

# Rapport sur l'état de l'égalité de genre à l'Université de Namur

2016 - 2017

CLAIRE LOBET-MARIS

SANDRA MAZURELLE D'ANGELO

LAURENCE HENNUY

2016- 2017



Avec le soutien de la Fédération Wallonie-Bruxelles

## TABLE DES MATIERES

Le mot du Recteur .....	5
Le mot de la Vice-Rectrice .....	6
<b>Avant-propos.....</b>	<b>8</b>
<b>Indicateurs institutionnels UNamur .....</b>	<b>9</b>
Communauté étudiante.....	10
Précisions méthodologiques .....	11
Inscriptions.....	12
Étudiants * Sexe .....	12
Étudiants - Catégorie d'études * Sexe.....	13
Étudiants - Secteur * Sexe.....	16
Étudiants - Domaine (Paysage) * Sexe .....	18
Diplômes.....	21
Diplômes obtenus - Catégorie d'études * Sexe .....	21
Diplômes obtenus - Secteur * Sexe .....	23
Diplômes obtenus - Domaine (consolidé) * Sexe .....	24
Comparatif inscriptions /diplômes obtenus * Catégorie d'études * Sexe .....	25
Comparatif inscriptions /diplômes obtenus * Secteur * Sexe * Proportion de femmes.....	26
Doctorats : premières inscriptions - Secteur * Sexe .....	27
Doctorat : premières inscriptions - Domaine (Paysage) * Sexe .....	29
Doctorats : diplômes - Secteur * Sexe.....	30
Doctorat : diplômes - Domaine (Paysage) * Sexe.....	31
Le Personnel de l'Université .....	33
L'ensemble des membres du personnel de l'Université.....	34
Personnel à temps complet à l'UNamur .....	34
Le personnel académique .....	36
Le personnel scientifique .....	38
Le personnel ATG Niveaux 1 & 2.....	39
Personnel à temps partiel à l'UNamur.....	41
Représentation des femmes et des hommes dans les instances de décision de l'UNamur .....	43
Autorités .....	44
Organes généraux .....	44

Organes de représentation .....	45
Organes de concertation.....	45
Nomination et promotion .....	46
Crédits Temps et Congés spécifiques.....	46
Formations professionnelles continues organisées pour le personnel de l'UNamur.....	47
Missions scientifiques .....	47
<b>Indicateurs communs aux institutions de la FWB .....</b>	<b>49</b>
<b>Inventaire Genre Unamur .....</b>	<b>50</b>
Inventaire en matière d'Enseignement .....	51
Master Genre interuniversitaire et interdisciplinaire.....	51
Cours dispensés à l'UNamur .....	53
Inventaire Recherche.....	56
Publications.....	56
Activités.....	56
Projets .....	56
Chaires de recherche attribuées à des femmes.....	59
Les lauréates de l'UNamur en 2016-2017 .....	59
Thèses.....	60
Inventaire en matière d'institutionnalisation.....	61
<b>Propositions pour le futur.....</b>	<b>62</b>
L'égalité comme partie intégrante de la politique universitaire .....	63
Ancrage institutionnel de l'Egalité.....	63
Accompagnement des scientifiques et relève académique.....	63
Mise en valeur de l'image moderne et égalitaire de l'institution .....	64
Valorisation du groupe genre .....	64
Sensibilisation à la question genre au sein de l'unamur .....	65
Sensibilisation a la thematique de l'égalité.....	65
Information et soutien aux familles .....	65
<b>Bonnes pratiques en matière de promotion de l'égalité.....</b>	<b>66</b>
Les bonnes pratiques au niveau institutionnel : réforme de la Gouvernance .....	67
Les statuts.....	67
La nouvelle equipe rectorale.....	67

Les bonnes pratiques au niveau des politiques du personnel : amélioration de la conciliation vie privée/vie professionnelle a l'UNamur.....	68
Facilites parentales.....	68
La brochure « Etre parents à l'Unamur. Tout un programme » .....	68
Les bonnes pratiques en Gestion des données personnelles. Projet laka.....	69
les bonnes pratiques dans l'enseignement .....	70
Communication aux étudiants.....	70
les bonnes pratiques dans la recherche - Mentoring et accompagnement à la recherche.....	70
Les bonnes pratiques en communication et visibilité de la problématique genre .....	74
Conférence Genre 2017.....	74
Les Midis de la FUCID - Economie sociale et solidaire... Genre ?.....	78
Actions positives .....	80
<b>Tableau commun des bonnes pratiques des institutions de la FWB .....</b>	<b>81</b>

## LE MOT DU RECTEUR



Le Recteur précédent, Yves Poulet, se réjouissait, dans son mot d'introduction du rapport 2015-2016, de constater la normalisation de la question de genre au sein de notre Université. Mais normalisation ne veut pas dire acquis immuables. Il s'agira pour la nouvelle équipe rectorale de ne pas se satisfaire du ce beau chemin accompli, mais de persévérer, de bousculer les habitudes genrées et de rester innovante en la matière.

Je n'ai pas souhaité, en tant que Recteur, consacrer un Vice-Rectorat spécifique aux politiques de Genre. Cette décision, mûrement réfléchi, s'explique par ma volonté forte d'une pérennisation et d'une intégration du '*gender mainstreaming*' dans toutes les composantes de l'Université, responsabilisant chacune et chacun sur les objectifs d'égalité et de respect des diversités sur lesquels j'entends que nous avançons ensemble. Y consacrer un Vice-Rectorat porte en effet le risque que chacun puisse se dédouaner d'y penser ou d'y agir tout simplement parce qu'il y a une personne dont c'est le rôle.

Avec l'équipe rectorale, je mettrai tout en œuvre pour consolider les acquis, mettre en chantier les politiques et les pratiques qui nous manquent encore. Je pense notamment à l'accompagnement tout au long de leur carrière de nos jeunes chercheuses et chercheurs, enseignantes et enseignants, employées et employés. Il y va de l'exemplarité que doit poursuivre toute Université en matière de respect des diversités et des genres mais aussi de bien-être au travail.

Je tiens à remercier le Ministre Marcourt pour le véritable levier qu'a constitué et que constituera encore la subvention « aux personnes contact genre ». Cet appui n'est pas que financier, il donne une impulsion politique et symbolique inestimable aux Universités pour sortir d'un certain conservatisme de genre et oser une Université exemplaire en matière de respect des diversités.

*Naji Habra*

*Recteur*

## LE MOT DE LA VICE-RECTRICE



En 2014, notre premier rapport sur l'égalité de genre s'interrogeait de manière humaniste sur le monde que nous construisons tant au niveau du fonctionnement de l'Université que des savoirs qu'elle produit et qu'elle transmet.

Le rapport 2015-2016 s'était quant à lui intéressé plus particulièrement aux chercheurs, aux difficultés qu'ils rencontraient dans leur tentative de concilier vie privée et vie professionnelle, et celle plus spécifique expérimentée par les doctorantes et post doctorantes.

C'est donc sous forme de bilan que se construit le rapport de cette année 2016-2017. Bilan chiffré d'abord, et qui reprend bien sûr les statistiques propres à cette année académique, tout en marquant les évolutions au fil des années de la question de genre, tant au travers du filtre des différents corps composant notre Université, qu'en matière de représentation hommes femmes dans tous les organes la composant. Les chiffres parlent d'eux-mêmes et soulignent une fois encore toute la vigilance et l'importance que nous devons accorder à ces questions de genre : cela vaut pour la sous-représentativité toujours bien effective des femmes dans les postes académiques mais aussi la lente dégradation de la présence des femmes dans les carrières scientifiques alors qu'elles continuent à bien se distinguer au niveau des études de bac et de master.

Bilan de 4 ans de Vice-Rectorat à la politique du Genre. Quatre ans de succès, mais aussi de stagnation, durant lesquels mon équipe et moi avons travaillé à conscientiser, alerter et imposer la question du Genre tant dans les procédures qu'au sein des instances de l'UNamur. Sur ce plan formel des règles et des procédures qui gouvernent notre Université, on peut affirmer une certaine normalisation de l'intégration de cette dimension dans les politiques de l'Université. Mais les normes sont aussi sociales et pragmatiques liés aux comportements et aux pratiques des uns et des autres dans un engagement personnel et collectif de chacun et chacune à tenir compte et respecter la diversité.

C'est sans conteste sur l'accompagnement des jeunes scientifiques et la préparation de la relève académique que devrait porter la politique future de notre Université. Les chiffres le montrent, les femmes sont en train de perdre pieds dans la carrière scientifique qu'elle soit au ou hors cadre. Or ces postes sont ceux qui préparent la relève académique. C'était déjà un point de préoccupation important du rapport et des politiques que nous avons poursuivies en 2016-2017, ce doit devenir l'axe central de celles qui seront poursuivies à l'avenir. Il importe donc de manière urgente et prioritaire de réfléchir avec nos jeunes scientifiques aux mesures à prendre pour mieux les soutenir et aux jeunes académiques aux dispositifs à mettre en place pour rendre leur carrière plus humaine et attrayante.

Ces mesures et dispositifs doivent compter aussi sur la ‘force’ que peut donner un réseau de femmes à consolider au sein de notre Université. En effet, si le travail ‘formel’ relatif aux statuts et aux règles a été réalisé, il reste à donner confiance aux femmes et à construire des solidarités pour que les pratiques suivent les textes...

Arrivée au terme de mon mandat, le premier bilan que j’en retire est sans aucun doute que le genre permet d’interroger notre monde universitaire avec la bienveillance du respect de tous non pas pour imposer de nouvelles contraintes de parité mais pour construire ensemble, hommes et femmes, un monde universitaire où tous se sentent bien. Comme le soulignait Françoise Collin en 2005, ‘le féminisme n’est pas le « devenir-hommes » des femmes mais le « devenir autre » des hommes et des femmes.’ C’est ce ‘devenir autre’ bienveillant et respectueux de tous qui a donné du sens et de la force à nos actions en faveur de l’égalité dans le monde universitaire.

*Claire Lobet-Maris*

*Vice-Rectrice émérite au Genre (2013-2017)*

# AVANT-PROPOS

Pour la troisième année consécutive, le Vice-Rectorat aux politiques de la Qualité, du Développement Durable et du Genre (Le Vice-Rectorat) publie son rapport sur l'état de l'égalité de genre.

Établi sur la base d'un canevas de données commun à toutes les universités de la Fédération Wallonie Bruxelles, ce document trouve sa source et son cadre dans la collaboration riche et constructive mise en place par le groupe des personnes contact genre des 6 universités de la Fédération Wallonie Bruxelles (FWB) et du FNRS. Cette collaboration a été rendue possible grâce à la subvention genre octroyée depuis 2015 par le Ministre de la Recherche et de l'Enseignement Supérieur à toutes les institutions universitaires – et au FNRS depuis 2016. À l'Université de Namur, elle s'est concrétisée par l'engagement d'une attachée à mi-temps entre mars 2016 et juillet 2017.

Composé de quatre parties, ce volume retrace dans un premier temps l'évolution chiffrée du nombre et de la proportion de femmes et d'hommes dans les différents corps constituant la communauté universitaire de l'UNamur (Communauté étudiante, Personnel de l'Université) pour ensuite se concentrer sur la composition genrée des différentes instances de notre institution. Cette partie chiffrée du rapport est analysée et vise à expliciter les fluctuations relevées

La seconde partie de ce rapport évoque les diverses initiatives institutionnelles entamées et/ou approfondies lors de cette année académique et visant à favoriser l'égalité et la prise en compte des questions de genre au sein de l'UNamur. Toutes ces actions s'inscrivent dans le contexte particulier de fin de mandat pour l'équipe du Recteur Yves Pouillet et spécifiquement du terme du Vice-Rectorat Genre, et d'installation de la nouvelle équipe rectorale.

Enfin, les parties trois et quatre constituent un point de convergence des inventaires d'enseignement et de recherche sur la question du genre.

Le Recteur précédent, Yves Pouillet, se réjouissait, dans son mot d'introduction du rapport 2015-2016, de constater la normalisation de la question de genre au sein de nos instances. Mais normalisation ne veut pas dire acquis immuables. Il s'agira pour la nouvelle équipe rectorale, dans sa décision de non renouvellement du Vice-Rectorat genre de ne pas se satisfaire du chemin accompli, mais de persévérer, de bousculer les habitudes genrées et de rester innovante en la matière.

Ce document lui fournira, dans sa partie finale, une série de pistes dont elle pourra tenir compte dans le cadre de la politique genre qu'elle entendra poursuivre.

# INDICATEURS INSTITUTIONNELS UNAMUR



# COMMUNAUTÉ ÉTUDIANTE



Crédit photo : Université de Namur.

## PRÉCISIONS MÉTHODOLOGIQUES

### Population étudiante

La population étudiante considérée reprend les inscriptions principales *actives*, c'est-à-dire que nous avons pris soin d'exclure les inscriptions provisoires ou suspendues. Ce sont les chiffres définitifs pour les années considérées. Par mesure d'harmonisation, certains chiffres des rapports antérieurs ont été corrigés pour tenir compte des évolutions du décret. Cela concerne, notamment, les années préparatoires anciennement comptabilisées au niveau des masters et que nous comptabilisons dans ce rapport dans les chiffres du 1<sup>er</sup> cycle.

### Diplômes

Les diplômes concernent les étudiants en fin de cycle (bachelier, master ou doctorat). Il ne s'agit pas d'attestations de réussite de sessions d'examens.

### Domaines d'études

Les domaines d'études sont ceux du décret Paysage.

L'intitulé du domaine 3 (*Langues et Lettres et Traductologie*) a été simplifié en *Langues et Lettres* car l'UNamur n'organise aucune formation en traductologie.

### Années académiques

L'année N fait référence à l'année académique N à (N + 1). Par exemple, l'année 2016 fait référence à l'année 2016-2017.

### Points de pourcentage (pdp)

L'expression « pdp » fait référence aux « points de pourcentage », c'est-à-dire une différence de pourcentages.

### Pictogrammes

♀♂ Progression des deux sexes

♀ Progression féminine

♂ Progression masculine

# INSCRIPTIONS

## ÉTUDIANTS \* SEXE

TABLEAU 1 - Étudiants - \* Sexe ; Années académiques 2014-2015, 2015-2016 et 2016-2017 ; Personnes physiques ; Graphique

Filtre : Inscriptions principales et actives ; exclusion des masters de spécialisation, de l'AESS, du CAPAES, de la formation doctorale et du troisième cycle ; années académiques 2014-2015, 2015-2016 et 2016-2017.

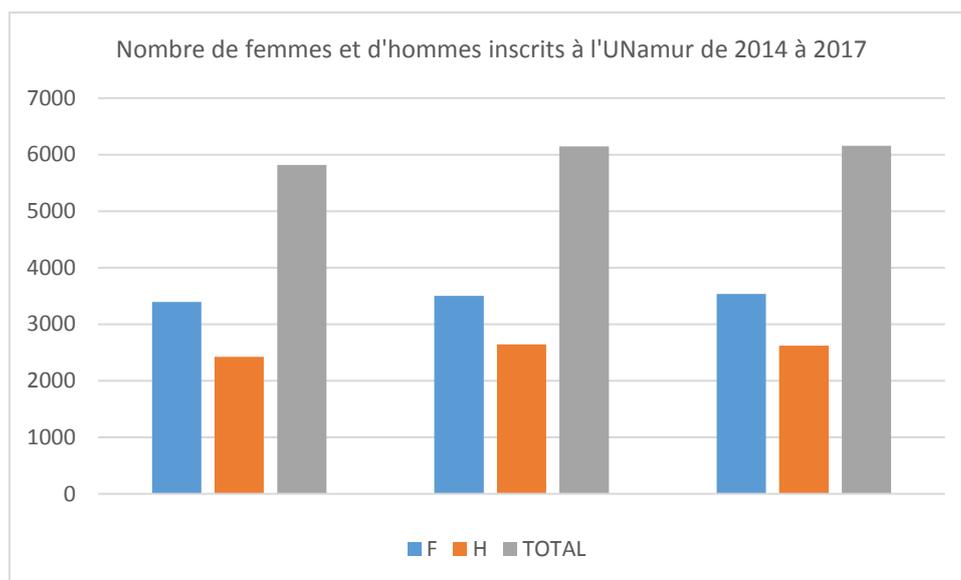


TABLEAU 2 - Étudiants - \* Sexe ; 2014-2015, 2015-2016 et 2016-2017 ; Personnes physiques ; Décompte

Filtre : Inscriptions principales et actives ; exclusion des masters de spécialisation, de l'AESS, du CAPAES, de la formation doctorale et du troisième cycle ; années académiques 2014-2015, 2015-2016 et 2016-2017. (Pour 2014-2015 aussi exclusion des années préparatoires au 2<sup>nd</sup> cycle (AP2C) )

Années	F	H	TOTAL
2014-2015	3396	2423	5819
2015-2016	3504	2642	6146
2016-2017	3535	2622	6157

Le nombre total d'étudiants reste assez constant pour cette année puisque notre institution ne gagne que 11 étudiants inscrits.

♀ Le détail genré des inscriptions permet cependant de constater la belle progression des inscriptions féminines dont les effectifs augmentent de 31 individus cette année, pour 20 garçons perdus.

## ÉTUDIANTS - CATEGORIE D'ETUDES \* SEXE

TABLEAU 3 - Étudiants - Catégorie d'études \* Sexe ; Proportion de femmes ; Années académiques 2014-2015, 2015-2016 et 2016-2017 ; Personnes physiques ; Graphique

Filtre : Inscriptions principales et actives ; exclusion des masters de spécialisation, de l'AESS, du CAPAES, de la formation doctorale et du troisième cycle ; années académiques 2014-2015, 2015-2016, 2016-2017.

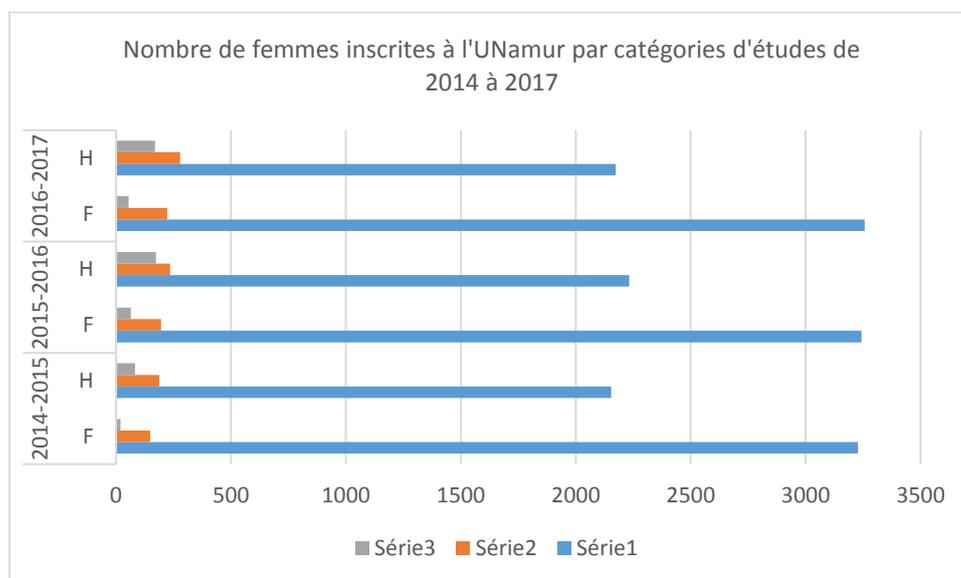


TABLEAU 4 - Étudiants - Catégorie d'études \* Sexe ; 2014-2015 ; 2015-2016 ; 2016-2017 ; Personnes physiques ; Décompte

Filtre : Inscriptions principales et actives ; exclusion des masters de spécialisation, de l'AESS, du CAPAES, de la formation doctorale et du troisième cycle ; années académiques 2014-2015, 2015-2016, 2016-2017.

Catégorie d'études	2014-2015		2015-2016		2016-2017	
	F	H	F	H	F	H
<b>Baccalauréat</b>	3228	2154	3243	2233	3257	2173
<b>Master 120</b>	148	187	196	235	223	279
<b>Master 60</b>	20	82	65	174	55	170
<b>TOTAL PAR SEXE</b>	3396	2423	3504	2642	3535	2622
<b>TOTAL</b>	58205819		61476146		61446157	

TABLEAU 5 - Étudiants - Catégorie d'études \* Sexe ; Proportion de femmes ; Années académiques 2013-2014, 2014-2015, 2015-2016 et 2016-2017 ; Décompte

Filtre : Inscriptions principales et actives ; exclusion des masters de spécialisation, de l'AESS, du CAPAES, de la formation doctorale et du troisième cycle ; années académiques 2013-2014, 2014-2015, 2015-2016, 2016-2017.

Catégorie d'études	2014-2015	2015-2016	2016-2017
<b>Baccalauréat</b>	0.60	0.59	0.60
<b>Master 120</b>	0.44	0.45	0.44
<b>Master 60</b>	0.20	0.27	0.24

♀ Les **inscriptions au baccalauréat** : On constate, une progression constante du nombre de filles inscrites dans cette catégorie d'études. La proportion de filles reste relativement stable.

♀♂ Les **inscriptions au master 120** continuent elles aussi de progresser, tant de manière globale (502 inscrits cette année, soit 71 étudiants supplémentaires), que de manière genrée, même si les inscriptions féminines (+27) progressent moins vite que celles des garçons (+44) en 2016. La proportion de filles inscrites à ce cycle reste par contre assez stable depuis ces trois dernières années.

♂ Les **inscriptions aux masters 60** régressent, tant en termes de nombres d'inscrits (225 inscrits en 2016 contre 239), que de manière genrée, même si la diminution est plus marquée chez les filles, dont la proportion dans cette catégorie d'études, passe de 0.27 à 0.24 durant cette année.

