAS D'URGENCE

- **3919 :** Violences Femmes Info, anonyme et gratuit
- **17** (ou **114** par SMS) : police et gendarmerie
- **15** : urgence médicale ·
- **112** : numéro d'urgence européen

RESSOURCES UCA

Documents :

- Plan d'action pour l'égalité professionnelle femmes-hommes 2025-2028
- Guide pour une communication égalitaire
- Guide du recrutement non biaisé

Recherche :

Plusieurs **laboratoires de recherche** travaillent sur ces questions à l'UCA :

- ACTé : Activité, Connaissance, Transmission, Éducation
- CELIS : Centre de Recherches sur les Littératures et la Sociopoétique
- CHEC : Laboratoire Centre d'Histoire "Espaces et Cultures"
- LAPSCO : Laboratoire de Psychologie Sociale et Cognitive
- LESCORES : Laboratoire d'Etudes Sociologiques sur la Construction et la Reproduction Sociales

Formations

Des formations pour les **personnels** sont disponibles dans l'**ENT**.
Un **module** et une **UE libre** sont aussi proposées aux **doctorant·es** et **étudiant·es.**

LE RÉSEAU FEMMES DE CLERMONT-FERRAND

Depuis 2004, le **Réseau Femmes** réunit la **Ville de Clermont-Ferrand**, la **Délégation départementale aux droits des femmes**, l'**UCA**, le **CNRS** et **plusieurs associations** : AVEC 63, CIDFF 63, Comité de quartier La Plaine / Les Vergnes, Espoir de Femmes, Femmes Solidaires, Planning familial 63, Solidarité Femmes Immigrées et Toutes et Tous Ensemble.

- egalite@ville-clermont-ferrand.fr

25 Gisèle Halimi

Lieu de ressources et de répit ouvert à toutes les femmes, porté par la Ville avec des associations partenaires.
Il accueille le CIDFF 63, le Planning familial 63 et AVEC 63, et propose des permanences juridiques sur rendez-vous.



- **25 rue Lucie et Raymond Aubrac**, 63100 Clermont-Ferrand
- **04 73 42 63 25**
- **egalite@ville-clermont-ferrand.fr**
- lun. 9h–19h · mar. 9h–18h · mer. 9h–17h30 · jeu. 9h–18h · ven. 9h–19h
- https://clermont-ferrand.fr/25-gisele-halimi

AVEC 63 (Association Victime Écoute Conseil)

Association d'aide aux victimes. Elle propose écoute et accompagnement juridique, social et psychologique, notamment pour les femmes victimes de violences conjugales ou intrafamiliales. Des intervenantes sociales sont présentes dans les services de police et de gendarmerie.

- **72 avenue d'Italie**, 63000 Clermont-Ferrand
- **04 73 90 12 24**
- **avec63@orange.fr**
- lun.–ven. 9h–12h et 14h–17h
- https://www.justice.gouv.fr/annuaire/fiche/association-victimes-ecoute-conseils-avec-63

CIDFF 63

Centre d'information sur les droits des femmes et des familles. Il informe sur les droits, propose des permanences juridiques et accompagne les femmes vers l'emploi.

- **146 bis avenue de la République**, 63100 Clermont-Ferrand
- 04 73 25 63 95
- accueil@cidff63.org
- lun.–ven. 9h–12h30
- https://puydedome.cidff.info

Comité de quartier La Plaine / Les Vergnes

Lieu d'accueil et d'écoute qui propose aussi des services sur les droits des femmes.

- **26 rue du Château des Vergnes**, 63000 Clermont-Ferrand
- 04 73 25 17 29
- cqpv@gmail.com
- https://associations.clermont-ferrand.fr/association/comite-de-quartier-la-plaine-les-vergnes-0

Espoir de Femmes

Association de proximité qui répond à toutes les questions du quotidien. En cas de violences conjugales, elle assure un accueil de premier niveau, donne les numéros d'urgence et oriente vers les structures adaptées. Elle mène aussi des actions de sensibilisation.

- **Espace Nelson Mandela, 33 rue Tourette**, 63100 Clermont-Ferrand
- 06 72 67 72 45

Femmes Solidaires 63

Association qui défend les droits des femmes et les valeurs de laïcité, de mixité et d'égalité. Elle informe et oriente (contraception, santé…) et mène des actions de prévention auprès des jeunes, avec les ateliers « C'est mon genre » et « Cybersexisme ».

- **Maison de quartier Saint-Jacques, 17 rue Baudelaire**, 63000 Clermont-Ferrand
- 06 11 08 61 99
- femmes-solidaires-63100@orange.fr
- https://femmes-solidaires.org (site national)



Planning familial 63

Accueil gratuit et confidentiel sur la vie affective et sexuelle, avec un centre de santé à orientation gynécologique (contraception, dépistage, IVG). Il propose aussi écoute, accompagnement et groupes de parole pour les femmes victimes de violences.

- **25 rue Lucie et Raymond Aubrac**, 63100 Clermont-Ferrand
- **04 73 37 12 07**
- **accueil@pf63.fr**
- lun.–ven. 9h30–12h30 et 13h30–17h30 (accueil)
  mer. 13h30–17h30 (permanences au Groupe local d'Ambert, 16 avenue Maréchal Foch · 07 81 62 65 26)
- **Consultations médicales, sur rendez-vous**, par téléphone ou Doctolib : lun.–mar. 9h–12h30 et 13h30–18h · mer.–jeu. 9h–12h30 et 13h30–18h30 · ven. 9h–12h30 et 13h30–16h30
- https://www.planning-familial.org/fr/le-planning-familial-du-puy-de-dome-63

Solidarité Femmes Immigrées

Association qui défend les droits des femmes, favorise l'entraide entre familles et lutte contre les discriminations. Elle accueille et écoute, avec un soutien spécifique aux femmes réfugiées et immigrées.