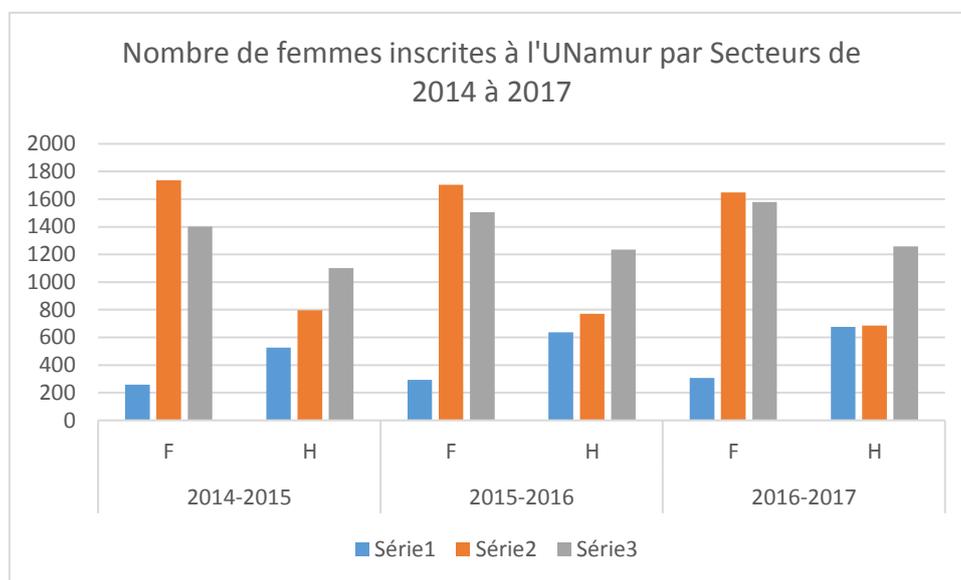
#### **ANALYSE**

On remarque que la courbe des inscriptions féminines s'inverse dès le passage au 2<sup>ème</sup> cycle, et de manière plus marquée encore au master 60. La nature de notre offre de masters, dont les domaines masculinisés sont plus présents (filières scientifique, économique et de gestion), peut constituer une explication plausible de cette réalité. Si on approfondit un peu ces chiffres en tenant compte de la finalité des diplômes (didactique, spécialisée, approfondie), on obtient les chiffres suivants pour les 3 années académiques considérées, en approfondie 43% - 57%-48% de filles, en didactique 89%-65%-57% de filles et en spécialisée 37%-42%-42% de filles. Ces chiffres tendent à montrer une sur-représentation des filles dans la finalité didactique, à savoir celle qui conduit naturellement vers l'enseignement.

## ÉTUDIANTS - SECTEUR \* SEXE

**TABLEAU 6 - Étudiants - Secteur \* Sexe ; Proportion de femmes ; Années académiques 2015-2016 et 2016-2017 ; Personnes physiques ; Graphique**

Filtre : Inscriptions principales et actives ; exclusion des masters de spécialisation, de l'AESS, du CAPAES, de la formation doctorale et du troisième cycle ; années académiques 2015-2016, 2016-2017.



**TABLEAU 7 - Étudiants - Secteur \* Sexe ; Années académiques 2015-2016 et 2016-2017 ; Personnes physiques ; Décompte**

Filtre : Inscriptions principales et actives ; exclusion des masters de spécialisation, de l'AESS, du CAPAES, de la formation doctorale et du troisième cycle ; années académiques 2015-2016, 2016-2017.

Secteur	2014-2015		2015-2016		2016-2017	
	F	H	F	H	F	H
Sciences	259	527	293	636	307	677
Sciences de la santé	1736	796	1705	770	1648	686
Sciences humaines et sociales	1401	1100	1506	1236	1580	1259
<b>TOTAL PAR SEXE</b>	3396	2423	3504	2642	3535	2622
<b>TOTAL</b>	5819		6146		6157	

**TABLEAU 8 - Étudiants - Secteur \* Sexe ; Proportion de femmes ; Années académiques 2013-2014, 2014-2015, 2015-2016 et 2016-2017 ; Décompte**

Filtre : Inscriptions principales et actives ; exclusion des masters de spécialisation, de l'AESS, du CAPAES, de la formation doctorale et du troisième cycle ; années académiques 2013-2014, 2014-2015, 2015-2016, 2016-2017.

	2014-2015	2015-2016	2016-2017
Secteur Sciences	0.3133	0.32	0.31
Secteur Sciences de la santé	0.69	0.69	0.7071
Secteur Sciences humaines et sociales	0.56	0.55	0.56

 Avec 47% de la totalité des inscriptions féminines tous secteur confondus, les **Sciences de la santé** reste le secteur le plus féminisé cette année. Il concentre également depuis 3 ans la plus forte proportion de filles inscrites. Cependant, la « popularité » de ce secteur parmi les filles décroît puisqu'alors qu'il représentait 51% des inscriptions féminines en 2014-2015, sa part n'est plus que de 47% en 2016-2017.

A contrario, la part de marché, parmi les filles, du secteur des sciences humaines et sociales a, lui, plutôt tendance à croître passant de 41% des inscriptions féminines en 2014-2015 à 45% de celles-ci en 2016-2017.

 Le **Secteur des Sciences**, pour sa part, bien qu'en progression numérique tant au niveau des inscriptions totales que des inscriptions féminines, accueille moins de 10% de la totalité des filles inscrites tous secteurs confondus.

#### **Analyse**

Les chiffres de la rentrée 2016 semblent confirmer la théorie selon laquelle ce sont les secteurs relevant du « Care » que privilégient les étudiantes.

Cette réalité se voit encore confortée dans les conclusions tirées de la journée genre organisée par le Vice-Rectorat le 8 mars dernier (voir infra, chapitre « Communication et Visibilité de la Problématique Genre »).

## ÉTUDIANTS - DOMAINE (PAYSAGE) \* SEXE

TABLEAU 9 - Étudiants - Domaine (Paysage) \* Sexe ; Proportion de femmes ; Années académiques 2015-2016 et 2016-2017 ; Personnes physiques ; Graphique

Filtre : Inscriptions principales et actives ; exclusion des masters de spécialisation, de l'AESS, du CAPAES, de la formation doctorale et du troisième cycle ; années académiques 2015-2016 et 2016-2017.

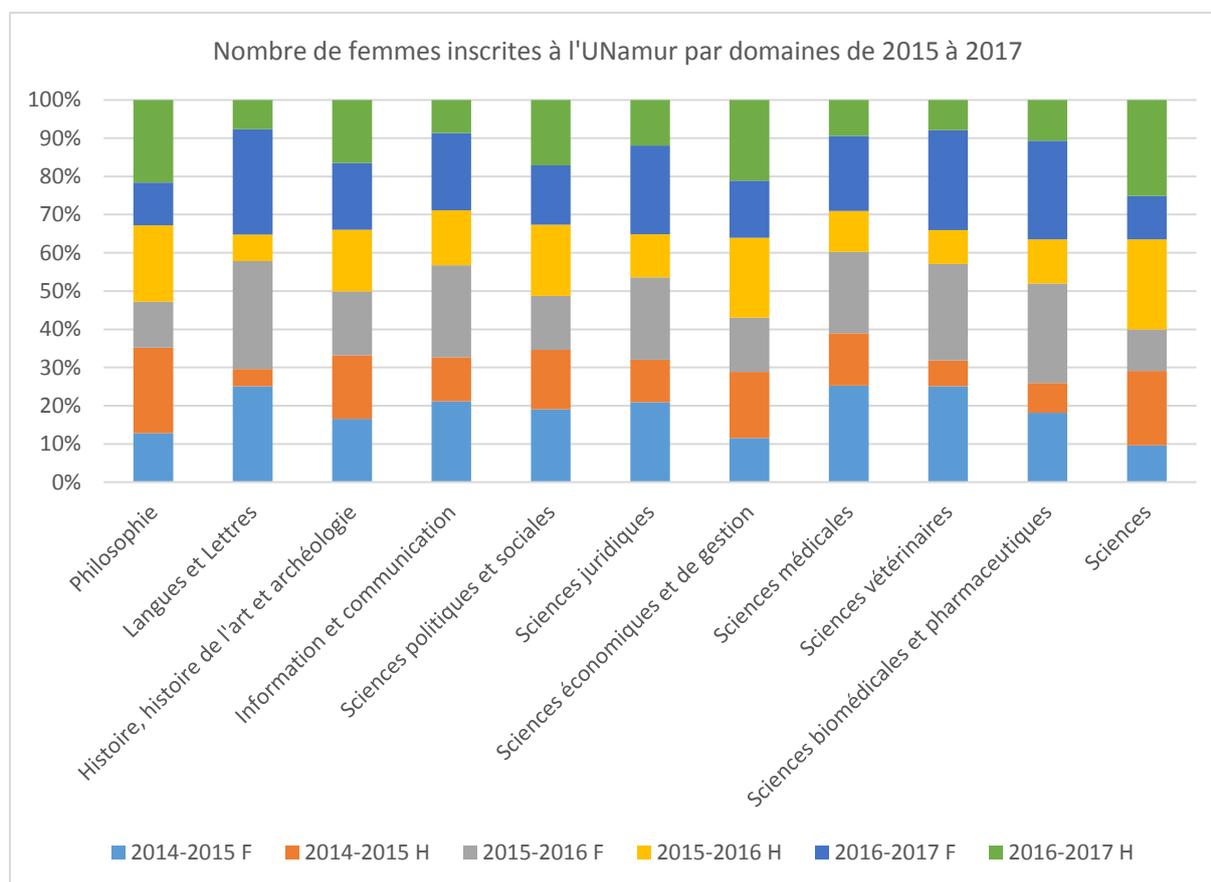


TABLEAU 10 - Étudiants - Domaine (Paysage) \* Sexe ; Années académiques 2015-2016 et 2016-2017 ; Personnes physiques ; Décompte

Filtre : Inscriptions principales et actives ; exclusion des masters de spécialisation, de l'AESS, du CAPAES, de la formation doctorale et du troisième cycle ; années académiques 2015-2016 et 2016-2017.

Domaine (Paysage)		2014-2015		2015-2016		2016-2017	
		F	H	F	H	F	H
1	Philosophie	16	28	15	25	14	27
3	Langues et Lettres	204	37	230	56	225	62
4	Histoire, histoire de l'art et archéologie	129	129	130	125	136	128
5	Information et communication	22	12	25	15	21	9

Domaine (Paysage)		2014-2015		2015-2016		2016-2017	
6	Sciences politiques et sociales	77	63	57	75	63	69
7	Sciences juridiques	617	328	636	331	686	351
9	Sciences économiques et de gestion	336	503	413	609	435	613
11	Sciences médicales	1031	559	868	437	801	383
12	Sciences vétérinaires	408	109	411	144	424	129
14	Sciences biomédicales et pharmaceutiques	297	128	426	189	423	174
17	Sciences	259	527	293	636	307	677
<b>TOTAL PAR SEXE</b>		<b>3396</b>	<b>2423</b>	<b>3504</b>	<b>2642</b>	<b>3535</b>	<b>2622</b>
<b>TOTAL</b>		<b>5819</b>		<b>6146</b>		<b>6157</b>	

Tableau 11 - Étudiants - Domaine (Paysage) \* Sexe ; Proportion de femmes ; Années académiques 2013-2014, 2014-2015, 2015-2016 et 2016-2017, Décompte.

Filtre : Inscriptions principales et actives ; exclusion des masters de spécialisation, de l'AESS, du CAPAES, de la formation doctorale et du troisième cycle ; années académiques 2013-2014, 2014-2015, 2015-2016 et 2016-2017.

Domaine (Paysage)		2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017
1	Philosophie	0.45	0.36	0.38	0.34
3	Langues et Lettres	0.81	0.85	0.80	0.78
4	Histoire, histoire de l'art et archéologie	0.50	0.50	0.51	0.52
5	Information et communication	0.67	0.65	0.63	0.70
6	Sciences politiques et sociales	0.49	0.55	0.43	0.48
7	Sciences juridiques	0.65	0.65	0.66	0.66
9	Sciences économiques et de gestion	0.38	0.40	0.40	0.42
11	Sciences médicales	0.63	0.65	0.67	0.68
12	Sciences vétérinaires	0.73	0.79	0.74	0.77

14	Sciences biomédicales et pharmaceutiques	0.71	0.70	0.69	0.71
17	Sciences	0.32	0.33	0.32	0.31

En 2016-2017

 **Le domaine des Langues et Lettres** continue de concentrer la plus forte proportion de filles avec 78% d'inscrites, contre 22% de garçons. Avec 801 des 3535 filles inscrites tous domaines confondus, c'est le domaine des **Sciences médicales** qui est le plus féminisé, suivi du **domaine des Sciences juridiques** (686 inscrites) et celui des **Sciences économiques et de Gestion** (435 inscrites), qui engrangent, en outre, des inscriptions supplémentaires. Les deux plus belles progressions en termes de proportion de femmes inscrites entre 2015 et 2016 sont à relever dans les domaines de **l'Information et de la Communication** (+7 pdp) ; de **sciences politiques et sociales** (+ 5 pdp) et dans celui des **Sciences vétérinaires** (+3 pdp en 2016 alors que 5 points avaient été perdus entre 2014 et 2015).

**Les domaines de l'Histoire, Histoire de l'Art et Archéologie**, de même que ceux des **Sciences médicales** ont vu leur proportion de filles inscrites augmenter de manière constante entre 2013 et 2017.

 Tout comme pour les Secteurs, **le Domaine des Sciences** voit depuis 3 ans La part des filles diminuer de 1% chaque année.

## Analyse

Les 3 rapports genre élaborés par le Vice-Rectorat ont pu démontrer, au fil des ans, le bien-fondé de la dichotomie entre le *care* et le *faire*, selon laquelle les femmes privilégient la valeur de la relation et du « prendre soin d'autrui » dans leur choix de parcours d'études, alors que les garçons semblent choisir des filières réputées plus dans l'agir public ou technologique.

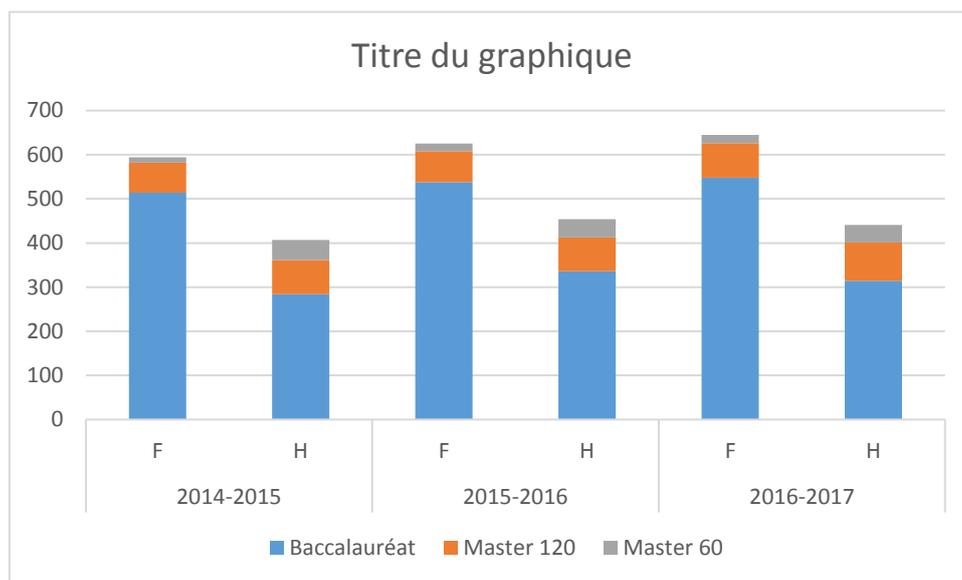
La lutte contre des choix de filières stéréotypés doit donc, plus que jamais guider les politiques de genre que la nouvelle équipe rectorale aura à cœur d'approfondir et de renforcer.

## DIPLOMES

### DIPLOMES OBTENUS - CATEGORIE D'ETUDES \* SEXE

*TABLEAU 12 - Diplômes obtenus - Catégorie d'études \* Sexe ; Proportion de femmes ; Années académiques 2014-2015, 2015-2016 et 2016-2017 ; Personnes physiques ; Graphique*

Filtre : Inscriptions principales et actives ; diplômes obtenus ; exclusion des masters de spécialisation, de l'AESS, du CAPAES, de la formation doctorale et du troisième cycle ; années académiques 2014-2015, 2015-2016 et 2016-2017.



*TABLEAU 13 - Diplômes obtenus - Catégorie d'études \* Sexe ; Années académiques 2015-2016 et 2016-2017 ; Personnes physiques ; Décompte*

Filtre : Inscriptions principales et actives ; diplômes obtenus ; exclusion des masters de spécialisation, de l'AESS, du CAPAES, de la formation doctorale et du troisième cycle ; années académiques 2014-2015, 2015-2016 et 2016-2017.

Catégorie d'études	2014-2015		2015-2016		2016-2017	
	F	H	F	H	F	H
<b>Baccalauréat</b>	514	284	538	336	548	314
<b>Master 120</b>	68	77	70	77	78	87
<b>Master 60</b>	12	46	17	41	19	40
<b>TOTAL PAR SEXE</b>	<b>594</b>	<b>407</b>	<b>625</b>	<b>454</b>	<b>645</b>	<b>441</b>
<b>TOTAL</b>	<b>1001</b>		<b>1079</b>		<b>1086</b>	

**TABLEAU 14 - Diplômes obtenus - Catégorie d'études \* Sexe ; Proportion de femmes ; Années académiques 2013-2014, 2014-2015, 2015-2016 et 2016-2017 ; Décompte**

Filtre : Inscriptions principales et actives ; diplômes obtenus ; exclusion des masters de spécialisation, de l'AESS, du CAPAES, de la formation doctorale et du troisième cycle ; années académiques 2013-2014, 2014-2015, 2015-2016 et 2016-2017.

Catégorie d'études	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017
<b>Baccalauréat</b>	0.61	0.64	0.62	0.64
<b>Master 120</b>	0.42	0.47	0.48	0.47
<b>Master 60</b>	0.23	0.21	0.29	0.32

Au niveau des diplômes par cycle, on observe que les filles constituent 2/3 des effectifs du 1<sup>er</sup> cycle. Cette majorité des diplômées en baccalauréat se confirme sur les 4 années considérées. Par contre, on le voit, elles sont moins présentes en ce qui concerne le 2<sup>ème</sup> cycle. Ceci est majoritairement dû à notre statut d'Université incomplète dont les 2<sup>èmes</sup> cycles s'organisent autour de filières majoritairement scientifiques où les filles sont aussi moins nombreuses en terme d'inscription.

## DIPLOMES OBTENUS - SECTEUR \* SEXE

TABLEAU 15 - Diplômes obtenus - Secteur \* Sexe ; Proportion de femmes ; Années académiques 2014-2015, 2015-2016 et 2016-2017 ; Personnes physiques ; Graphique

Filtre : Inscriptions principales et actives ; diplômes obtenus ; exclusion des masters de spécialisation, de l'AESS, du CAPAES, de la formation doctorale et du troisième cycle ; années académiques 2014-2015, 2015-2016 et 2016-2017.

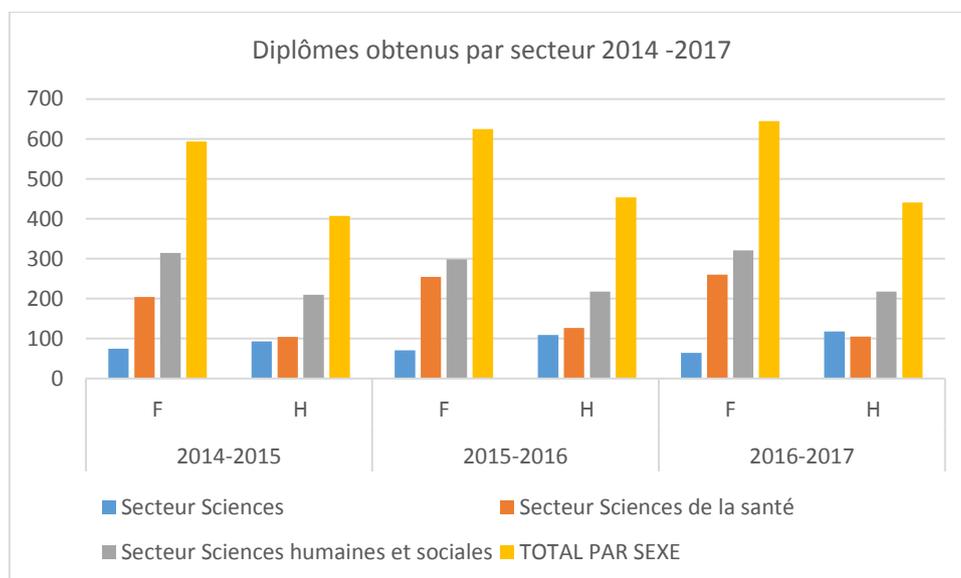


TABLEAU 16 - Diplômes obtenus - Secteur \* Sexe ; Années académiques 2014-2015, 2015-2016 et 2016-2017 ; Personnes physiques ; Décompte

Filtre : Inscriptions principales et actives ; diplômes obtenus ; exclusion des masters de spécialisation, de l'AESS, du CAPAES, de la formation doctorale et du troisième cycle ; années académiques 2014-2015, 2015-2016 et 2016-2017.

Secteur	2014-2015		2015-2016		2016-2017	
	F	H	F	H	F	H
<b>SEXE</b>						
<b>Secteur Sciences</b>	75	93	71	109	64	118
<b>Secteur Sciences de la santé</b>	204	104	255	127	260	105
<b>Secteur Sciences humaines et sociales</b>	315	210	299	218	321	218
<b>TOTAL PAR SEXE</b>	<b>594</b>	<b>407</b>	<b>625</b>	<b>454</b>	<b>645</b>	<b>441</b>
<b>TOTAL</b>	<b>1001</b>		<b>1079</b>		<b>1086</b>	

Au niveau des diplômes par secteur, on doit tout d'abord observer la belle performance des filles dans le secteur des Sciences de la Santé où elles sont en moyenne deux fois plus nombreuses à obtenir un diplôme à l'issue du cycle entrepris. Le constat est similaire dans le domaine des

Sciences humaines et sociales mais avec une moindre intensité. Enfin, dans le domaine des sciences, c'est le constat inverse qui s'impose : le nombre de diplômées y est nettement inférieur aux nombres de garçons obtenant leurs diplômes. Notons que ces chiffres doivent être pondérés par les inscriptions féminines et masculines dans chacun de ces secteurs.