- **26 rue Daguerre**, 63000 Clermont-Ferrand
- **04 63 26 36 75**
- **solifemmes@gmail.com**

Toutes et Tous Ensemble (A2TE)

Association des quartiers Nord. Avec le comité régional Mosaïc, elle organise des cafés débats mensuels pour prévenir les violences faites aux femmes et les discriminations. Elle tient une permanence téléphonique d'écoute et apporte un soutien administratif et une aide alimentaire.

- **19 rue des Hauts de Chanturgue**, 63000 Clermont-Ferrand
- **09 72 31 84 80** ou **06 58 32 90 23**
- **tous.ensemble63@orange.fr**
- https://tousensemble63.wordpress.com/

MEMO

10 RÉFLEXES POUR L'ÉGALITÉ AU QUOTIDIEN



RECRUTER

1. **Rédiger des offres inclusives.**
Distinguer compétences indispensables et critères souhaitables, éviter les mots qui découragent (« compétitif », « dominant ») et utiliser l'écriture égalitaire dans les intitulés.

2. **Lire les candidatures à l'aveugle.**
Sans photo, sans prénom, sans situation familiale : seules les compétences comptent.

3. **Structurer l'entretien.**
Poser les mêmes questions, dans le même ordre, à toutes les personnes candidates, avec une grille d'évaluation.

FAIRE ÉVOLUER LES CARRIÈRES

4. **Connaître ses biais.**
En avoir conscience avant chaque comité de sélection.

5. **Évaluer avec une grille.**
Pour les promotions comme pour les entretiens.

6. **Encourager et valoriser.**
Mettre en avant des modèles de réussite et inviter les femmes à postuler aux postes les plus élevés.

CONCILIER LES TEMPS DE VIE

7. **Encourager les congés.**
Inciter les pères et les seconds parents à prendre l'intégralité de leur congé

8. **Respecter les horaires.**
Pas de réunion avant 9h ni après 18h (ou 17h30).

9. **Penser aux temps partiels.**
Éviter les réunions le mercredi et tenir compte des jours non travaillés des personnes à 80 %.

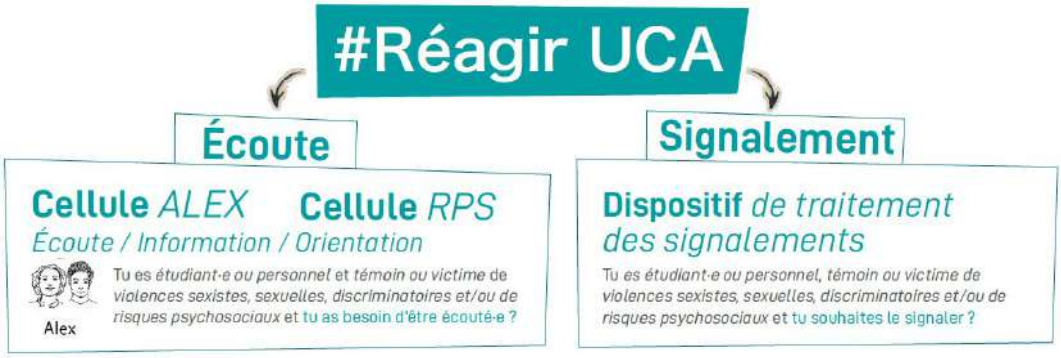
CHEZ SOI AUSSI

10. **Partager la charge mentale.**
Prendre l'initiative d'anticiper et d'organiser, et pas seulement d'exécuter les tâches.



Sigles du document

AENES	Administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur
Arcom	Autorité de régulation de la communication audiovisuelle et numérique
AVEC	Association Victime Écoute Conseil
BIATSS	Personnels de bibliothèque, ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de santé
BIB	Personnels des bibliothèques
CIDFF	Centre d'information sur les droits des femmes et des familles
CNRS	Centre national de la recherche scientifique
DEG	Droit, économie et gestion (institut)
EC	Enseignantes-chercheuses et enseignants-chercheurs
IAT	Implicit Association Test (test d'association implicite)
INSEE	Institut national de la statistique et des études économiques
INSPE	Institut national supérieur du professorat et de l'éducation
ITRF	Ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation
LAPSCO	Laboratoire de psychologie sociale et cognitive
LCC	Langues, cultures et communication (UFR)
LCSH	Lettres, culture, sciences humaines (UFR)
LLSHS	Lettres, langues, sciences humaines et sociales (institut)
MCF	Maîtresses de conférences et maîtres de conférences
PSSSE	Psychologie, sciences sociales et sciences de l'éducation (UFR)
PU	Professeures et professeurs des universités
RH	Ressources humaines
RSE	Responsabilité sociétale et environnementale
RSU	Rapport social unique
SF	Sciences fondamentales (institut)
STAPS	Sciences et techniques des activités physiques et sportives (UFR)
SVSE	Sciences de la vie, santé et environnement (institut)
TSI	Technologie et sciences de l'ingénieur (institut)
UCA	Université Clermont Auvergne



Vous êtes **victime** ou **témoin** de **violences sexistes**, **sexuelles**, **discriminatoires** ou de **risques psychosociaux** ? **Vous n'êtes pas seul·e !**

signalement.uca.fr


UNIVERSITÉ
Clermont
Auvergne

UNIVERSITÉ CLERMONT AUVERGNE
49 bd François Mitterrand,
CS 60032, 63001 Clermont-Ferrand
: +(33) 4 73 17 79 79
https://www.uca.fr