## DIPLOMES OBTENUS - DOMAINE (CONSOLIDE) \* SEXE

TABLEAU 17 - Diplômes obtenus - Domaine \* Sexe ; Proportion de femmes ; Années académiques 2014-2015, 2015-2016 et 2016-2017 ; Personnes physiques ; Graphique

Filtre : Inscriptions principales et actives ; diplômes obtenus ; exclusion des masters de spécialisation, de l'AESS, du CAPAES, de la formation doctorale et du troisième cycle ; années académiques 2014-2015, 2015-2016 et 2016-2017.

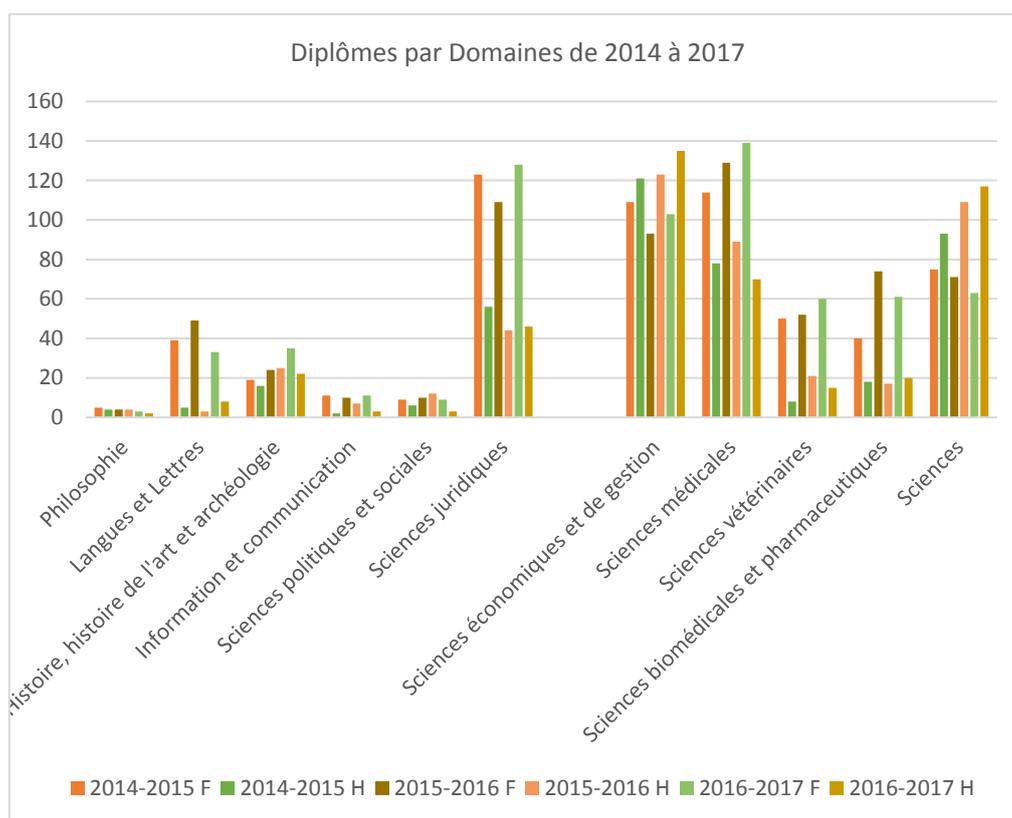


TABLEAU 18 - Diplômes obtenus - Domaine \* Sexe ; Années académiques 2014-2015, 2015-2016 et 2016-2017 ; Personnes physiques ; Décompte

Filtre : Inscriptions principales et actives ; diplômes obtenus ; exclusion des masters de spécialisation, de l'AESS, du CAPAES, de la formation doctorale et du troisième cycle ; années académiques 2014-2015, 2015-2016 et 2016-2017.

Domaine (Paysage)		2014-2015		2015-2016		2016-2017	
		F	H	F	H	F	H
1	Philosophie	5	4	4	4	3	2
3	Langues et Lettres	39	5	49	3	33	8

4	Histoire, histoire de l'art et archéologie	19	16	24	25	35	22
5	Information et communication	11	2	10	7	11	3
6	Sciences politiques et sociales	9	6	10	12	9	3
7	Sciences juridiques	123	56	109	44	128	46
9	Sciences économiques et de gestion	109	121	93	123	103	135
11	Sciences médicales	114	78	129	89	139	70
12	Sciences vétérinaires	50	8	52	21	60	15
1 4	Sciences biomédicales et pharmaceutiques	40	18	74	17	61	20
17	Sciences	75	93	71	109	63	117
<b>TOTAL PAR SEXE</b>		594	407	625	454	645	441
<b>TOTAL</b>		1001		11161079		1086	

Au niveau des domaines, il semble important de **relever une présence largement dominante des filles diplômées qui se maintient sur les 3 années académiques considérées dans les domaines liés à la santé**, à savoir les sciences médicales, les sciences vétérinaires et les sciences pharmaceutiques et biomédicales. Le **constat est similaire pour les sciences juridiques et les sciences de l'information et de la communication**. Il importe à ce niveau de s'interroger sur les impacts professionnels que cette forte disparité de genre pourrait avoir à termes sur ces différents secteurs.

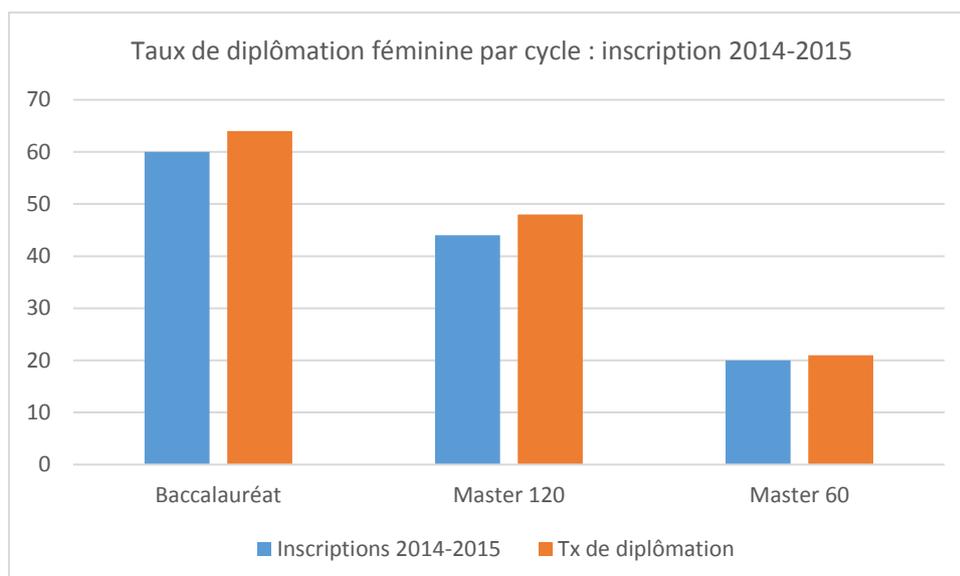
**En sciences, par contre, l'écart entre les filles et les garçons se creuse d'année en année au profit de ces derniers**. Là aussi, des questions méritent d'être posées et notamment en lien avec l'enseignement secondaire : quand on sait que les filles sont largement majoritaires dans les finalités didactiques, ce déclin de leur présence dans le domaine des sciences risque d'aggraver la pénurie des enseignants du secondaire présents dans les domaines scientifiques.

## **COMPARATIF INSCRIPTIONS /DIPLOMES OBTENUS \* CATEGORIE D'ETUDES \* SEXE<sup>1</sup>**

*Tableau 19 – Taux de diplomation féminine sur base des inscriptions 2014-2015*

Filtre : Inscriptions principales et actives ; diplômes obtenus ; exclusion des masters de spécialisation, de l'AESS, du CAPAES, de la formation doctorale et du troisième cycle ; années académiques 2013-2014 et 2015-2016.

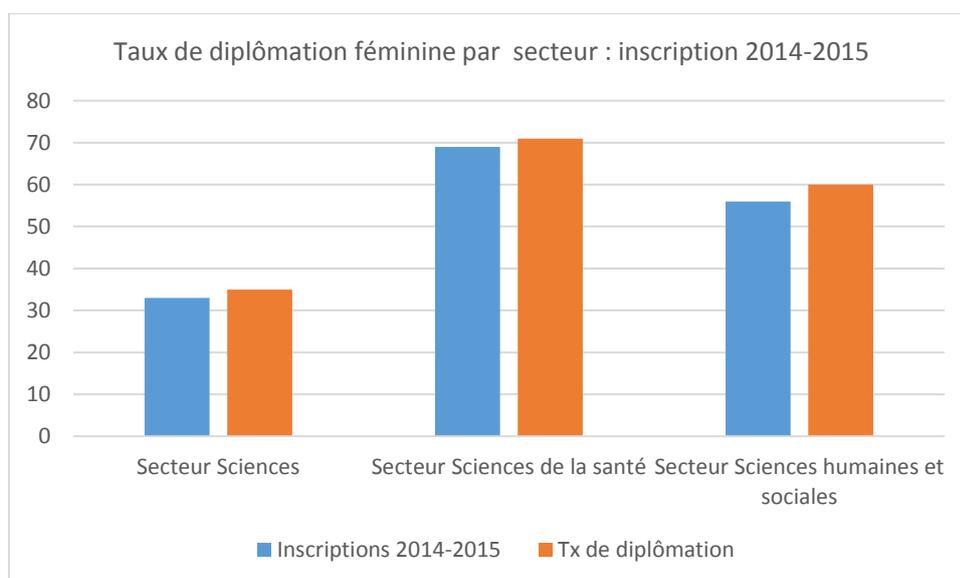
<sup>1</sup> Ces chiffres ne correspondent pas à un suivi de cohorte mais permettent, par leur comparaison, de dégager une tendance.



## COMPARATIF INSCRIPTIONS /DIPLOMES OBTENUS \* SECTEUR \* SEXE \* PROPORTION DE FEMMES

Tableau 20 – Taux de diplomation par secteur sur base des inscriptions 2014-2015

Filtre : Inscriptions principales et actives ; diplômes obtenus ; exclusion des masters de spécialisation, de l'AESS, du CAPAES, de la formation doctorale et du troisième cycle ; années académiques 2013-2014 et 2015-2016.



Le taux de diplomation représente la proportion des filles sur l'ensemble des diplômés d'un cycle ou d'un secteur. Il est comparé au taux d'inscription féminine. L'année de référence est 2014-2015 et pour les cycles le calcul du taux de diplomation se fait en 2016-2017 pour les Baccalauréat, 2015-2016 pour les Master 120 et 2014-2015 pour les Master 60.

Ce que révèlent ces deux graphiques, c'est **la performance des filles au niveau de la diplomation où elles sont proportionnellement plus nombreuses à être diplômées par rapport à ce que leur cohorte représente au niveau des inscriptions**. Ainsi, pour prendre un exemple, si les filles représentaient 60% de l'ensemble des inscrits en 2014-2015 en baccalauréat, 3 ans plus tard, elles représentent 64% des diplômés de l'année 2016-2017.

Le calcul de cette performance demanderait sans doute à être approfondi par des analyses plus fines de cohorte mais **il semble conforter l'idée que les filles réussissent mieux que les garçons à l'Université.**

Cette analyse doit être **mise en miroir avec les chiffres relatifs au personnel académique et scientifique de l'Université où cette réussite plus importante des filles ne semble avoir aucun effet naturel sur les positions qu'elles pourraient prendre dans la carrière scientifique et, comme nous le verrons, a fortiori dans la carrière académique.** Ils témoignent à eux seuls de l'importance des politiques de genre dans les Universités et de l'importance de tout mettre en œuvre pour encourager la carrière des femmes au sein de l'Université et d'accompagner de manière plus soutenante celles qui souhaitent rejoindre les rangs universitaires.

## DOCTORATS

### DOCTORATS : PREMIERES INSCRIPTIONS - SECTEUR \* SEXE

Tableau 21 - Premières inscriptions au doctorat - Secteur \* Sexe ;; Années académiques 2013-2014 ; 2014-2015, 2015-2016 et 2016-2017; Personnes physiques ; Graphique

Filtre : Inscriptions principales et actives ; doctorats ; exclusion des Formations doctorales ; Années académiques 2013-2014, 2014-2015, 2015-2016 et 2016-2017

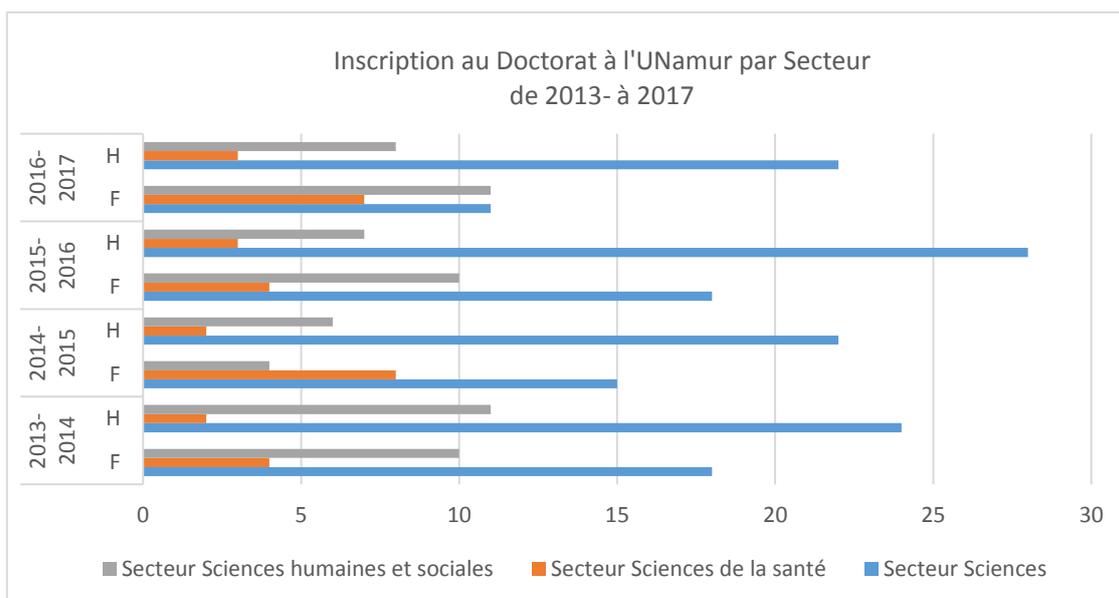


Tableau 22 - Premières inscriptions au doctorat - Secteur \* Sexe ; Années académiques 2013-2014 ; 2014-2015, 2015-2016 et 2016-2017; Personnes physiques ; Décompte

Filtre : Inscriptions principales et actives ; doctorats ; exclusion des Formations doctorales ; Années académiques 2013-2014, 2014-2015, 2015-2016, 2016-2017

Secteurs	2013-2014		2014-2015		2015-2016		2016-2017	
	F	H	F	H	F	H	F	H
<b>SEXE</b>								
Secteur Sciences	18	24	15	22	18	28	11	22
Secteur Sciences de la santé	4	2	8	2	4	3	7	3
Secteur Sciences humaines et sociales	10	11	4	6	10	7	11	8
<b>TOTAL PAR SEXE</b>	32	37	27	30	32	38	29	33
<b>TOTAL</b>	<b>69</b>		<b>57</b>		<b>70</b>		<b>62</b>	

♂ De manière générale, le **nombre de femmes inscrites en doctorat reste assez structurellement inférieur au nombre d'hommes.**

♀ Cependant, **ce constat masque de grosses disparités de comportement** quand on s'intéresse aux secteurs dont relèvent ces doctorats. Si la domination masculine reste de mise au niveau du secteur des sciences, c'est la tendance inverse qui s'observe dans le secteur des sciences de la santé et depuis 2015 dans le secteur des sciences humaines et sociales.

## DOCTORAT : PREMIERES INSCRIPTIONS - DOMAINE (PAYSAGE) \* SEXE

TABLEAU 23 - 1eres inscriptions au doctorat - Domaine (Paysage) \* Sexe ; Années académiques 2013-2014, 2014-2015, 2015-2016, 2016-2017 ; Personnes physiques, Graphique

Filtre : Inscriptions principales et actives ; doctorats ; exclusion des Formations doctorales ; Années académiques 2013-2014, 2014-2015, 2015-2016 et 2016-2017.

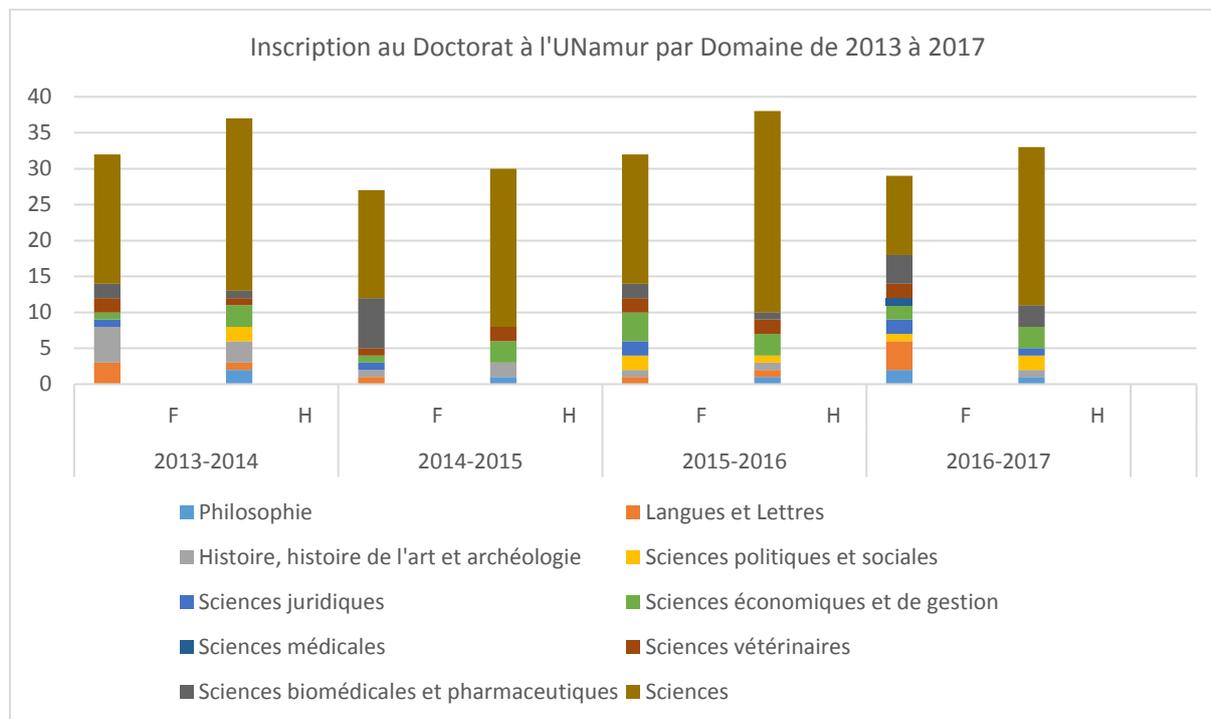


TABLEAU 24- 1eres inscriptions au doctorat - Domaine (Paysage) \* Sexe ; Années académiques 2013-2014, 2014-2015, 2015-2016, 2016-2017 ; Personnes physiques ; Décompte

Filtre : Inscriptions principales et actives ; doctorats ; exclusion des Formations doctorales ; Années académiques 2013-2014, 2014-2015, 2015-2016 et 2016-2017.

Domaine (Paysage)		2013-2014		2014-2015		2015-2016		2016-2017	
SEXE		F	H	F	H	F	H	F	H
1	Philosophie	0	2	0	1	0	1	2	1
3	Langues et Lettres	3	1	1	0	1	1	4	0
4	Histoire, histoire de l'art et archéologie	5	3	1	2	1	1	0	1
6	Sciences politiques et sociales	0	2	0	0	2	1	1	2
7	Sciences juridiques	1	0	1	0	2	0	2	1

Domaine (Paysage)		2013-2014		2014-2015		2015-2016		2016-2017	
9	Sciences économiques et de gestion	1	3	1	3	4	3	2	3
11	Sciences médicales	0	0	0	0	0	0	1	0
12	Sciences vétérinaires	2	1	1	2	2	2	2	0
14	Sciences biomédicales et pharmaceutiques	2	1	7	0	2	1	4	3
17	Sciences	18	24	15	22	18	28	11	22
<b>TOTAL PAR SEXE</b>		32	37	27	30	32	38	29	33
<b>TOTAL</b>		<b>69</b>		<b>57</b>		<b>70</b>		<b>62</b>	

Il semble peu raisonnable de tirer des conclusions sur des chiffres qui affichent dans chacun des domaines concernés de très petites cohortes. La seule tendance qui semble pouvoir être dégagée concerne les sciences où la supériorité en nombre des hommes reste très constante sur les quatre années concernées. Pour le reste, même si on voit que des domaines semblent plus féminisés que d'autres (les sciences biomédicales, ou les langues et lettres), les chiffres affichés ne permettent pas d'aller au delà de ce simple constat.

## DOCTORATS : DIPLOMES - SECTEUR \* SEXE

*TABLEAU 25 - Diplômes de doctorat - Secteur \* Sexe ; Proportion de femmes ; Années académiques 2013-2014, 2014-2015, 2015-2016 et 2016-2017 ; Personnes physiques ; Graphique.*

Filtre : Inscriptions principales et actives ; doctorats ; exclusion des Formations doctorales ; Années académiques 2013-2014, 2014-2015, 2015-2016 et 2016-2017.

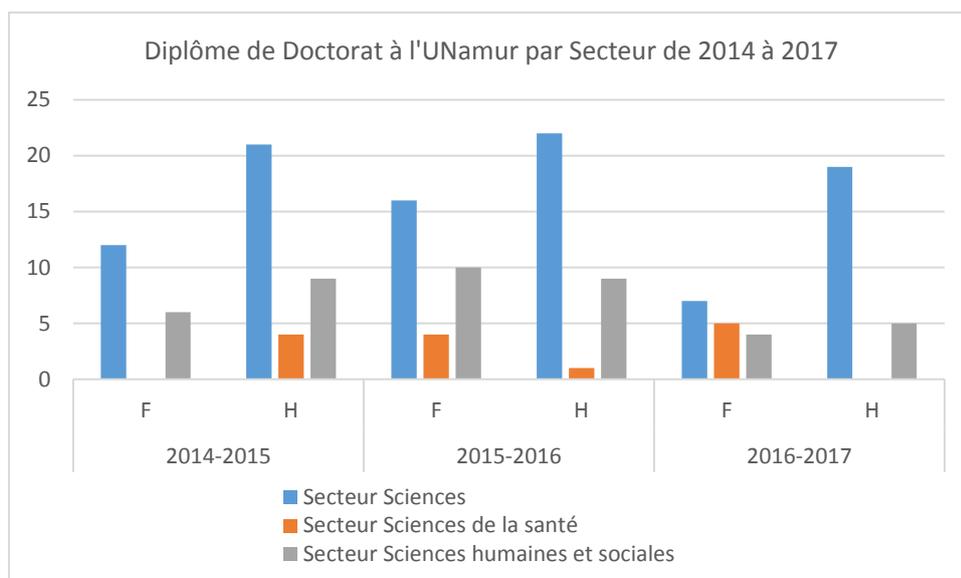


TABLEAU 26 - Diplômes de doctorat - Secteur \* Sexe ; Années académiques 2013-2014, 2014-2015, 2015-2016 et 2016-2017 ; Personnes physiques ; Décompte

Filtre : Inscriptions principales et actives ; doctorats ; exclusion des Formations doctorales ; Années académiques 2013-2014, 2014-2015, 2015-2016 et 2016-2017.

	2013-2014		2014-2015		2015-2016		2016-2017	
	F	H	F	H	F	H	F	H
<b>Sexe</b>								
Secteur Sciences	1	0	0	4	16	22	7	19
Secteur Sciences de la santé	16	17	12	21	4	1	5	0
Secteur Sciences humaines et sociales	9	6	6	9	10	9	4	5
<b>TOTAL PAR SEXE</b>	<b>26</b>	<b>24</b>	<b>18</b>	<b>34</b>	<b>30</b>	<b>32</b>	<b>16</b>	<b>24</b>
<b>TOTAL</b>	<b>50</b>		<b>52</b>		<b>65</b>		<b>40</b>	

### DOCTORAT : DIPLOMES - DOMAINE (PAYSAGE) \* SEXE

TABLEAU 27. - Diplômes de doctorat – Domaine (Paysage) \* Sexe ; Années académiques 2013-2014, 2014-2015, 2015-2016 et 2016-2017 ; Personnes physiques ; Décompte

Filtre : Inscriptions principales et actives ; doctorats ; exclusion des Formations doctorales ; années académiques 2013-2014, 2014-2015 et 2015-2016.

Domaine (Paysage)	2013-2014		2014-2015		2015-2016		2016-2017	
<b>SEXE</b>	<b>F</b>	<b>H</b>	<b>F</b>	<b>H</b>	<b>F</b>	<b>H</b>	<b>F</b>	<b>H</b>

Domaine (Paysage)		2013-2014		2014-2015		2015-2016		2016-2017	
1	Philosophie	1	0	0	0	2	1	1	0
3	Langues et Lettres	1	1	1	0	1	1	0	0
4	Histoire, histoire de l'art et archéologie	2	2	1	3	2	1	0	0
6	Sciences politiques et sociales	0	1	1	1	0	0	0	0
7	Sciences juridiques	2	2	0	1	2	0	0	1
9	Sciences économiques et de gestion	3	0	3	4	3	6	3	4
11	Sciences médicales	0	0	0	1	0	0	0	0
12	Sciences vétérinaires	0	0	0	2	1	0	0	0
14	Sciences biomédicales et pharmaceutiques	1	0	0	1	3	1	5	0
17	Sciences	16	17	12	21	16	22	7	19
<b>TOTAL PAR SEXE</b>		26	23	18	34	30	32	16	24
<b>TOTAL</b>		<b>49</b>		<b>52</b>		<b>62</b>		<b>40</b>	

Les différents chiffres et graphiques concernant les diplômes de doctorat montre une proportion plus nombreuse d'hommes à obtenir leur doctorat que de femmes. A noter, la dégradation du nombre de diplômées en sciences qui, en 2016-2017, passe à 1/3 du nombre qu'il représentait dans les années précédentes.

L'analyse plus détaillée des chiffres montrent que cette tendance n'a rien de naturelle. Ainsi en 2013-2014, les filles ont fait mieux que les garçons et en 2015-2016 ils sont au coude à coude.

Ces tendances doivent nous inviter à soigneusement penser l'accompagnement des doctorats féminins en y intégrant non seulement ses dimensions intellectuelles mais aussi ses dimensions sociales et personnelles liées à la conciliation vie privée-vie professionnelle, aux obligations de mobilité qui entourent la thèse et à la projection des femmes dans les carrières universitaires.

# LE PERSONNEL DE L'UNIVERSITÉ



Crédit photo : Université de Namur.

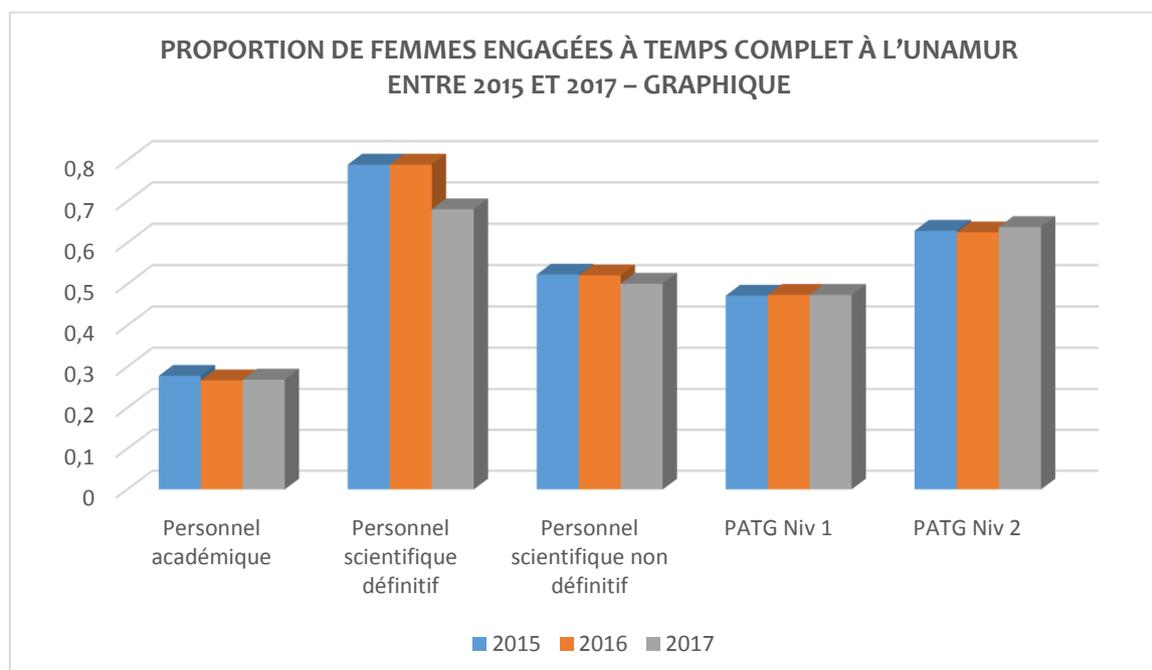
# L'ENSEMBLE DES MEMBRES DU PERSONNEL DE L'UNIVERSITÉ<sup>2</sup>

## PERSONNEL A TEMPS COMPLET A L'UNAMUR

Tableau 28- Nombre d'hommes et de femmes engagés à temps complet à l'UNamur par catégories entre 2015 et 2017 – personnes physiques.

CATEGORIE	2015		2016		2017	
	F	H	F	H	F	H
<b>Personnel académique</b>	87	225	84	230	93	252
<b>Personnel scientifique définitif</b>	15	4	15	4	15	7
<b>Personnel scientifique non définitif</b>	238	217	235	225	224	231
<b>PATG Niv 1</b>	60	67	65	72	66	73
<b>PATG Niv 2</b>	197	116	200	120	208	118
<b>TOTAL PAR SEXE</b>	<b>597</b>	<b>629</b>	<b>599</b>	<b>651</b>	<b>606</b>	<b>681</b>
<b>TOTAL</b>	<b>1226</b>		<b>1250</b>		<b>1287</b>	

Tableau 29 - Proportion de femmes engagées à temps complet à l'UNamur entre 2015 et 2017 – Graphique



<sup>2</sup> Source. Département des Ressources humaines

Tableau 30- Nombre d'hommes et de femmes engagés à temps complet à l'UNamur par sous-catégories entre 2015 et 2017 – personnes physiques-

CATEGORIE	2015		2016		2017	
	F	H	F	H	F	H
<b>Total Personnel académique</b>	<b>87</b>	<b>225</b>	<b>84</b>	<b>230</b>	<b>93</b>	<b>252</b>
Chargé de cours temps partiel	0	1	0	1	0	1
Chargé de cours temps plein	7	23	8	21	10	20
Chargé de cours visiteur temps partiel	10	21	11	21	12	28
Chargé d'enseignement horaire	34	64	30	72	35	80
Professeur temps plein	21	54	20	54	19	57
Professeur ordinaire temps plein	13	48	13	48	14	49
Professeur visiteur temps partiel	2	14	2	13	3	17
<b>Total Personnel scientifique non définitif</b>	<b>238</b>	<b>217</b>	<b>235</b>	<b>225</b>	<b>224</b>	<b>231</b>
Boursier de doctorat	10	35	16	31	18	28
Boursier post-doc	19	15	10	13	9	11
Chercheur hors cadre	82	67	75	76	69	83
Scientifique au cadre	127	100	134	105	128	109
<b>Total Personnel scientifique définitif</b>	<b>15</b>	<b>4</b>	<b>15</b>	<b>4</b>	<b>15</b>	<b>7</b>
NIV 1 Attaché, attaché principal, 1er attaché, conseiller, 1er conseiller, dir., dir. gén.	47	31	51	37	52	38
NIV 1 Personnel spécialisé filière archi, ingénieur, ing. industriel, informaticien	13	36	14	35	14	35
<b>Total PATG Niv 1</b>	<b>60</b>	<b>67</b>	<b>65</b>	<b>72</b>	<b>66</b>	<b>73</b>
NIV 2 Agent qualifié, agent spécialisé, 1er agent spécialisé, 1er agent spécialisé principal, agent spécialisé principal en chef, 1er agent spécialisé en chef principal	192	102	196	107	204	106
NIV 2 Filière informaticien	5	14	4	13	4	12

CATEGORIE	2015		2016		2017	
<b>Total PATG Niv 2</b>	197	116	200	120	208	118
<b>Total PATG</b>	257	183	265	192	274	191
<b>TOTAL PAR SEXE</b>	597	629	599	651	606	681
<b>TOTAL</b>	1226		1250		1287	

Les chiffres absolus attestent d'une augmentation constante du personnel de l'Université engagé à temps complet depuis 2015, toutes catégories et sexes confondus.

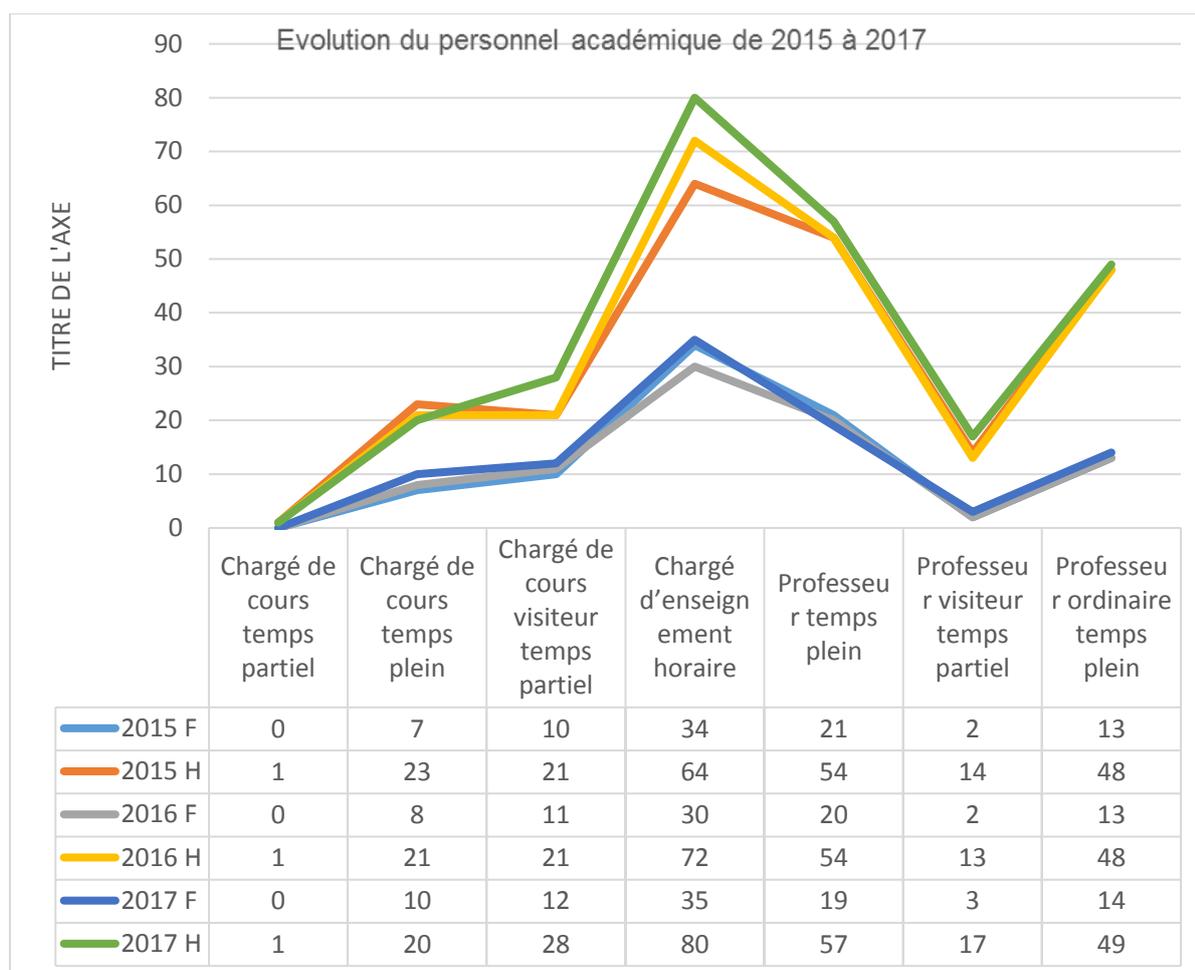
Cependant, lorsque l'on observe le nombre total de travailleurs par sexe, on remarque que l'écart numérique se creuse d'année en année à la faveur des hommes.

## **LE PERSONNEL ACADEMIQUE**

---

### **PAR CATÉGORIE**

Tableau 31: Evolution du personnel académique de 2015 à 2017



On constate une croissance numérique constante des membres du personnel académique sur ces 3 dernières années, avec une progression plus forte entre 2015 et 2016.

♂ La catégorie du personnel académique souffre d'un écart énorme quant au nombre de femmes et d'hommes qui la composent. Ainsi, et malgré 9 enseignantes gagnées entre 2016 et 2017, l'écart genré continue à dangereusement se creuser : 252 des 345 enseignants à temps plein à l'UNamur en 2017 sont des hommes.

#### PAR SOUS-CATÉGORIE

Toutes les sous-catégories des enseignants voient leur nombre de femmes augmenter en 2017, à l'exception de celle des professeurs temps plein qui perd une personne tous les ans depuis 3 ans.

♂ Sans surprise, c'est dans la sous-catégorie des **professeurs temps plein**, et de manière encore plus flagrante dans celle des **professeurs ordinaires** que la supériorité numérique masculine s'affiche. La proportion de femmes dans ces niches y est également préoccupante : respectivement 0.22 et 0.25 dpd. Dans le même ordre d'idée, la sous-catégorie de charge d'enseignement temps plein ne compte que 30% de femmes.



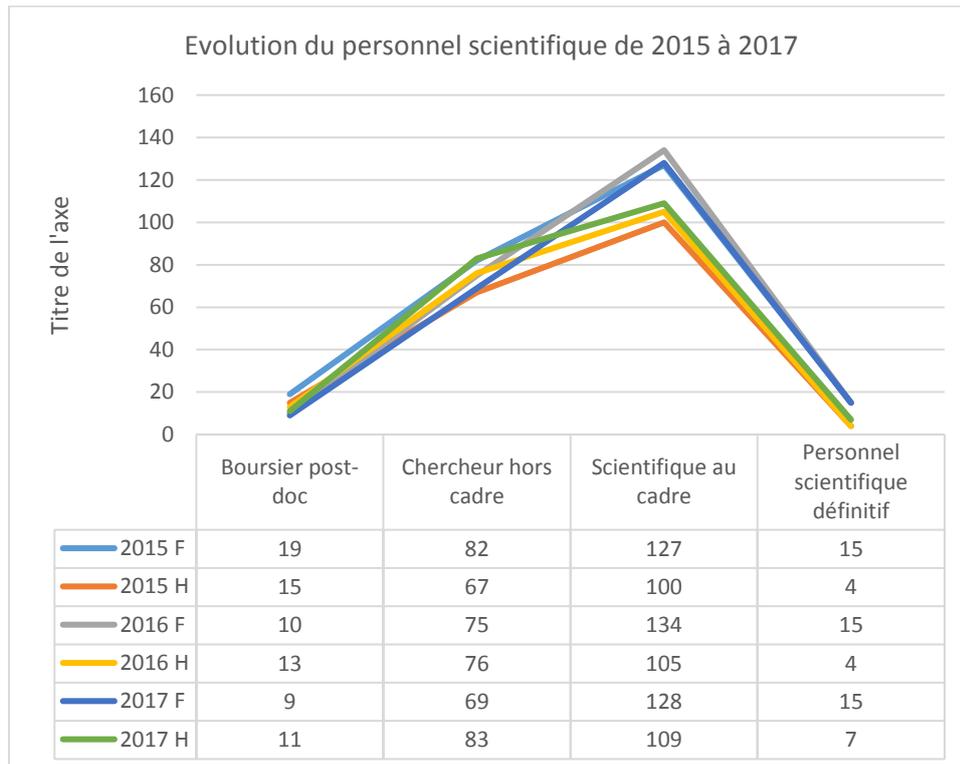
L'analyse de la sous-catégorie de **chargé de cours (temps plein et temps partiel)** montre que cet écart homme-femme dans la carrière académique risque de se maintenir sur le long terme. C'est dans les **catégories de chargé de cours horaire ou visiteur** que la proportion de femmes est la plus importante, mais ces positions sont aussi les plus fragiles de la carrière académique.

## Analyse

Ces chiffres ventilés par sous-catégories prouvent que les fonctions les plus stables de la carrière académique sont encore difficiles d'accès pour les femmes, et, qu'à contrario, c'est dans les sous-catégories les plus instables et la plus volatiles que ce concentre le plus grand nombre de contrats féminins, et leur croissance numérique.

## LE PERSONNEL SCIENTIFIQUE

Tableau32. Evolution du personnel scientifique par catégorie de 2015 à 2017



C'est dans la catégorie du **personnel scientifique non définitif** que se concentre la majorité des emplois à temps complet féminins (224 des 606 postes octroyés à des femmes en 2017). Pourtant leur nombre décroît de manière constante depuis 3 ans.

♂ Les hommes, y sont en augmentation constante et surpassent même numériquement les contrats féminins pour la première fois en 2017. Leur proportion y atteint même la barre des 0,51 pdp. **Ce constat est préoccupant dans la mesure où traditionnellement les femmes étaient en supériorité numérique dans ces postes, qui, via le filtre du doctorat, préparent à la carrière académique. Leur supériorité numérique permettait d'augmenter la probabilité, malgré le filtre doctoral, de l'entrée de certaines d'entre elles dans la carrière académique. Leur diminution risque de resserrer encore la domination masculine dans la carrière académique.**

♀ Du côté du **personnel scientifique définitif**, les chiffres stagnent, avec des femmes deux fois plus présentes que leurs homologues masculins en chiffres absolus. Leur nombre absolu n'augmente pas sur les 3 années considérées alors que le nombre d'hommes est quasi doublé en 2017 par rapport aux deux années précédentes.

#### PAR SOUS-CATÉGORIE

L'analyse par sous catégories démontre une diminution presque généralisée du personnel féminin, à l'exception des boursières de doctorats qui sont deux de plus en 2017.

♀ Tant les femmes que les hommes de cette catégories se concentrent dans la sous-catégorie des **scientifiques au cadre**, avec une légère supériorité numérique des femmes cependant, et ce, sur l'ensemble des années considérées.

♂ La sous-catégorie des **chercheurs hors cadre**, qui, en 2015 comptait plus de femmes que d'hommes, a vu cette tendance s'inverser en 2016 et de manière plus criante encore en 2017 (1 homme de plus en 2016, 14 en 2017).

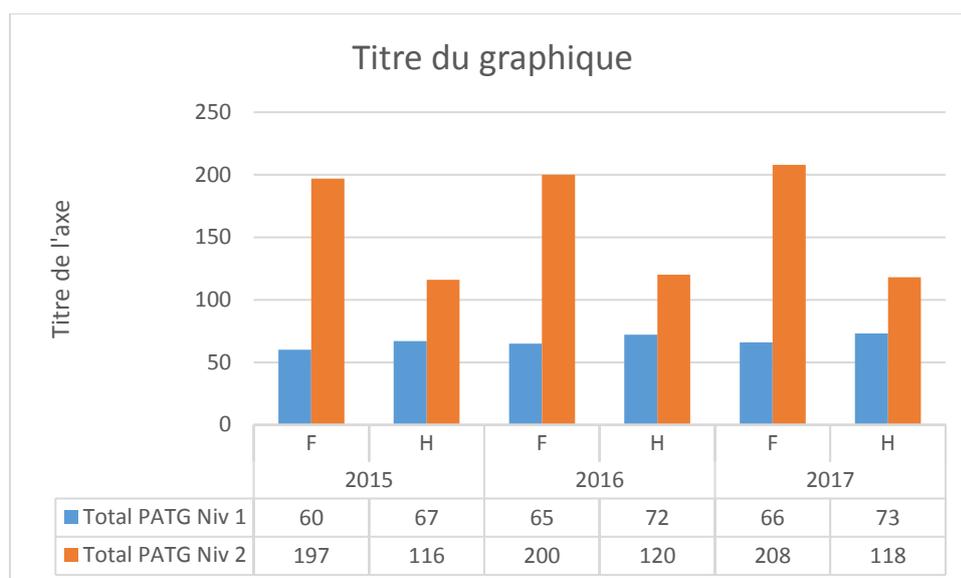
Les **boursiers de doctorat** étaient jusqu'en 2017 largement dominés par les hommes. On observe depuis 2015 une progression importante des filles au niveau des bourses de doctorat, cependant elles représentent moins de 40% des effectifs de boursiers. On assiste, par contre, à une tendance inverse au niveau des **boursières post-doc** (- 10 unités). Si les filles dominaient assez largement ces bourses post-doc en 2015, la tendance se renverse complètement en 2017 avec une large majorité de boursiers hommes. Au niveau des **chercheuses hors cadre**, là aussi on assiste à un renversement complet de la situation entre 2015 où elles y représentent 55% des scientifiques contre 45% en 2017 .

Si le nombre total d'hommes progressent de manière constante dans les deux catégories de personnel scientifique, l'analyse des sous-catégories révèle, là aussi des nuances, comme par exemple une diminution inquiétante des boursiers de doctorats et de post-doc depuis 3 ans.

#### LE PERSONNEL ATG NIVEAUX 1 & 2

---

Tableau33 Evolution du personnel ATG par catégorie de 2015 à 2017



De manière générale, le personnel ATG (hors carrière spécialisée et informatique) est le plus féminisé de l'Université. Le graphique ci-dessus **montre une tendance inversée entre le personnel de niveau 1 où les hommes restent légèrement majoritaires, alors que pour le personnel de niveau 2, ce sont les femmes qui sont les plus nombreuses.** .

#### PAR CATÉGORIE

**♀** Sans surprise, c'est dans les filières techniques tant au niveau 1 qu'au niveau 2 qu'on retrouve le plus d'hommes puisqu'ils y représentent à chaque fois près de 70% des effectifs.

**♂** Le nombre d'unités croît de manière parallèle pour les femmes comme pour les hommes dans les **fonctions d'ATG de niveau 1**, laissant inchangée la disparité hommes/femmes sur toute la période considérée. En revanche, il n'en va pas de même pour les postes ATG de niveau 2, où le nombre de postes accordés aux femmes s'accroît alors que le nombre d'hommes stagne durcissant encore un peu plus l'écart déjà mentionné ci-dessus. Un tel constat ne fait malheureusement que confirmer une tendance sociétale plus large, à savoir que les emplois les moins qualifiés sont généralement réservés aux femmes. Notre Université ne semble pas déroger à cette règle...

**Les analyses faites sur ces différentes catégories de personnel montrent plusieurs choses :**

- **Moins l'emploi est qualifié, plus il semble réservé aux femmes. Cela vaut surtout pour les académiques et le PATG.**
- **Au niveau des scientifiques, alors que les filles étaient plus largement présentes dans cette filière, on observe, sur les trois années considérées, un retournement de situation avec des hommes majoritaires dans les carrières temporaires et en rapide rattrapage en ce qui concerne les scientifiques définitifs.**

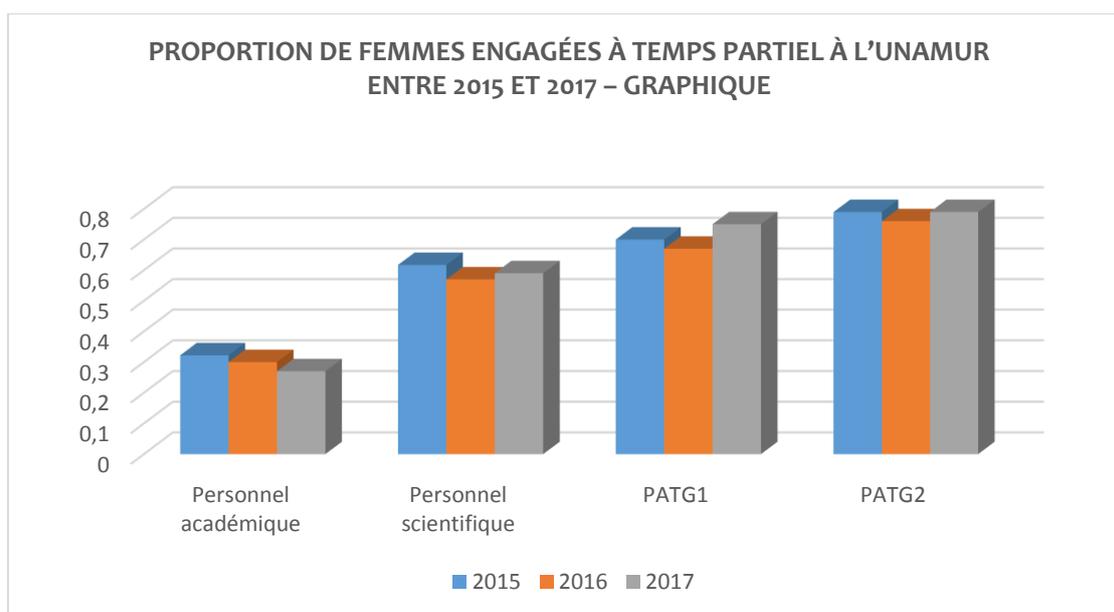
Les chiffres ont le mérite de donner une vision factuelle à certaines tendances perçues. Même si la politique du genre, notamment au niveau des organes de gouvernance et des procédures et règles qui régulent notre Université a fortement progressé, notre Université dans sa composition homme/femme reste encore fortement marquée par une domination masculine historique qui régit le monde universitaire. A ce trait culturel que partagent les Universités, il faut ajouter – de manière récente - un certain retour du masculin qui traverse la société et également notre Université... Il importe donc d'être plus que jamais vigilants et surtout volontaristes pour composer de manière équilibrée et sans discrimination de sexe l'ensemble des forces qui « font » notre Université au quotidien...

## PERSONNEL A TEMPS PARTIEL A L'UNAMUR

Tableau 34 - Nombre d'hommes et de femmes engagés à temps partiel à l'UNamur entre 2015 et 2017 – personnes physiques - DEcompte.

CATEGORIE	2015		2016		2017	
	F	H	F	H	F	H
Personnel académique	57	120	55	127	57	150
Personnel scientifique	108	67	109	81	120	81
PATG Niv 1	21	9	23	11	28	9
PATG Niv 2	93	24	97	29	103	26
<b>TOTAL PAR SEXE</b>	<b>279</b>	<b>220</b>	<b>284</b>	<b>248</b>	<b>308</b>	<b>266</b>
<b>TOTAL</b>	<b>499</b>		<b>532</b>		<b>574</b>	

Tableau 35 - Proportion de femmes engagées à temps partiel à l'UNamur entre 2015 et 2017 – Graphique



Les chiffres absolus depuis 2015 attestent d'une augmentation constante du personnel des engagés à temps partiel au sein de notre institution, et ce, toutes catégories et sexes confondus. A l'exception du **personnel académique**, on remarque d'une année à l'autre que les femmes font un usage plus important que les hommes du contrat à temps partiel.

♂ Au niveau du **personnel académique**, la tendance s'inverse, ce sont les femmes qui engrangent la proportion la plus basse de contrats à temps partiel (0.27 pdp en 2017), alors que ce taux est en constante diminution depuis 2015. Il est à noter que ces temps partiels académiques correspondent à des contrats de suppléance ou de professeur visiteur. La très faible proportion de femmes 'bénéficiant' de ce statut ne fait que confirmer la tendance générale à la dominance masculine dans cette catégorie de personnel.

♀ C'est le **personnel scientifique** qui concentre le plus grand nombre de contrats féminins à temps partiel (120 des 308 contrats féminins en 2017). Ce chiffre est interpellant quand on sait que les postes scientifiques préparent, via le doctorat, à la carrière académique et que le doctorat est peu conciliable avec un engagement à temps partiel. C'est au niveau des **PATG de niveau 1** que l'on trouve le moins de femmes engagées sous cette forme de contrat (28 des 308 femmes au total).

Enfin, la plus forte proportion de contrats féminins apparaît chez les **PATG niveau 2** (0.79 pdp en 2017).

# REPRÉSENTATION DES FEMMES ET DES HOMMES DANS LES INSTANCES DE DÉCISION DE L'UNAMUR



## AUTORITES

---

Chiffres arrêtés en février 2017

Instances	Femme	Homme
Recteur	0	1
1er-Vice-Recteur	0	1
Vice-Recteurs	3	1
Administrateur Général	0	1
Doyens de faculté	1	5
Directeurs de départements interfacultaires	2	0
<b>SOMME</b>	<b>6</b>	<b>9</b>

## ORGANES GENERAUX

---

Chiffres arrêtés en février 2017

Instances	Femme	Homme
Assemblée générale	16	35
Conseil d'Administration	4	14
Bureau du Conseil d'Administration	3	5
Commission de l'enseignement	7	9
Conseil de Gestion	6	9
Conseil de Recherche	4	12
Conseil des Affaires sociales	4	8
Conseil d'Animation religieuse	5	4
Conseil Académique	1	9
<b>SOMME</b>	<b>50</b>	<b>105</b>

## ORGANES DE REPRESENTATION

---

### Représentation du personnel

Instances	Femme	Homme
<b>Conseil du corps académique :</b>		
Orientation A	1	3
Orientation B	0	4
Repr. Des académiques à l'AG	4	0
Repr. Des académiques au CA	0	1
Repr. Du Renham	0	1
Conseil du corps scientifique	12	7
Conseil du corps ATG	4	10
<b>SOMME</b>	<b>21</b>	<b>26</b>

### Représentation des étudiants

Chiffres arrêtés en février 2017

Instances	Femme	Homme	Somme
<b>Assemblée générale des étudiants :</b>			
Bureau	4	17	21
Chambre politique	7	16	23

## ORGANES DE CONCERTATION

---

Chiffres arrêtés en février 2017

Instances	Femme	Homme
<b>Conseil d'Entreprise :</b>		
Délégués de l'employeur effectifs	4	6
Délégués de l'employeur suppléants	3	6
Délégués du personnel effectifs	7	5

Instances	Femme	Homme
Délégués du personnel suppléants	5	0
<b>Comité de prévention et de protection au travail :</b>		
Délégués de l'employeur effectifs	2	8
Délégués du personnel effectifs	7	3
Délégués de l'employeur suppléants	4	3
Délégués du personnel suppléants	2	3
<b>SOMME</b>	<b>34</b>	<b>35</b>

## NOMINATION ET PROMOTION

*Chiffres arrêtés en février 2017*

Le comité de nomination et de promotion émane du Conseil d'Administration et comprend les membres du Bureau et les Administrateurs visés à l'art. 8, § 1er, 3° des statuts de l'ASBL.

Le comité a pour mission d'instruire les dossiers et de faire rapport au Conseil d'administration pour décision en matière de nomination et de promotion dans le personnel académique, dans le personnel scientifique définitif ainsi que dans le personnel administratif, technique et ouvrier de niveau 1. Il instruit en outre les dossiers et prépare les décisions en matière de sanctions pour toutes les catégories de personnel, lorsque le prononcé de celles-ci est du ressort du Conseil d'administration, conformément aux différents statuts des personnes.

Le représentant de la Compagnie de Jésus assiste aux réunions du comité.

Instance	Femme	Homme	Somme
<b>Comité de nomination et de promotion (CNP)</b>	4	10	14

## CREDITS TEMPS ET CONGES SPECIFIQUES

*Chiffres arrêtés en février 2017*

*Nombre de femmes et d'hommes ayant obtenu un crédit-temps ou un congé spécifiques – années civiles 2014, 2015, 2016 et 2017*

Années civiles	2014		2015		2016		2017	
	H	F	H	F	H	F	H	F
Crédit-temps sans motif	0	2	3	1	3	3	1	4

Années civiles	2014		2015		2016		2017	
Crédit-temps avec motif	1	8	4	4	1	11	0	2
Crédit-temps fin de carrière	6	7	0	0	1	2	0	1
<b>Congés spécifiques</b>								
Congé parental	5	18	4	17	4	26	5	11
Congé pour assistance médicale	0	2	0	0	0	2	0	2

## FORMATIONS PROFESSIONNELLES CONTINUES ORGANISEES POUR LE PERSONNEL DE L'UNAMUR

---

Chiffres arrêtés au 15/05/2017

*Nombre de femmes et d'hommes ayant suivi une formation professionnelle continue destinée au personnel en 2016*

Formations	Femme	Homme	Somme
Gérer une équipe	13	19	32
Gestion de projets	8	10	18
Gestion du temps et des priorités	21	10	31
Gestion du stress au travail	12	9	21
Communication efficace : communication non violente et assertivité	33	7	40
MBTI	8	2	10
Bureautique	14	4	18

- Marchés publics: 4 hommes et 7 femmes
- Protection des données à caractère personnel: 5 hommes et 4 femmes

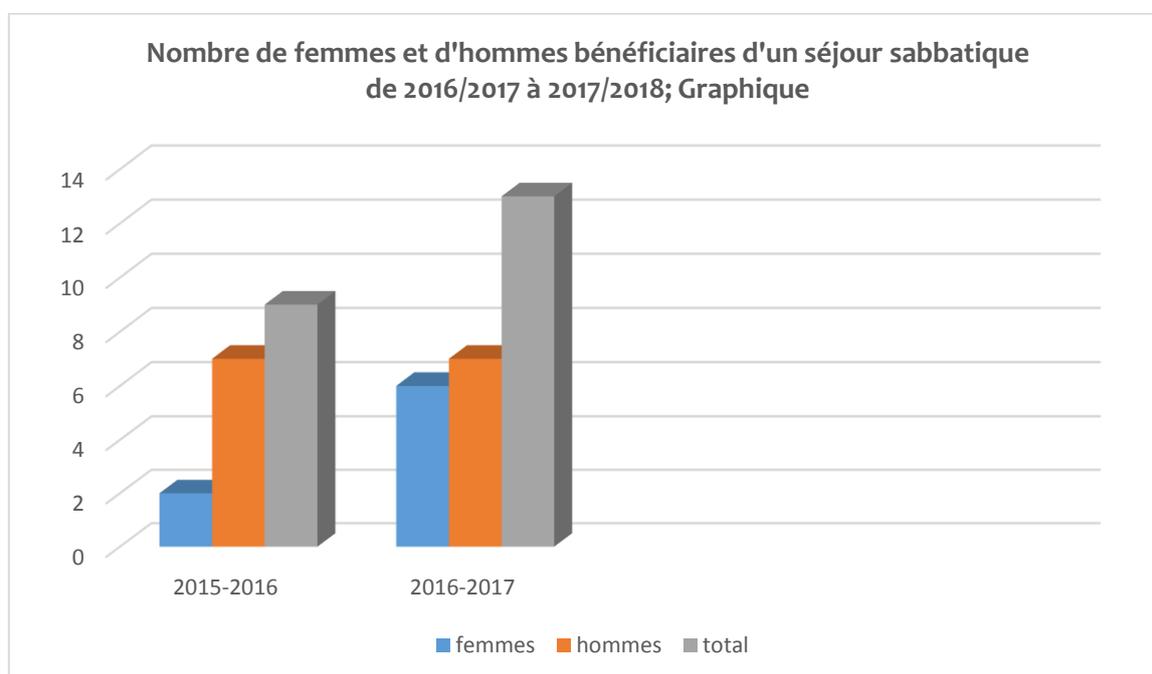
## MISSIONS SCIENTIFIQUES

---

Source : service du 1<sup>er</sup> Vice-Recteur : 16/05/2017

Nombre de femmes et d'hommes bénéficiaires d'un séjour sabbatique (mission scientifique et mission scientifique de ressourcement) de 2016/2017 à 2017/2018; Décompte

Séjour sabbatique	2016-2017		2017-2018	
	Femme	Homme	Femme	Homme
Mission scientifique de ressourcement	1	5	4	4
Mission scientifique	1	2	2	3
Total	2	7	6	7



# INDICATEURS COMMUNS AUX INSTITUTIONS DE LA FWB



Partie du rapport en attente des données du CREF – A fournir ultérieurement

# INVENTAIRE GENRE UNAMUR



# INVENTAIRE EN MATIÈRE D'ENSEIGNEMENT<sup>3</sup>

## **MASTER GENRE INTERUNIVERSITAIRE ET INTERDISCIPLINAIRE**

---

L'UNamur est pleinement partie prenante de ce master innovant qui, pour la première fois, verra les 6 universités francophones allier leurs savoir-faire autour d'un même sujet d'enseignement.

L'apport de notre institution consistera en un cours obligatoire du tronc commun et un cours à option.

*Cours du Tronc commun : Philosophies féministes et de Genre – DGENM302*

Informations générales

Nombre de crédits : 5

Volume horaire : 30 heures

Titulaire : Nathalie Grandjean

Acquis d'apprentissage

À la fin de ce cours, l'étudiant-e aura acquis une compréhension nuancée des questions et enjeux cruciaux en philosophie féministe et de genre, grâce à la maîtrise de concepts-clés et à la découverte de la littérature dédiée et sélectionnée par l'enseignante. De plus, l'étudiant-e aura développé les compétences analytiques, critiques et argumentatives qu'offre la pratique philosophique.

Contenu

Ce cours propose une introduction aux principaux enjeux de la philosophie féministe et de genre, notamment les approches et contributions féministes en épistémologie, en philosophie des sciences, en philosophie politique et sociale, et en (bio)éthique. Le cours aborde également, en s'appuyant sur des textes contemporains, des questions plus spécifiques comme celles de la distinction nature/culture, de la construction sociale des corps sexués, de la justice, ou des rapports entre classe, genre et race. Il s'agit donc tant d'introduire à la spécificité de la philosophie féministe que d'aborder certains problèmes et concepts philosophiques à la lumière du genre et du féminisme.

Méthode d'enseignement

Le cours est à la fois magistral et interactif. Les supports de cours et les lectures requises et/ou recommandées seront mis à la disposition des étudiant-e-s sur Webcampus.

L'évaluation consistera en un travail (50%), qui problématisera soit une question féministe, soit un concept, soit un ouvrage, et un examen oral, qui permettra tant de discuter des enjeux du travail que des contenus du cours (50%).

---

<sup>3</sup> <https://uclouvain.be/prog-2017-genr2mc-lgenr200t>

## Cours à Option : Droit, Genre et Société - DGENm301

### Informations générales

Nombre de crédits : 5

Volume horaire : 30 heures

Titulaire : Stéphanie Wattier, Chargée d'enseignement et chercheuse post-doctorale à la Faculté de droit de l'UNamur.

### Acquis d'apprentissage

Le cours aborde la question de savoir comment le genre – en tant que notion faisant référence à une construction politique, sociale et culturelle de la différence des sexes – est appréhendé par le droit. Le cours ne se limite donc pas à l'analyse du principe d'égalité mais il étudie aussi l'impact du genre à travers les différentes branches du droit. Le cours se focalise d'autant sur la transversalité du concept de genre en sciences juridiques que les droits fondamentaux – auxquels il est intimement lié – doivent désormais non seulement être abordés dans une perspective verticale (à savoir dans les rapports entre les individus et l'autorité publique) mais aussi dans une perspective horizontale (c'est-à-dire dans les rapports des individus entre eux).

### Contenu

Le cours est divisé en six grandes thématiques. Chacune d'entre elles est abordée au départ d'une problématique concrète et montre comment le droit y apporte une réponse. Le cours expose comment le droit prend en compte les contraintes juridiques nationales, européennes et internationales pour répondre aux enjeux liés au genre. A travers ces thématiques, sont donc abordées, d'une part, les sources juridiques formelles (nationales, européennes et internationales) et les grands principes (égalité et non-discrimination, etc.) touchant à la question du genre et, d'autre part, les acteurs cruciaux dans l'appréhension des questions de genre (notamment les instituts se focalisant sur les questions de genre comme l'institut pour l'égalité des hommes et des femmes, par exemple).

Les six thématiques abordées sont les suivantes :

- Délimitation du concept de genre en droit
- Droits fondamentaux et genre
- Droit du travail et de la fonction publique et genre
- Droit, religion et genre
- Droit de la famille et genre
- Discriminations (positives) et genre

### Méthode d'enseignement

Le cours est à la fois magistral et interactif. La théorie est illustrée par une série d'exemples choisis et l'analyse de quelques cas pratiques qui, privilégiant l'actualité et la documentation officielle, encourage les étudiants à être proactifs lors des enseignements.

Lors des leçons, des spécialistes témoigneront par ailleurs de la réalité de terrain, soit en assistant au cours comme intervenant, soit par la projection de capsules-vidéo préenregistrées.

L'approche préconisée est à la fois descriptive, technique et critique. Dans le prolongement du cours, le suivi de l'actualité est encouragé.

### *DROIB105. Fondements historiques du droit privé*

Après une introduction consacrée au cadre historique du droit romain et aux classifications du droit, le cours étudie le droit des biens (classification des choses et des droits, possession et détention, propriété, modes d'acquisition de la propriété, droits réels sur la chose d'autrui). Il aborde ensuite le droit des obligations (théorie générale, classification des contrats) et quelques questions relatives au contrat de vente. Sont ensuite étudiées les structures juridiques de la famille romaine antique, qui ont servi de modèle à notre droit de la famille. Le cours examine enfin les conditions d'élaboration et les principes directeurs du Code civil de 1804. Il décrit l'évolution du droit des biens et du droit des personnes à travers certains thèmes choisis comme la propriété ou la condition de la femme.

### *DROIB240. Sciences religieuses*

Le cours développe la manière dont se formule la pensée chrétienne sur l'homme et la société (la liberté, la dualité sexuelle, la société politique, l'activité économique, la contradiction, la communauté), pensée pas toujours bien comprise et, en tout cas, confrontée à diverses contestations contemporaines venues de la science, de la philosophie, voire de la religion elle-même.

### *DROIB328. Approches cliniques en criminologie*

Le cours examine les différentes manières de rendre compte cliniquement du crime, de la transgression et de la violence. En introduction, les termes sont précisés dans leurs diverses dimensions. Une première partie s'attache à déployer quatre grandes voies d'approche clinique, en précisant chaque fois le développement historique, les modalités épistémologiques, les apports et les limites : - clinique de « l'auteur du crime », ses caractéristiques et sa personnalité - clinique de « l'acte criminel », son mode de déploiement et sa logique, depuis les prémisses jusqu'au passage à l'acte - clinique de « l'acteur du crime » et de la réaction sociale, la dynamique relationnelle et identifiante qui s'instaure. - clinique du « sujet » criminel, en particulier les déterminants inconscients du crime, la responsabilité, la dialectique de la liberté et du déterminisme. Une seconde partie du cours, en prenant appui sur des commentaires de textes, aborde des thématiques particulières telles que : violence à adolescence, parricide et infanticide, violences sexuelles, ... Sont précisées la criminogénèse et les implications pour la pratique ; les notions de dangerosité et de responsabilité seront discutées.

### *ECGEB221. Psychologie*

Le cours se divise en 3 parties. La première présente les origines de la discipline (comment elle a pu se développer à partir de la philosophie et des sciences naturelles), les spécificités de la démarche scientifique en psychologie (méthodologie de la recherche) et les différents courants de la psychologie (et ses applications cliniques). La seconde partie introduit l'étudiant aux concepts fondamentaux de la psychologie sociale : formation d'impression, attribution causale, influence et manipulation, normes sociale, conformisme, relations intergroupes (stéréotypes, préjugés, discrimination), soumission à l'autorité. Enfin, la troisième partie aborde brièvement quelques notions fréquemment associées au monde de l'entreprise telles que : les émotions, la motivation et le stress.

### *ECONB303. Economie du développement*

Les leçons des cours magistraux portent sur les indicateurs de développement, la caractérisation et l'évolution à long terme des économies en développement ; les théories de la convergence et la croissance à long terme; les questions d'inégalité et de pauvreté ; la démographie, soit à une perspective plus historique sur le processus de développement.

### *ECONM825. Poverty and livelihood strategies*

The class is structured along two axes. The first is about the concept of poverty : definitions and measures, look at poverty in an historical perspective. The increasingly popular anti-poverty program, namely conditional cash transfers will also be examined. The second axis concerns the mechanisms that are at the root of poverty and its reproduction. We use microeconomic tools to understand why some individuals are poor, stay poor and transmit poverty to their children. Specifically we first examine gender inequality and resource allocation within households, in particular in the presence of risk. Second, we study the consequences of missing markets on rural households. In particular we examine how the absence of key markets affects production and consumption decisions made by farmers. Finally, we study the role of credit and savings in poverty alleviation and ask whether microfinance can be seen as a "revolution."

### *ELIEM400. Design des organisations créatives*

Partie 1 [...] Partie 2 – Design organisationnel de la créativité [C. Lobet & A. Wallemacq]

Cette partie se centre sur la question de l'espace comme variable importante qui, à la fois, agit sur les dynamiques organisationnelles d'innovation et de créativité et est 'agie' par certaines innovations qu'elles soient managériales ou technologiques. Trois approches de l'espace sont passées en revue, qui chacune convoque des regards sociologiques différents, à savoir :

- L'espace en tant que distance qui ouvre à la question de la socio-économie de la localisation des ressources (efficiency gaze) et leurs impacts sur les dynamiques compétitives, comportementales et d'innovation. Les phénomènes étudiés porteront sur l'évolution de la location des entreprises (centres industriels, parcs industriels, virtual enterprise, global enterprise...), le design spatial des entreprises (open space, flexible office, virtual space...), etc. ;

- L'espace en tant que matérialisation de rapport de pouvoir et de contrôle (disciplinary gaze) qui ouvre à la question de la sociolo-politique des arrangements spatiaux et leurs impacts les dynamiques compétitives, comportementales et d'innovation. Les phénomènes étudiés porteront sur l'évolution des formes de contrôle social telles qu'elles peuvent être matérialisées dans des arrangements spatiaux et de localisation. Les phénomènes ci-avant et d'autres comme par exemple la question des frontières entre vie professionnelle et vie privée (entreprise et domicile) seront questionnés sous cet angle plus compréhensif et politique.
- L'espace en tant que lieu de vie et expression d'une culture (experimental gaze) qui ouvre à la question plus culturelle de la manière dont les individus fabriquent, s'approprient et vivent un espace et leurs impacts les dynamiques compétitives, comportementales et d'innovation. Les phénomènes ci-dessus, et d'autres également comme, par exemple, la question de la personnalisation des bureaux seront questionnés sous l'angle des ambiances et des expériences de travail qu'ils permettent.

#### *EPOLB362. Relations internationales : théories et pratiques*

La théorie et la discipline des relations internationales; la politique étrangère; le libéralisme, le réalisme, le constructivisme, le postmodernisme, le féminisme, la théorie critique, le post colonialisme; la théorie des systèmes complexes.

#### *INFOM462. Informatique et travail*

La première partie vise à familiariser les étudiants avec quelques notions clés de la sociologie du travail et de la sociologie des techniques. La seconde partie est composée de modules thématiques : les TIC, l'emploi et le marché du travail ; les TIC, la qualité des emplois et la qualité de vie au travail ; l'évolution des qualifications et des compétences ; les TIC et les relations collectives de travail; les professions des TIC et les questions de genre dans les métiers des TIC. La troisième partie (conclusion) vise à mettre les concepts initiaux à l'épreuve des faits étudiés dans la deuxième partie et à élaborer des scénarios pour l'avenir du travail dans une économie basée sur la connaissance.

#### *LPHIB205. Introduction aux problématiques psychologiques*

Le cours de 30h développe les thèmes suivants : définition de la psychologie, histoire des débuts de la psychologie scientifique ; introduction critique à la psychologie du comportement et des processus de pensée, de perception et de mémoire, ainsi qu'à l'étude de leur substrat organique ; sensibilisation à la singularité de la démarche psychanalytique ; introduction à la psychologie clinique : mise en situation historique et point de la situation actuelle. Les différentes démarches seront exemplifiées à partir de la problématique de la schizophrénie. - approche psychologique de l'adolescence et des moments de crise, discussion sur les stratégies préventives des troubles psychologiques - diverses problématiques spécifiques auxquelles l'étudiant sera confronté : transgression, avatars de la sexualité, secret et transmission psychique, rapport à l'autorité etc.

#### *SBIOM102. Evolution*

Comprendre les grands concepts de la théorie de l'évolution en allant des facettes historiques jusqu'aux mécanismes moléculaires : Théories de l'évolution, évidences expérimentales de l'évolution, spéciation, phylogénie, adaptation, **sélection sexuelle**.

# INVENTAIRE RECHERCHE

## PUBLICATIONS

---

**Debortoli, N., Li, X., Eyres, I., Fontaneto, D., Hespels, B., Tang, C. Q., ... & Van Doninck, K.** (2016). Genetic exchange among bdelloid rotifers is more likely due to horizontal gene transfer than to meiotic sex. *Current Biology*, 26(6), 723-732.

**Rizzario, L.**, Femmes et Philosophie: Une longue histoire d'amour et de... sollicitude, in *Pastoralia*, Department of Philosophy, Philosophical space of Namur, Groupe développement durable Apr 2016, Issue number 5, pp.10-11.

## ACTIVITES

---

*Gender, Religion, and the Power of Resistance in the High and Late Middle Ages*

Period: 16 Jun 2016

Organiser : Nicolas Ruffini-Ronzani

Department of History, Medieval writing practices

Date: 16 Jun 2016

*Les parcours de vie des travailleurs intérimaires de 50 ans et plus. Entre insertion professionnelle et vie familiale, Colloque Reiactis Vieillesse et pouvoir d'agir, entre ressources et vulnérabilités*

Period: 10 Feb 2016 → 12 Feb 2016

Nathalie Burnay (Invited Speaker)

Department of Political, Social and Communication Sciences

Interdisciplinary Research Group on Aging

*Séminaire de recherche 'familles monoparentales'*

Period: 20 May 2016

Julie Prud'Homme, Elise Dermine (Contributor), Alexandra Tasiaux (Organiser)

Centre Vulnérabilités et sociétés

Faculty of Law

Valérie Flohimont (Contributor)

Centre Vulnérabilités et sociétés

Faculty of Law

Namur Groupe de Recherche Interdisciplinaire en Développement Durable

Access to Care and Therapeutic Optimisation

Groupe développement durable

## PROJETS

---

## *Gender and Development*

En 2014, le Centre de Recherche en Economie du Développement (CRED) de l'UNamur s'est vu confier la direction académique et scientifique du projet « Gender and Development » financé par les Nations-Unies et exécuté par le World Institute for Development Economics Research (WIDER) des Nations Unies à Helsinki.

Doté d'un budget exceptionnel d'un million de dollars, le projet « Gender & Development » vise à redéfinir la thématique « Rôle de la femme dans le développement » à travers l'implication des personnalités les plus en vue du monde scientifique international.

D'une durée de 2 ans et demi (entre novembre 2014 et mai 2017), ce projet de recherche transdisciplinaire a pour objectif de produire et de publier des articles scientifiques de très haut niveau.

La coordination du projet a été confiée par le World Institute of Development Economics Research (Wider) des Nations Unies au Centre de Recherche en Économie du Développement (CRED) de l'Université de Namur. Cette équipe est réputée pour ses recherches originales sur le rôle de la femme dans les pays en voie de développement.

Un ouvrage qui est censé faire date sur le sujet sera publié aux Presses Universitaires d'Oxford. Le titre retenu est « Gender and Development : New Perspectives ». Les auteurs sélectionnés sont tous des scientifiques de haute renommée internationale. Il s'agit pour la majorité d'économistes, mais aussi de politologues, de sociologues et d'anthropologues. Ils appartiennent tous à des universités de premier plan telles que Harvard University, University of British Columbia, Stanford University, Paris School of Economics, Toulouse School of Economics, University Bocconi (Milan), Northwestern University, University of Columbia, etc.

L'ouvrage réalisé comprendra deux contributions des membres du CRED. L'une, réalisée par Jean-Marie Baland et une ancienne doctorante, Roberta Ziparo, consiste en une revue de la littérature relative aux processus de négociation « mari-femme » au sein du ménage. L'autre, réalisée par Jean-Philippe Platteau et une ancienne doctorante, Giulia Camilotti, comprend une analyse des stratégies mises en place pour combattre les normes et coutumes oppressantes pour les femmes, telles que le mariage précoce et l'excision.

Les 3-4 février 2017 s'est tenue à Namur une conférence scientifique durant laquelle les auteurs de l'ouvrage ont présenté leur contribution. Les jeunes chercheurs impliqués dans le projet ont également été invités afin de les exposer à des recherches de pointe dans leur domaine. Une importante délégation de l'institut WIDER des Nations-Unies était également présente. L'événement a servi de clôture à la partie scientifique du projet.

En fin d'année 2017, une réunion finale aura lieu, soit à Genève soit à Washington, qui permettra de présenter l'ouvrage « Gender and Development : New Perspectives » à la communauté des donateurs internationaux oeuvrant dans la problématique des droits des femmes et des problèmes de genre. UNICEF, Human Rights Watch, Amnesty International, la Banque Mondiale et d'autres organisations seront présentes ainsi que des représentants politiques, y compris ceux provenant de pays en voie de développement. Un objectif important de cette réunion finale sera de discuter entre chercheurs, politiques et donateurs des pistes d'action concrètes pour améliorer la situation des femmes, particulièrement dans les pays pauvres.

Contact : Pierrette Noel et Anne Michels - 081/724823 - pierrette.noel@unamur.be  
Plus d'info : <http://www.unamur.be/en/eco/eeco/unu-wider>

*COST IS1409: Gender and Health Impacts of Policies extending working Life in Western Countries*

Projet européen COST

Burnay, N., PI, Department of Political, Social and Communication Sciences, Interdisciplinary Research Group on Aging

27/04/15 → 26/04/19

Nature of activity type: Research

*Le statut des femmes musulmanes immigrées en Europe: une analyse économique*

Guirkinger, C., PI, Department of Economics, Centre of Research in the Economics of Development

1/07/14 → 30/06/18

Project: Research

*Discrimination et monoparentalité*

Flohimont, V., PI, Centre Vulnérabilités et sociétés

Tasiaux, A., Col, Faculty of Law, Centre Vulnérabilités et sociétés

De Bernard De Fauconval, M., Researcher, Law researchs

Antoine, M., Researcher, Faculty of Law, Centre Vulnérabilités et sociétés

Gille, L., Secrétaire, Faculty of Law

Prud'Homme, J., Researcher, Faculty of Law

Direction générale de l'Action sociale - Service public de Wallonie: €169,124.00

1/01/16 → 30/04/17

Nature of activity type: Research

## CHAIRES DE RECHERCHE ATTRIBUEES A DES FEMMES

---

### *Chaire de recherche e-Gouvernement (EGov)*

La « Chaire e-gouvernement » a comme but de poursuivre, renforcer et structurer les activités de l'Université de Namur, en particulier les centres PReCISE et CRIDS, dans le domaine de l'Administration électronique (e-gouvernement). La Chaire assure une veille technologique et scientifique dans les différents aspects de la gouvernance digitale (techniques, juridiques, managériaux et stratégiques) et poursuit des missions de consultance, de formation et de recherche scientifique. Les missions récentes portent sur des questions de la protection de vie privée, de l'introduction de méthodologies Agiles dans le secteur public, de la gouvernance stratégique et des données ouvertes. Pour rester en phase avec les besoins du service public, la Chaire s'est entourée d'un comité d'accompagnement composé de responsables clés des différents organismes publiques et parapubliques.

Cette chaire compte 6 membres du personnel académique, dont 3 femmes : Claire Lobet-Maris, annick Castiau et Cécil  de Terwagne.

Co-Titulaires : Naji Habra et Cécile de Terwangne

### *Chaire de recherche Tocqueville en politique de sécurité*

Mise en place depuis 2011, cette structure de recherche a pour objectif de dynamiser les études menées sur cette thématique tout en amplifiant leur reconnaissance internationale. Elle favorise en outre la collaboration avec des scientifiques d'autres disciplines que les Sciences sociales, ainsi qu'avec d'autres universités, ou des institutions concernées par la matière.

Co-Titulaires : Thierry Braspenning, Achille Sommo Spende et Elisabeth Meur

## LES LAUREATES DE L'UNAMUR EN 2016-2017

---

### *Un prix pour Elisabeth Leijnse*

Elisabeth Leijnse, professeur au Département langues et littératures germaniques, a reçu ce 30 octobre 2016 le Libris Geschiedenis Prijs 2016 des mains du président du jury Henk van Os, ancien directeur du Rijksmuseum et professeur à la chaire « Art et Société » de l'Université d'Amsterdam. Une seconde récompense prestigieuse pour son ouvrage "Cécile en Elsa, strijdbare freules", paru en novembre 2015.

### *“ERC Consolidator Grant” pour Karin Van Donink*

Karine Van Donink Professeur à l'Unité de Recherche en Biologie Environnementale et Évolutive à l'UNamur, vient de recevoir un Cette bourse prestigieuse, de près de deux millions d'euros, permettra de financer le projet de recherche “RHEA” pour “Rotifers Highlight Evolution of Asexuals”. Une belle reconnaissance pour la chercheuse et son laboratoire.

Le Conseil Européen de la Recherche a ainsi reconnu la pertinence de la question de recherche de Karin Van Donink, à savoir celle de la reproduction du rotifère bdelloïde, un petit animal invertébré que l'on trouve dans la mousse de jardin. Selon la chercheuse et son équipe, les rotifères bdelloïdes évolueraient en l'absence de reproduction sexuée. Il n'y aurait que des femelles, ayant d'autres mécanismes pour se diversifier : "Dans mon projet de recherche, nous tentons de comprendre ce "scandale" évolutif. L'objectif est de faire du rotifère un modèle biologique pour comprendre son évolution". Le rotifère possède une autre caractéristique importante : il est capable de survivre à des conditions extrêmes, comme l'absence totale d'eau ou encore de hautes doses de radiation. Le rotifère est une sorte de cancer vivant, qui n'élimine pas les cellules endommagées!", explique la chercheuse.

Pour l'instant, cette recherche est fondamentale, mais elle pourrait avoir des implications importantes à l'avenir. Dans un premier temps, l'argent reçu de l'ERC permettra d'engager du personnel de laboratoire de haut niveau et de nouveaux microscopes. "Pour mener cette recherche à bien, nous avons besoin de nouveaux incubateurs pour suivre les lignées de rotifères", ajoute la chercheuse. Le temps d'étoffer son équipe et son laboratoire, Karine Van Doninck espère commencer concrètement ses recherches à l'automne 2017. D'ici là, elle continuera à compléter sa banque de données génomique sur les différentes lignées de rotifères, qui est unique au monde (elle est la première à avoir séquencé le génome de ce petit animal). Pour rappel, les ERC sont des bourses prestigieuses, récompensant des projets de recherche fondamentale dans une multitude de domaines. Les critères d'octroi sont très précis : la publication d'articles scientifiques de haut niveau, une question de recherche originale, notamment. Les ERC Consolidator Grants 2016 ont été décernés au total à 314 chercheurs européens (dont 11 belges), pour un montant de près de 605 millions d'euros. 2274 dossiers avaient été introduits au préalable, le taux de réussite est donc de 13,8%. Karine Van Doninck fait partie des 28% de femmes ayant obtenu cet ERC Consolidator Grant.

#### *Concours interuniversitaire Ma Thèse en 180 secondes*

**Delphine Del Marmol**, chercheuse namuroise, s'est qualifiée pour la finale internationale de Ma Thèse en 180 secondes, qui s'est tenue à Rabat (Maroc) le 29 septembre 2016.

Avec "Rufus, mon super-héros", Delphine Del Marmol a présenté le rat-taube nu, qui n'a pas le cancer. Son étude vise à dégager des pistes pour améliorer les traitements sur les hommes.

Ce sont cependant 3 étudiants qui ont obtenu les 3 premiers prix de ce concours.

Voir : <https://youtu.be/r12IMWrGA70>

## **THESES**

---

### **FACULTE DE PHILOSOPHIE**

**Auteur :** Grandjean, Nathalie

**Titre :** "De corps à corps avec Donna Haraway: biopolitique, devenir et féminismes",

**Promoteur:** Claire Lobet-Maris et Sébastien Laoureux (depuis 2014) / Isabelle Stengers

**Années :** (2009-2014). En cours.

## INVENTAIRE EN MATIERE D'INSTITUTIONNALISATION

---

### *Site web du Vice-Rectorat*

La page web du VRQ présente tant les avancées opérées par l'Université en matière de genre, que les projets en cours et futurs. Elle est mise à jour de manière permanente, dans un souci d'actualité et de visibilité des informations.

<https://www.unamur.be/genre>

### *Personnes et organes en charge de la question du genre à l'UNamur*

#### *Personnes*

**Claire Lobet-Maris**, Vice-Rectrice aux politiques de la Qualité, du Genre et du Développement durable. Personne contact Genre. Courriel : [claire.Lobet@unamur.be](mailto:claire.Lobet@unamur.be)

**Laurence Hennuy**, Conseillère auprès du Vice-Rectorat aux politiques de la Qualité, du Genre et du Développement durable. Courriel : [laurence.hennuy@unamur.be](mailto:laurence.hennuy@unamur.be)

**Sandra Mazurelle D'angelo**, Attachée auprès du Vice-Rectorat aux politiques de la Qualité, du Genre et du Développement durable. Courriel : [sandra.dangelo@unamur.be](mailto:sandra.dangelo@unamur.be)

#### *Organe*

Vice-Rectorat aux politiques de la Qualité, du Genre et du Développement durable

# PROPOSITIONS POUR LE FUTUR



Quel que sera le rattachement institutionnel que la nouvelle équipe rectorale entendra donner à la politique de genre, il s'agira d'ancrer durablement et clairement l'égalité, non seulement dans les structures de l'institution, mais également dans les mentalités de celles et ceux qui la composent. Cela passe par un renforcement des interactions, du processus qualitatif ainsi que par des actions ciblées.

## L'ÉGALITÉ COMME PARTIE INTÉGRANTE DE LA POLITIQUE UNIVERSITAIRE

### ANCRAGE INSTITUTIONNEL DE L'ÉGALITÉ

---

#### *Renforcement stratégique de la question genre au sein de l'université*

- a) Développer une méthodologie simple et efficace permettant de questionner les impacts de genre que peuvent avoir des décisions prises par les différents organes de l'Université.
- b) Inviter la personne contact genre dans les différents organes de gouvernance universitaire et facultaire ainsi qu'au Conseil d'entreprise pour présenter les indicateurs de genre de notre Université et les sensibiliser aux pratiques respectueuses de la parité et de la diversité.

#### *Tableau de bord Genre*

- a) Intégrer dans le tableau de bord de l'Université certains indicateurs d'état et de résultat à atteindre au niveau de la parité de genre dans notre Université.
- b) Diffuser à l'ensemble de la communauté universitaire les chiffres relatifs à la parité de Genre à l'Université de Namur.

#### *Stabiliser le poste de la personne contact genre pour la poursuite de la mission.*

### ACCOMPAGNEMENT DES SCIENTIFIQUES ET RELEVÉ ACADEMIQUE

---

**C'est sans conteste sur cet axe que doit porter la politique future de notre Université. Les chiffres le montrent, les femmes sont en train de perdre pied dans la carrière scientifique qu'elle soit au ou hors cadre. Or ces postes sont ceux qui préparent la relève académique. C'était déjà un point de préoccupation important du rapport et des politiques que nous avons poursuivies en 2016-2017, ce doit devenir l'axe central de celles qui seront poursuivies à l'avenir. Il importe donc de manière urgente et prioritaire de réfléchir avec nos jeunes scientifiques aux mesures à prendre pour mieux les soutenir et aux jeunes académiques aux dispositifs à mettre en place pour rendre leur carrière plus humaine et attrayante.**

**Ces mesures et dispositifs doivent compter aussi sur la 'force' que peut donner un réseau de femmes à consolider au sein de notre Université. En effet, si le travail 'formel' relatif aux statuts et aux règles a été réalisé, il reste à donner confiance aux femmes et à construire des solidarités pour que les pratiques suivent les textes...**

#### *Les doctorants*

- a) Mettre en place un système de *mentora* de groupe en début de thèse.
- b) Redynamiser les « midis des doctorants » sous la forme de rencontres entre doctorants pour parler de leurs parcours, succès et difficultés..

### *La relève académique féminine*

- a) Mettre en place un système de mentora ciblé relève.
- b) Mettre en place des ateliers comme autant d'outils concrets qui soutiendront les femmes dans la gestion de leur carrière académique (Planification de la carrière, méthodologie de la thèse, gestion de projets de recherche, outils de communication, développement personnel). Ces ateliers constitueront également des espaces de discussion et d'échanges d'expériences entre les chercheuses et futures professeurs.
- c) Renforcer les réseaux de femmes professeur.e.s. au sein de l'institution.

### *Soutenir les femmes engagées dans la carrière scientifique et académique*

- a) Associer la communauté des chercheurs dans la dynamique du genre en proposant des débats et des rencontres sur des thèmes critiques à leur existence et leur futur universitaire.
- b) Envisager d'autres critères que celui de la mobilité internationale (et qui pénalise les dossiers féminins ou atypiques) pour prouver l'ancrage dans un réseau international : séjours plus courts et morcelés, séjours dans une autre Université que celle de la thèse mais pas nécessairement à l'Étranger, etc).

## **MISE EN VALEUR DE L'IMAGE MODERNE ET ÉGALITAIRE DE L'INSTITUTION**

---

### *Intégrer la dimension égalité dans toutes les actions de communication*

- a) Mettre en place une veille genre dans la communication, notamment au travers de l'organisation d'ateliers destinés aux acteurs impliqués dans la communication tant visuelle (choix des images) que de contenu (utilisation d'un langage non sexiste).
- b) Elaborer une charte épiciène ainsi qu'une base de données images genre.

### *Rendre visible et de manière égale les hommes et femmes de talents*

- a) Mettre en avant les modèles féminins lors des grandes conférences
- b) Doser de manière égale les images homme/femme sur le site web, les affiches etc.

## **VALORISATION DU GROUPE GENRE**

---

### *Élargir les horizons genre*

- a) Réenclencher les réunions du Groupe Genre et inviter des représentants du corps étudiant, afin de renforcer la conscientisation des valeurs ancrées de l'université dans ce domaine, ventiler les idées et les rendre visibles auprès des étudiant.e.s.
- b) Inviter également des spécialistes genre de divers horizons aux séances du groupe genre (IWEPS, Direction égalité des chances de la FWB, comité femmes et science)

### *Optimiser les relais*

- a) Renforcer les compétences et la visibilité du groupe genre afin d'en faire la caisse de résonance, de relais et la courroie de transmission entre le Rectorat, les organes universitaires et facultaires ; et ce, au moyen de rencontres annuelles ou bisannuelles avec chacune de ces instances et au cours desquelles celles-ci pourraient exprimer leurs attentes autant que recevoir les mises à jours relatives à cette question.

- b) Valoriser et intégrer le soutien qu'offre le groupe genre à toute initiative impulsée par les facultés (améliorer leur visibilité, aide en matière de choix des projets etc).

## SENSIBILISATION À LA QUESTION GENRE AU SEIN DE L'UNAMUR

### SENSIBILISATION A LA THEMATIQUE DE L'EGALITE

---

#### *La communauté universitaire*

- a) Organiser annuellement une campagne de sensibilisation
- b) Organiser des débats thématiques, en partenariat avec les différents corps de l'Université.

#### *Les étudiants*

- a) Introduire un contenu égalité dans le cadre des portes ouvertes de l'UNamur, des salons étudiants et des soirées d'informations aux futurs et nouveaux étudiants.
- b) Organiser des débats académiques itinérants dans chaque faculté sur des questions de genre ciblées « étudiant.e.s et/ou chercheurs » (sexisme, stéréotypes etc).
- c) Organiser deux fois par an une campagne de sensibilisation des jeunes filles aux carrières scientifiques

### INFORMATION ET SOUTIEN AUX FAMILLES

---

#### *Les parents (actuels et futurs) de l'UNamur*

- a) Assurer une visibilité et une diffusion optimale de la brochure « Etre parent à l'UNamur. Tout un Programme ».
- b) Pérenniser l'ancrage de la petite enfance au sein de l'institution (augmentation des places de crèches selon les besoins, accès prioritaire à la crèche pour les couples étrangers poursuivant une double carrière)
- c) Assurer le maintien du club temps libre

# BONNES PRATIQUES EN MATIÈRE DE PROMOTION DE L'ÉGALITÉ



Crédit photo : Université de Namur.

# LES BONNES PRATIQUES AU NIVEAU INSTITUTIONNEL : RÉFORME DE LA GOUVERNANCE

## LES STATUTS<sup>4</sup>

---

La nouvelle année académique 2017-2018 marquera l'entrée en vigueur des nouveaux statuts de l'UNamur adoptés lors de l'Assemblée générale du 21 octobre 2016.

Ce document a veillé à introduire comme suit, pour tous les organes de l'institution, l'obligation de 1/3-2/3 avec l'objectif de tendre vers la parité.

Ainsi, l'article 4 des statuts modifiés prévoit que sur les 33 membres de l'Assemblée générale, et « dans la mesure du possible ... les personnes d'un même sexe ne devraient pas constituer plus des deux tiers. »

L'article 7 prévoit, quant à lui, que parmi les 11 membres du conseil d'administration « les personnes d'un même sexe ne devraient pas constituer plus des deux tiers. »

Le conseil rectoral ne fait pas exception à la règle puisque l'article 12 des statuts modifiés stipule que « Dans la mesure du possible, dans le nombre total de ses membres, les personnes d'un même sexe ne devraient pas constituer plus des deux tiers. »

L'Assemblée générale, au travers du Règlement relatif à l'élection du recteur de l'Université de Namur (2016-2017), a également entériné une avancée majeure pour les femmes académiques : celle de la reconnaissance du temps partiel pour ce corps, jusque-là soumis à l'obligation du temps plein. Aujourd'hui, les femmes académiques devront remplir leur fonction au minimum à 80% : Art. 4 §1 : *Les candidatures spontanées émanent de membres du personnel académique de l'Université de Namur, nommés au moins à 80 %, à titre définitif et porteurs au moins du titre de professeur.*

## LA NOUVELLE EQUIPE RECTORALE

---

Le 28 avril 2017, l'Assemblée générale a nommé l'équipe proposée par le nouveau recteur Naji Habra, pour la première fois élu au suffrage universel. Ce dernier a décidé de s'appuyer sur des compétences complémentaires et entièrement féminines en choisissant de s'entourer de quatre vice-rectrices d'expérience : Annick Castiaux, Carine Michiels, Isabelle Parmentier et Annick Sartenaer.

Annick Castiaux sera en charge de la politique de l'enseignement, de l'ancrage dans la société et de la communication externe. Carine Michiels se voit confier la politique de la recherche et du positionnement international. Isabelle Parmentier est mandatée pour gérer les affaires étudiantes ainsi que la politique sociale, culturelle, sportive et du développement durable. Enfin, la politique du personnel et la communication interne seront confiées à Annick Sartenaer. Ces vice-rectrices seront les référentes de chaque matière, elles en assureront la cohérence et donneront l'impulsion politique.

Par ailleurs, Naji Habra a nommé quatre conseillers aux compétences pointues pour des missions prioritaires. Parmi eux, Sabine Henry, qui se chargera de la pédagogie innovante PUNCH 2.0.

La nouvelle équipe est entrée en fonction le 14 septembre 2017, jour de la rentrée académique.

---

<sup>4</sup> Statuts coordonnés de l'ASBL UNamur

# LES BONNES PRATIQUES AU NIVEAU DES POLITIQUES DU PERSONNEL : AMÉLIORATION DE LA CONCILIATION VIE PRIVÉE/VIE PROFESSIONNELLE A L'UNAMUR

## FACILITES PARENTALES

---

### *Nouvelle section pour la crèche de l'UNamur*

Durant la période de fermeture annuelle 2016, la crèche FUNNY, qui accueille les enfants des membres du personnel et des étudiants de notre Université, a entamé des travaux d'extension visant à la création d'une section supplémentaire de 15 places à partir du printemps 2017.

Jusqu'à-là, la crèche s'organisait autour de 4 sections accueillant chacune 12 enfants, avec un fonctionnement horizontal (par groupe d'âge). À mesure qu'ils grandissent, les tout petits passent dans la section des petits, des moyens, et puis des grands.

La nouvelle section de 15 places, aménagée au 1er étage de la crèche est organisée selon un fonctionnement vertical. 15 enfants, de 3 mois à 3 ans, évoluent désormais ensemble dans cette section, permettant ainsi aux parents de choisir entre deux alternatives pédagogiques différentes, chacune avec ses avantages et ses inconvénients. Dans l'une, les enfants évoluent ensemble au même rythme, et lorsqu'ils passent de section en section, découvrent de nouveaux visages. Dans la section verticale, les plus grands cohabiteront avec les bébés et seront encadrés par les mêmes puéricultrices durant l'ensemble de leur séjour.

Les sections existantes à l'entame des travaux ont également bénéficié de ceux-ci. La section des grands a en effet été transformée en un grand espace ouvert dans lequel un coin sieste est désormais aménagé. Cette section fut opérationnelle dès la réouverture du 22 août 2016, pour le retour des enfants.

Les travaux répondent également à des préoccupations en matière de sécurité, puisque l'accès à la crèche est à présent privatisé (plus de communication avec les entrées de la résidence située dans le même bâtiment). La réorganisation des espaces permet en outre un double contrôle des entrées et des sorties. Enfin, l'accessibilité des différentes parties de la crèche s'est vue également améliorée, à la satisfaction des services d'incendie.

### *Projet Familia*

Dans le cadre d'une action de soutien à la parentalité, les membres du personnel bientôt parents ou parents d'un enfant n'ayant pas encore atteint l'âge de 2 ans, peuvent désormais bénéficier d'avantages tels que 10 % sur les laits de bébé et 20 % sur les produits (pommades, matériel de puériculture,...) au sein de la pharmacie Familia.

## **LA BROCHURE « ETRE PARENTS A L'UNAMUR. TOUT UN PROGRAMME »**

---

Comment concilier travail et maternité à l'université ? Quels sont les droits et les obligations des membres du personnel de l'UNamur, dans l'attente d'un enfant ou nouvellement parents ? Quels sont les facilités et les avantages que leur offre notre Institution ? Quelle sont les règles en vigueur en matière de congés spécifiques à la naissance et à la parentalité ? Quid des allocations pouvant être perçues ?

Autant de questions auxquelles tente de répondre cette brochure éditée par le Vice-Rectorat Genre, en collaboration avec le Département des Ressources Humaines et disponible en ligne à l'adresse <https://www.unamur.be/genre>.

## LES BONNES PRATIQUES EN GESTION DES DONNÉES PERSONNELLES. PROJET IAKA

Le projet IAKA (Increase the Amount of Knowledge Available) s'inscrit dans la volonté de l'UNamur de faire fructifier son capital de données, en essayant de passer du stade de la donnée à celui de l'information, voire de la connaissance.

Au travers de Sprints (groupes concentrés sur un développement pendant une période courte et intensive) focalisés sur une problématique précise et réalisables à court terme, l'objectif de ce projet est d'élaborer de manière progressive le cadre du capital informationnel de notre institution.

La prochaine rencontre devrait se tenir en début d'année académique 2017-2018, et concernera le « genre et civilité », en ce compris la question de « l'inclusion des étudiants transgenre » et celle du nom de l'époux, prolongeant ainsi une première réflexion entamée en novembre 2016 consacrée aux noms et prénoms.

Ce sprint avait alors fait des propositions relatives aux cas de changement de prénom officiel ainsi qu'à l'utilisation d'un prénom d'usage, propositions qui pourraient constituer des pistes concrètes de travail menant à une solution pérenne pour la question des étudiants transgenre ainsi que celle du nom de femme mariée.

### NOM USUEL

- Une personne pourrait être désignée par un nom de personne usuel, par un nom de personne de publication et par un ancien nom de personne officiel.
- Alors que le nom de personne officiel sera utilisé pour tous les actes où la loi impose le nom de personne officiel, le nom d'usage, s'il existe, pourrait être utilisé pour toutes les communications (annuaire électronique, courrier interne, courrier électronique etc.).
- Les personnes disposant d'un nom de famille (prénom) usuel devraient bénéficier de deux alias de courrier électroniques : un alias basé sur le prénom et le nom de famille officiels et un alias reflétant le prénom et le nom de famille d'usage.

### CHANGEMENT DE NOM

- les personnes changeant de nom de famille (prénom) devraient bénéficier de deux alias de courrier électronique : un alias basé sur l'ancien nom de personne officiel (à durée limitée) et un alias reflétant le nouveau nom de personne. Elles devraient avoir la possibilité de changer leur eID, ainsi que les autres ressources liées au nom de personne officiel.
- L'ancien nom de famille ou prénom officiel devrait être conservé de façon à ce que les personnes dûment mandatées puissent faire le lien entre les deux identités.
- Le changement de nom étant souvent effectué pour des raisons sensibles, il conviendrait de demander à la personne intéressée si elle souhaite que les différents annuaires de l'UNamur permettent de la retrouver quand on effectue une recherche sur son ancien nom de famille ou prénom.

## LES BONNES PRATIQUES DANS L'ENSEIGNEMENT

### COMMUNICATION AUX ETUDIANTS

---

Le 23 février 2016 Elise DEGRAVE, professeure de droit à l'UNamur, et Vincent GENGLER, Directeur du Secteur Social à l'UNamur, sont intervenus dans le cadre d'un sujet du Journal télévisé de la RTBF relatif à l'existence de « maisons de filles » réservées aux seules étudiantes.

Cette discrimination de genre s'affiche de façon explicite dans les petites annonces. Or, elle est illégale et rend l'accès au kot plus difficile pour les garçons.

Elise Degrave souligne que les critères de genre, à l'instar des critères de nationalité ou d'orientation sexuelle sont protégés. En conséquence, aucune différence de traitement ne peut être attribuée sur la base de ceux-ci.

Interrogé sur l'existence de ces kots exclusivement féminins, le propriétaire de 450 logements étudiants à Namur considère que ce phénomène résulte d'une réelle et forte demande des parents et des étudiantes. Elle n'est en rien le fruit d'une volonté affichée de sa part.

Dans le même sens, Vincent Gengler explique que les kots féminins de l'UNamur, s'ils existent, trouvent leur origine dans la séparation des sexes préconisée par les jésuites des Facultés Notre Dame de la Paix (la première résidence de fille n'est apparue qu'en 1953). Aujourd'hui, elle répond elle aussi à une demande des parents ou d'étudiantes de confession musulmanes qui se sentent plus à l'aise de partager leur logement avec des personnes du même sexe.

Pour Elise Degrave, toute la question réside dans le fait de savoir si les garçons et les filles sont à un pied d'égalité pour accéder à des logements de qualité équivalente. En conséquence, si un quota de logements est réservé aux filles au motif qu'il existe une demande des étudiantes et de leurs parents, ce même quota doit exister pour les garçons.

Lien vers la vidéo : [https://www.rtb.be/info/regions/detail\\_discrimination-dans-l-acces-aux-kots-les-maisons-de-filles-sont-illegales?id=9221114](https://www.rtb.be/info/regions/detail_discrimination-dans-l-acces-aux-kots-les-maisons-de-filles-sont-illegales?id=9221114)

## LES BONNES PRATIQUES DANS LA RECHERCHE - MENTORING ET ACCOMPAGNEMENT À LA RECHERCHE

### ORIGINE

---

Une double réalité avait émergé de la conférence genre 2016, alors dédiée au biais de genre dans la carrière scientifique.

D'abord l'importance du rôle de promoteur pour guider les jeunes chercheurs non seulement dans leur projet scientifique, dans leur carrière mais également dans les questions qu'ils se posent en matière de conciliation vie privée - vie professionnelle.

Ensuite leur vision très réaliste des contraintes qui pèsent sur le chercheur aujourd'hui, car de grandes incertitudes existent en effet quant à la nécessité de poursuivre un post doc qui demande de nombreux sacrifices.

Fort de ce constat, le Vice-Rectorat, en étroite collaboration avec le Vice-Rectorat Recherche, a voulu inscrire cette problématique au catalogues de formations 2017-2018, et organiser dans ce cadre un cycle de rencontres rassemblant ces académiques soucieux d'améliorer le soutien qu'ils apportent à leurs chercheurs durant cette période charnière de leur vie.

Une première rencontre s'est tenue le 2 juin 2017.

## **PREMIÈRE RENCONTRE**

---

Envisagée de manière exploratoire, cette réunion visait à lister les difficultés rencontrées dans l'accompagnement des chercheurs, à partager les bonnes pratiques et à mettre en place un réseau d'appui.

Il s'agissait également d'élaborer une première esquisse de propositions que le groupe serait en mesure de fournir à la nouvelle Vice-Rectrice en charge de la Recherche, pour structurer ce réseau d'appui et l'outiller par des formations ultérieures qui pourront figurer au catalogue de formation de l'année 2017-2018.

Cette rencontre se voulait le point de départ d'une réflexion axée autour des 3 questions suivantes :

- Que veut dire bien accompagner un chercheur, et être bien accompagné en tant que chercheur ?
- Quel est le ressenti de cet accompagnement, du point de vue des promoteurs et du point de vue des chercheurs ?
- Quels sont les dispositifs existants qui pourraient être renforcés et les nouveaux dispositifs à mettre en place ?

## **CONSTATS LIMINIARES**

---

Des dispositifs d'accompagnement des chercheurs, notamment le mentoring, sont préconisés dans la Charte Européenne du Chercheur.

En termes de dispositifs à venir se profile la création d'un observatoire des carrières scientifiques qui serait hébergé par le FNRS.

La problématique du financement de la Recherche (contrat CDD) a un impact direct sur les promoteurs puisqu'elle engendre une certaine précarité des chercheurs et est dommageable pour la qualité de la recherche. Les promoteurs se voient donc obligés de compenser ces difficultés dans l'exercice de leur fonction.

Les échecs, les abandons de thèses, tout comme les prolongements à plus de 4 ans sont difficilement quantifiables et ces phénomènes sont assez inquiétants.

Enfin, un master de spécialisation à horaire décalé (60 crédits) en accompagnement des professionnels de l'éducation, du management, de l'action sociale et de la santé, va voir le jour à la rentrée 2017-2018. Ce master, organisé par l'UNamur avec l'Henalux et l'UMons, est construit autour de plusieurs pôles : pôle accompagnement, pôle organisationnel, pôle relationnel. Des partenaires internationaux seront également impliqués, telles que plusieurs universités françaises et suisses.

## LES BESOINS ET LES PROPOSITIONS

---

En tout état de cause, il s'agira d'abord de réfléchir au dispositif à mettre en place à l'UNamur pour ensuite, le cas échéant, monter un programme de formation adéquat. Les participantes à la table ronde ont émis les propositions suivantes :

**Besoin : formation des chercheurs et assistants en matière de gestion du suivi pédagogique lié à l'assistantat.**

**Proposition : Des modules de formation obligatoires notamment en management et en communication, et ce, dès le début de la thèse. Cette formation devrait pouvoir répondre**

Une formation existe, via <http://uzes.unamur.be>, mais elle est malheureusement à horaire décalé (soirée et weekend), ne permettant pas une conciliation vie-privée/vie professionnelle optimale. De plus cette formation n'offre pas de module pédagogique, essentielle à la carrière de futur académique.

Plutôt que de mettre en place une nouvelle formation, il conviendrait peut-être d'isoler les modules les plus pertinents des formations existantes, et ce, en fonction de l'avancée de la thèse, et de les rendre obligatoires aux doctorants. Cela répondrait à l'obligation de formation transversale de 5 crédits.

Ces modules pourraient être regroupés les 10 ou 15 premiers jours de l'année académique (sans oublier que les nouveaux chercheurs arrivent à deux moments spécifiques de l'année académique).

L'intérêt d'organiser ces modules et, de manière plus générale, de formaliser les choses en matière pédagogique et de réseautage en début de doctorat, tient au fait que les contraintes familiales arrivent le plus souvent plus tard dans l'élaboration de la thèse.

L'idée de coupler ces modules de formation avec la journée d'accueil des nouveaux chercheurs n'a cependant pas été retenue, pour des raisons d'efficacité.

Autre piste : un midi de l'ADRE rendu obligatoire et dédié à l'accueil des nouveaux doctorants serait un bon vecteur pour informer les docteurs des « codes académiques » de la thèse, de ce qu'est un parcours de thèse, de la relation avec le promoteur, des difficultés que l'on peut rencontrer et des outils qui sont à sa disposition. Il faudrait alors veiller à prévenir tous les promoteurs du caractère obligatoire de cette session. Celle-ci devrait être tenue par les experts de terrain que sont les promoteurs, tous secteurs confondus.

**Besoin : le règlement doctoral<sup>5</sup> est un document complexe et indigeste.**

**Proposition : un Règlement rectoral plus accessible et plus lisible pour les chercheurs.**

Une brochure synthétique et explicative à destination des doctorants (*vade mecum* du doctorant) pourrait être élaborée, qui, pour chaque étape importante de la thèse, reprendrait les éléments pertinents et essentiels contenus dans le règlement doctoral. Cette brochure devrait idéalement être rédigée en collaboration avec les doctorants. Il conviendrait de veiller, en outre, à y intégrer les spécificités propres à chaque faculté.

---

<sup>5</sup><https://www.unamur.be/recherche/services-adre/documents/reglement-doctorat-UNamur>

De la même manière, une brochure (co-écrite par des promoteurs et doctorants) à destination des promoteurs pourrait être élaborée afin de leur donner les outils et de l'information pratique sur son rôle de promoteur. Il conviendrait de traiter deux aspects de l'accompagnement dans cette brochure : le volet instrumental (quelles sont les démarches administratives à remplir dans l'exercice d'une thèse ?) et un volet développemental (comment développer son empathie ? Comment soutenir son chercheur au mieux ?)

**Besoin : Renforcer la communication avec les doctorants.**

**Proposition n°1 : organiser une journée multidisciplinaire pour les doctorants.**

Cette journée existe déjà. Elle est organisée, tous les deux ans, par la faculté des Sciences de l'UNamur. La prochaine se tiendra en janvier 2018. C'est l'Unité d'Appui à la Recherche (<https://terranostra.unamur.be/sci/uar>) qui gère son organisation.

Cet événement ne semble pas assez bien relayé auprès des doctorants et l'information à son sujet nécessiterait d'être mieux diffusée et généralisée aux autres facultés.

**Proposition n°2 : Reprendre les midis des doctorants : le peer mentoring**

Abandonnées depuis un certain temps, ces rencontres mensuelles permettaient aux chercheurs et doctorants d'échanger sur les difficultés qu'ils rencontraient.

Il serait pertinent de reprendre, en interne à l'UNamur, ces midis des doctorants afin de permettre aux doctorants d'une part de décharger leur charge émotionnelle avec leurs pairs et d'autre part de créer ainsi un cercle de clubbing et de réseautage. Ces midis devraient être supervisés par un profil de psychologue.

**Proposition n°3 : Améliorer la communication entre le promoteur et le chercheur**

Le manque de communication et de contact entre promoteurs et chercheurs est parfois réel et préoccupant. Pourtant, des discussions franches peuvent souvent déceler des situations difficiles et permettre de les solutionner avec les outils adéquats.

S'assurer, dès les premiers échanges, de la bonne compréhension des projets de vie personnels que le chercheur entend poursuivre, afin de les intégrer au mieux dans le projet de thèse. Pour cela, il faut une communication saine et sereine entre les deux intervenants, même si le lien hiérarchique existe.

**Besoin : Se sentir mieux accompagné tout au long de son projet de recherche.**

**Proposition : Systématiser les outils de mentoring destinés aux nouveaux membres du personnel académique, et notamment en matière d'accompagnement de la personne.**

Actuellement, les statuts du personnel académique prévoient un accompagnement éventuel du nouvel académique par un tuteur<sup>6</sup>.

---

<sup>6</sup>[https://terranostra.unamur.be/sevvr/personnel-academique/newstatac/Statut-personnel-academique/index\\_html](https://terranostra.unamur.be/sevvr/personnel-academique/newstatac/Statut-personnel-academique/index_html)

**Besoin : Accompagner le volet développemental de la personne**

**Proposition : Mettre en place du peer reviewing afin de réfléchir et de travailler ensemble sur l'aspect d'empathie du promoteur.**

Pour avancer dans sa thèse, le chercheur doit être certain de son avenir. Mais celui-ci semble tellement bouché, qu'il est souvent difficile et lourd pour le promoteur de trouver les mots justes pour l'accompagner au mieux. Il serait donc intéressant de rencontrer d'autres promoteurs pour pouvoir échanger sur le sujet.

Autre piste, celle d'une collaboration avec le DET sur certains modules du nouveau Master de spécialisation en accompagnement qui pourraient être mis à profit pour former les promoteurs à l'accompagnement des chercheurs.

**Besoin : Tenir compte des profils différents des doctorants**

**Proposition : mettre en place des formations pédagogiques qui outilleraient les assistants dans leur fonction d'enseignement.**

Les assistants constituent un corps particuliers de doctorants. En effet, certains, dont le but n'est pas de faire un doctorat, sont forcés à le faire. D'autres, n'ayant pas obtenu de poste FNRS, passent par l'assistantat pour pouvoir réaliser leur thèse de doctorat. Enfin, les assistants ont souvent un profil de didacticien et leurs besoins en termes de formation et d'accompagnement peuvent donc être différents des doctorants qui ne font pas d'assistantat.

## LES BONNES PRATIQUES EN COMMUNICATION ET VISIBILITÉ DE LA PROBLÉMATIQUE GENRE

### CONFERENCE GENRE 2017

---

#### Constats

A l'UNamur, des filières comme la Médecine (68% de filles inscrites en 2016) ou le Droit (66% d'inscrites en 2016) sont de plus en plus féminisées, alors que le cursus informatique se voit, pour sa part, déserté par les étudiantes (5% de filles).

Comment pareils phénomènes s'expliquent-ils ? Faut-il y voir l'effet des représentations sociales du métier, d'un sens différent que recherchent filles et garçons dans leur devenir professionnel, d'autres aspects à la conciliation vie privée/vie professionnelle ? Quelles sont les conséquences pour ces professions du manque de diversité dont elles sont le terrain ?

Ces questions, le Vice-Rectorat a souhaité les mettre à l'honneur pour sa traditionnelle conférence genre organisée dans le cadre de la journée internationale des droits des femmes 2017, en collaboration avec la plateforme Namur'Elles de la ville de Namur.

Cet évènement a accueilli quatre personnalités qui ont explicité leur domaine d'expertise à travers le prisme du genre, permettant ainsi une lecture des causes et des conséquences de ce phénomène sur leur champ professionnel.

Après un inventaire succinct des politiques menées par l'UNamur depuis 2013 en matière de genre, le Recteur **Yves Poulet** a rappelé que si plusieurs caps ont été franchis avec succès dans notre université, le chemin était encore long pour tordre le coup à tous les préjugés sexistes et genrés culturellement ancrés dans nos habitudes institutionnelles. Contre cette lecture biaisée, les universités détiennent deux armes : l'arsenal législatif et les choix assumés et volontaires des différents acteurs impliqués tout au long de ce parcours de vie.

Rappelant l'ancrage de la politique communale namuroise dans une véritable dynamique de genre, **Stéphanie Scailquin**, Échevine de la Cohésion sociale, du Logement, de l'Urbanisme et de l'Égalité des Chances a explicité le travail de la plateforme namuroise Namur'Elles, qui entend fédérer les associations présentes sur le terrain et les mettre en lumière le 8 mars. Une vingtaine de structures sont concernées par ce partenariat avec la ville. L'UNamur y participe également activement. Pour cette journée du 8 mars 2017, la plateforme Namur'Elle organisait une marche exploratoire à la recherche des Namuroises célèbres, une exposition photos ainsi qu'un spectacle de l'humoriste Laurence Bibot.

### *Féminisation de la médecine*

Pour évoquer cette question, La députée fédérale et médecin **Catherine Fonck** a entamé son intervention par le récit passionnant du parcours d'Isala Van Biest, première femme belge à accéder en 1884 à la profession de médecin. Elle a ensuite mis l'accent sur la forte et rapide amplification du phénomène de féminisation du secteur médical. Des 7,3% de femmes accédant aux facultés de médecine en 1960, on est passé à 55% en 2016. Cependant, avec ses 38% de femmes médecins en 2013, la Belgique est à la traîne derrière la moyenne OCDE de 45%

La députée s'est ensuite concentrée sur le travail de la Commission de planification de l'INAMI en matière de projection de la féminisation de la médecine par spécialisation et par zone linguistique. Ainsi, en Communauté française, les 38% de femmes médecins généralistes en 2012 seront 64% en 2037. Certaines spécialités sont trustées par les femmes qui semblent fuir les spécialisations caractérisées par des actes plus techniques et mécaniques et favoriser celles où le facteur humain est très présent [ex : pédiatrie (84% en 2037), orthopédie (21% en 2037)].

Si tous les métiers du « Care » sont concernés par cette progression (kinés, pharmaciens, infirmiers, sages-femmes, dentistes), des différences apparaissent cependant en fonction du niveau de responsabilité. Car, si elles sont majoritaires en faculté de médecine, elles n'occupent que peu de postes d'influence une fois qu'elles accèdent à la profession médicale<sup>7</sup>.

Catherine Fonck doute que ces dernières soient plus naturellement attirées par les métiers du soin. Elle avance qu'il ne s'agit peut-être que du simple reflet de la répartition égalitaire des femmes et des hommes dans notre société. Pour elle, la féminisation ne constitue pas un problème. Et si elle refuse de considérer l'idée de quotas, elle estime cependant qu'il est urgent et nécessaire d'accompagner le phénomène de féminisation.

---

<sup>7</sup> En 2016, Caroline Pauwels est la seule femme à avoir accédé au poste de Rectrice d'une université belge (VUB).

D'abord en termes d'organisation des soins, notamment en matière de temps de travail disponible et de force de travail. Ensuite en termes de prévisions démographiques. Il faut adapter le nombre de médecins/habitants de manière globale, par spécialité et par « désert géographique ». Il est également nécessaire de réfléchir à des alternatives comme, par exemple les pratiques de groupes, ou la délégation de tâches aux professionnels paramédicaux, tandem médecin/infirmier au domicile pour les malades chroniques.

Enfin, des réponses spécifiques doivent être apportées pour des questions telles que les systèmes de gardes, certains moments clés de la carrière professionnelle d'une femme (grossesse/enfants), la recherche ou la carrière académique.

### *Féminisation du monde judiciaire*

La question de la féminisation des métiers du droit a été abordée sous l'œil professionnel et humaniste de **Nathalie Colette Basecq**. Avocate et professeure de Droit pénal à l'UNamur, Nathalie Colette Basecq, a, dans un premier temps, insisté sur la dualité des statistiques quand on parle des femmes dans la profession juridique.

Les filles sont majoritaires dans le domaine des Sciences juridiques - 71% de filles diplômées à l'UNamur en 2016 -, d'où leur présence accrue sur le marché des métiers du droit. Cependant, si la féminisation de la profession d'avocat et de magistrat est une tendance observée en Belgique (45,4 % de femmes avocates en 2011, 51% de femmes magistrats aujourd'hui), les femmes sont cependant moins présentes aux échelons supérieurs de la magistrature et aux fonctions de chefs de corps. En effet, la Cour de Cassation, le Conseil d'Etat et la Cour constitutionnelle, restent des instances très masculinisées. Le même constat s'applique au niveau de la justice européenne : la Cour européenne des droits de l'homme compte environ 1/3 de femmes parmi ses juges tandis que la Cour de justice de l'UE en compte ¼, soit 7 des 28 juges.

Nathalie Colette Basecq admet qu'il est difficile de répondre à la question de savoir pourquoi les femmes démontrent un plus grand attrait pour les professions juridiques.

Elle rappelle d'abord la lenteur de l'évolution vers l'émancipation de la femme, en s'attardant sur l'histoire de Marie Popelin, (1846-1913), première femme belge docteur en Droit (1888), qui ne put cependant jamais plaider. La Cour d'appel de Bruxelles et la Cour de cassation lui ayant refusé de prêter le serment d'avocat, profession jugée inappropriée pour les femmes.

Cette perception de la femme était aussi celle du Code civil qui la confinait dans un statut d'incapacité, et de soumission d'abord à son père, puis à son époux après le mariage.

Et Nathalie Colette Basecq de citer la Mercuriale du 27 mai 1946 de Léo Delwaide, Procureur Général près la Cour d'appel de Liège, sur l'accès des femmes à la magistrature, plus qu'explicite sur l'opinion dominante de l'époque quant à la place des femmes en magistrature.

« (...) Il faut que la justice soit sans passion, modérée et sage. Or, cela est congénitalement contraire au tempérament de la femme. Tous les auteurs sont d'accord et l'expérience de chacun y acquiesce. La femme est un être subjectif, émotif, passionnel, extrême en tout, se décidant avant tout pour des motifs de sentiment. On peut atténuer dans une certaine mesure ces travers, mais on ne modifie pas la nature. C'est là, à mon sens, que gît l'obstacle foncier qui raisonnablement ferme à la femme l'accès à la magistrature (...). »

Grâce au mouvement d'émancipation des femmes, on assista à une évolution considérable de la condition et du statut de celles-ci, qui purent accéder à la profession d'avocat en 1922, acquérir le droit de vote et d'éligibilité en 1948, cesser d'être juridiquement incapables en 1958 et obtenir l'autorité parentale en 1974.

Sur l'impact de cette féminisation du monde judiciaire, Nathalie Colette Basecq estime que, dans tous les cas, le juge applique la loi sans que le genre auquel il appartient influe sur sa capacité à rendre justice. C'est plutôt au niveau de la perception des justiciables, en particulier des hommes et spécialement dans le contexte de la justice familiale, que des préjugés circulent. La justice qui est rendue au nom du peuple ne doit-elle pas être le reflet de la société, en ce compris du point de vue du genre ?

Si l'on recherche un équilibre des genres pour le Droit et la justice, ce phénomène de très forte féminisation pourrait laisser place à une discrimination positive en faveur des hommes afin de tendre à la parité. La richesse du double regard masculin et féminin est indéniable. Mais faut-il absolument tendre vers la parité ? Si oui, la question serait alors : comment augmenter la proportion des hommes dans les professions du Droit ? Cela devrait notamment passer par une large sensibilisation du public, et particulièrement des jeunes étudiants. Le débat sur cette question reste ouvert.

#### *Femmes et Numérique : mariage heureux ?*

Benoît Hucq a présenté Digital Wallonia<sup>8</sup>, la plateforme de stratégie numérique pour la Wallonie, ses objectifs et son cadre de compétences. Hélène Raimond a ensuite pris la parole pour traiter la question plus spécifique des femmes dans le numérique.

700.000 emplois seront créés dans les métiers du Numérique d'ici 2025 (Source OCDE), on comprend dès lors mieux les implications et les conséquences d'une meilleure incorporation des femmes dans ce secteur.

La Commission européenne<sup>9</sup> a estimé que la présence accrue des femmes dans le numérique générerait, à termes, un surplus annuel de 9 milliards d'euros dans le PIB européen.

En Belgique, les femmes ne représentent que 12% des ingénieurs diplômés en «Sciences et Technologies de l'Information et de la Communication», la moyenne européenne se situant environ à 22%<sup>10</sup>. Elles sont de l'ordre de 16% dans les métiers d'informaticien et d'analyste programmeur<sup>11</sup>, alors que l'entrepreneuriat féminin dans les métiers du numérique se situe à environ 13% contre 30% en moyenne dans les autres types d'activités<sup>12</sup>.

Le McKinsey Global Institute a créé « women matter » afin de mesurer l'apport des femmes dans les métiers à forte créativité. Il confirme que, si tous les pays réduisaient la fracture de genre sur leurs marchés du travail, ce sont jusqu'à 12 mille milliards de dollars qui pourraient être ajoutés au produit mondial brut.

---

<sup>8</sup> <https://www.digitalwallonia.be>

<sup>9</sup> Etude de la Commission européenne sur la présence des femmes dans l'économie numérique, « Women active in the ITC sector », octobre 2013.

<sup>10</sup> Foundation For European Progressive Studies, Ghislaine Toutain, 2014.

<sup>11</sup> Statbel, Professions en Belgique suivant le sexe, 2013.

<sup>12</sup> source: AEI, 2016.

Hélène Raimond a justifié les raisons de cette masculinisation par plusieurs facteurs.

Le phénomène récent de l'arrivée des femmes sur le marché du travail (années 50), l'organisation de la famille et la répartition de la parentalité peuvent en effet expliquer ce phénomène, la répartition du travail entre hommes et femmes suivant encore le modèle traditionnel des rôles. Le rééquilibrage se fera à partir du moment où les femmes vont générer du profit et que les hommes s'attelleront aux tâches ménagères.

Le monde du travail et le phénomène du « leaky pipe » ou plafond de verre est également une réalité qui empêche les femmes d'accéder aux postes situés en haut de la pyramide professionnelle.

L'absence de rôles-modèles et de communication adaptée aux femmes peut également constituer une explication. La performance s'organise et se conçoit de manière différente de celle des hommes. Et ce sont les hommes qu'il faut convaincre de cette réalité.

Enfin, Hélène Raimond est revenue sur les actions du Cabinet Marcourt en matière d'approche intégrée de la notion de genre.

Suite au vote du Décret genre en 2014, et conformément à l'accord de gouvernement, les ministres se sont engagés à « genrer » au minimum deux de leurs politiques d'ici la fin de la législature (2019). Le Cabinet Marcourt a, pour sa part, choisi les métiers des TIC, afin d'y obtenir une meilleure égalité professionnelle. Il travaille également à un accès égal des femmes et des hommes à l'entrepreneuriat.

Un groupe de travail a été mis en place, composé notamment d'académiques et de chefs d'entreprises. L'objectif visé est de changer les stéréotypes sur le métier et sur la compétitivité hommes femmes, ainsi que de réformer l'école en matière de compétences en algorithmes.

### *Conclusion*

En prenant pour point de départ les cas extrêmes de sur-féminisation des filles dans les filières de Droit et de Médecine, et leur sous-représentation flagrante dans la filière informatique, cette conférence entendait interroger cette égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, en posant toutes les questions – en ce compris celles qui fâchent – permettant une meilleure compréhension de ce phénomène et qui poseront les jalons des futurs politiques en vue d'endiguer celui-ci.

## **LES MIDIS DE LA FUCID - ECONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE... GENRE ?**

---

Les femmes représentent plus de 50 % de l'humanité, fournissent 67 % des heures de travail, ne gagnent pourtant que 10 % du revenu mondial et possèdent moins de 1 % de la fortune mondiale.

En se basant sur les témoignages recueillis sur le terrain au sein de groupes d'artisans et de producteurs boliviens (COMMART<sup>13</sup> et COPACA IRRUPANA<sup>14</sup>), Sophie Charlier a centré son intervention autour de trois axes : D'abord, la question du genre comme révélateur de l'invisibilité du rôle des femmes dans l'économie (approche par l'économie féministe). Ensuite, la manière avec laquelle les économies solidaires interrogent l'Economie en général et son modèle dominant (approche substantive de l'économie). Enfin, l'importance de la parole des acteurs sociaux dans la construction des savoirs et l'apport de la participation à une organisation d'économie populaire et solidaire (empowerment/empoderamiento)

Les économistes féministes mettent en évidence que les inégalités de sexes limitent de façon directe et indirecte la croissance économique. Par l'apport de leur travail, elles tentent ainsi de rendre visibles les pratiques économiques des femmes qui, parce qu'elles cherchent à concilier les besoins économiques (le travail) et les besoins liés au rôle reproducteur (la vie de famille), n'entrent pas dans les cadres traditionnels d'analyse économique. Elles dénoncent également les outils d'analyse économiques « masculins » qui ne tiennent pas compte du rôle invisible des femmes dans l'économie. Enfin, elles mettent en évidence le concept de Budget Temps, soit le temps consacré à d'autres activités que celles rémunérées, et qui, dans le domaine de l'économie sociale, participe à la détermination et la mesure du prix juste, et par là, à la manière dont les femmes vont se situer dans l'économie.

L'approche substantive de l'économie utilisée par Sophie Charlier permet de mettre en évidence ce qui est constaté sur le terrain. A savoir que l'Economie ne se limite pas à son aspect monétaire, mais qu'elle intègre différents types d'échanges (troc, dons, administration domestique etc.). Elle met également en exergue l'apport des femmes dans l'économie, leurs logiques plurielles et leur visibilité au sein d'organisations d'économie solidaire multifonctionnelles.

Enfin, au travers du concept de « empowerment/empoderamiento », l'intervenante a démontré à quel point l'impact de la participation des femmes à des organisations d'économie solidaire dépasse les aspects économiques en permettant des améliorations individuelles autant que collectives. Individuellement, participer à ces organisations de CE est synonyme de nouveaux espaces de négociations des rapports de genre au sein de la famille et de la communauté, un espace de formation, de développement de la personne et de dignité, ainsi que le développement d'un savoir-faire. Collectivement, les femmes y puisent la possibilité de devenir actrices de changement, voire de mener de véritables actions politiques locales et ou nationales.

Sophie Charlier conclue son intervention par le constat selon lequel l'analyse des rapports sociaux au sein de l'économie solidaire met en évidence des rapports de pouvoir inégaux entre les sexes mais aussi entre chacune des catégories. En outre, l'empowerment a ses limites, tout comme il crée des tensions intrafamiliales et communautaires (pressions cultures, manque d'appui familial, acceptation de la légitimité du discours, difficultés à trouver « du collectif »).

Il n'en reste pas moins que le commerce solidaire et sa dynamique propre au Sud constitue un formidable outil de projet de développement, et pas seulement un accès au marché.

---

<sup>13</sup> Groupe actif dans le commerce de produits artisanaux (tissage rudimentaire ou semi-industriel). Association mixte à l'intérieur de laquelle il existait un groupe de femmes.

<sup>14</sup> Groupe de producteurs de café. Association mixte à l'intérieur de laquelle il existait un groupe de femmes.

# ACTIONS POSITIVES

## FACULTÉ D'INFORMATIQUE

---

### DEVOXX4KIDS

Le 8 octobre 2016, la Faculté d'Informatique de l'UNamur accueillait en ses murs l'activité organisée par l'association DEVOXX4Kids pour la quatrième année consécutive. 28 adolescents de 9 à 14 ans ont pu, le temps d'une journée, se transformer en informaticiens concepteurs de logiciels.

Cette action de la faculté d'informatique est également l'occasion d'offrir aux filles participantes, la possibilité d'approcher l'informatique sans filtre genré, voire de susciter des vocations dans cette filière très peu féminisée et pourtant en pénurie<sup>15</sup>.

L'analyse des inscriptions par domaine l'a bien démontré, l'Informatique reste toujours l'un des parents pauvres en termes d'intérêt féminin pour cette filière. En effet, elles y constituent moins de 5% de la population étudiante.

---

<sup>15</sup> Un rapport du FOREM datant de 2015 sur les fonctions critiques et métiers en pénurie publié en 2015, montre que les professions de développeur(se) informatique, analyste informatique et Web développeur(se) sont parmi les 18 fonctions ou métiers récurrents dans la liste au cours des cinq dernières années.

# TABLEAU COMMUN DES BONNES



Pratiques des institutions de la FWCette année académique 2016-2017, le réseau interuniversitaire des « Personnes de Contact Genre » a mis à jour le tableau récapitulatif élaboré en 2015 et relatif aux bonnes pratiques en matière de promotion de l'égalité de genre au sein de six institutions universitaires de la Communauté française de Belgique et du F.R.S – F.N.R.S. Elles sont présentées et commentées dans les rapports respectifs des universités et du Fonds de la recherche scientifique. Ce tableau sera fourni ultérieurement.

