

# **RAPPORT SUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES À L'UNIVERSITÉ DE LIÈGE**

---

---

**2017**

---

Annie CORNET

Hec-Liège (Liège Université)

Avec la collaboration de

Elena CHALUNE et de Fabienne MICHEL, cellule Radius Liège Université

Brigitte ERNST (EURAXESS - HR Strategy et R&D – Liège Université)

Claire GAVRAY (FSS) et Juliette DOR (FPL) du FERULg

Octobre 2017

EGiD (Etudes sur le Genre et la Diversité en Gestion) / Hec-Liège

Quartier agora, place des orateurs B31 / bt 48-

B-4000 LIEGE / [annie.cornet@uliege.be](mailto:annie.cornet@uliege.be)



## HR Strategy and Euraxess



Avec le soutien de la Fédération Wallonie – Bruxelles



# Table des matières

<b>TABLE DES MATIÈRES.....</b>	<b>3</b>
<b>INTRODUCTION.....</b>	<b>6</b>
<b>1 DONNÉES STATISTIQUES SEXUÉES LIÈGE UNIVERSITE.....</b>	<b>8</b>
1.1 DONNÉES GÉNÉRALES.....	8
1.2 LES ÉTUDIANTS PAR NIVEAU D'ÉTUDES ET PAR SECTEUR D'ÉTUDES.....	9
1.2.1 <i>Bac et Master 2015-2016</i> .....	9
1.2.2 <i>Inscriptions</i> .....	10
1.2.3 <i>Diplômes obtenus</i> .....	14
1.2.4 <i>Doctorant</i> .....	15
1.2.5 <i>Mobilité IN et OUT des étudiant.e.s</i> .....	18
1.2.6 <i>Carrières des étudiant.e.s un an et 5 ans après le master</i> .....	20
1.3 LE PERSONNEL LIÈGE UNIVERSITÉ.....	24
1.3.1 <i>Personnel administratif et de gestion (PATO) par niveau</i> .....	24
1.3.2 <i>Personnel scientifique</i> .....	25
1.3.3 <i>Personnel FNRS</i> .....	26
1.3.4 <i>Personnel académique</i> .....	27
1.3.5 <i>Responsables centre de recherche et spin-off</i> .....	29
1.4 INSTANCES DE DÉCISION DE L'UNIVERSITÉ.....	30
1.5 HONORIS CAUSA.....	32
1.6 GRANDES CONFÉRENCES LIÉGEOISES.....	32
1.7 PRIX FRANQUI ET FNRS.....	32
1.8 INVENTAIRE DES ENSEIGNEMENTS (OU COURS ISOLÉS).....	33
1.9 INVENTAIRE DES RECHERCHES SUR LE GENRE.....	35
1.9.1 <i>Recherche sur le genre</i> .....	35
1.9.2 <i>Liste des publications en lien avec le genre en 2017</i> .....	36
1.9.3 <i>Doctorats finalisés</i> .....	38
1.9.4 <i>Doctorats en cours</i> .....	39
1.9.5 <i>Mémoires 2017</i> .....	39
1.10 POLITIQUES DE COOPÉRATION AU DÉVELOPPEMENT.....	43
<b>2 POLITIQUES MENÉES PAR LIÈGE UNIVERSITÉ EN 2017.....</b>	<b>45</b>
2.1 RECTORAT.....	45
2.2 LE RÉSEAU EURAXESS ET LA HR STRATEGIE.....	46
2.3 FERULG.....	46
2.4 HEC-ULG.....	50
2.5 FACULTÉ DES SCIENCES.....	53
2.6 FACULTÉ DES SCIENCES SOCIALES.....	55
2.7 AUTRES ACTIVITÉS.....	55
<b>3 PISTES D'ACTION.....</b>	<b>57</b>
3.1 PISTES D'ACTION CENTRÉES SUR LES INDIVIDUS.....	57
3.2 PISTES D'ACTION CENTRÉES SUR L'ORGANISATION.....	58
3.3 PISTES D'ACTION CENTRÉES SUR LA SOCIÉTÉ.....	59
<b>4 ANNEXES.....</b>	<b>60</b>
4.1 RAPPORT D'ACTIVITÉS 2017.....	60
4.2 CAHIER DES CHARGES DE LA PERSONNE DE CONTACT GENRE 2016.....	60

4.3	TEXTES SOUMIS PAR LES ETUDIANTES POUR LE COLLOQUE DE FSA – LEUR VISION DE LA PLACE DES FEMMES DANS LES SCIENCES EXACTES .....	62
4.3.1	<i>Francisca Vallespir Torrens, University of the Balearic Islands</i> .....	62
4.3.2	<i>Evelien Vaessen</i> .....	62
4.3.3	<i>Addisalem Hailu Taye</i> .....	64
4.3.4	<i>Katrin Jödicke</i> .....	65
4.3.5	<i>Saskia Arendt Otto-Berthold-Straße</i> .....	65
4.4	LISTE PARTICIPANTS COLLOQUE FEMMES SCIENTIFIQUES 8 MARS 2017 .....	69

Tableau 1 :	Données longitudinales 2009-2017.....	8
Tableau 2 :	Part des femmes tout au long du parcours universitaire : comparaison 2009-2016.....	9
Tableau3 :	Répartition sexuée des étudiant.e.s Bac et Master (2015-2016) .....	9
Tableau4 :	Répartition sexuée des étudiant.e.s Bac et Master par secteur d'études (2015-2016) .....	9
Tableau5 :	Représentation graphique de la répartition sexuée des étudiant.e.s Bac et Master par secteur d'études (2015-2016) .....	10
Tableau6 :	Répartition sexuée des inscriptions au Bac selon les secteurs d'études (2016-2017) .....	10
Tableau7 :	Représentation graphique de la répartition sexuée des inscriptions au Bac selon les secteurs d'études (2016-2017) .....	10
Tableau8 :	Répartition sexuée des inscriptions au Bac selon les domaines d'études (2015-2016).....	11
Tableau9 :	Répartition sexuée des inscriptions au Master selon les secteurs d'études (2016-2017).....	11
Tableau10 :	Représentation graphique de la répartition sexuée des inscriptions au Master selon les secteurs d'études (2016-2017) .....	11
Tableau11 :	Répartition sexuée des inscriptions par domaine d'études (2015-2016) .....	13
Tableau12 :	Répartition sexuée des inscriptions par nationalité (BE/UE/HUE) (2015-2016).....	14
Tableau13 :	Répartition sexuée des diplômes obtenus par cycle (2016_2017) .....	14
Tableau14 :	Répartition sexuée des diplômes obtenus par secteur (2016_2017) .....	14
Tableau15 :	Répartition sexuée des diplômes obtenus en Bac par secteur (2016_2017) .....	14
Tableau16 :	Répartition sexuée des diplômes obtenus en Master par secteur (2016_2017) .....	15
Tableau17 :	Répartition sexuée des diplômées par domaine d'études (2014-2015).....	15
Tableau18 :	Répartition sexuée de la première inscription au doctorat (2015-2016) .....	15
Tableau19 :	Répartition sexuée des diplômé.e.s de doctorat (2015-2016) .....	16
Tableau20 :	Répartition sexuée de la première inscription au doctorat par secteur (2015-2016) .....	16
Tableau21 :	Répartition sexuée des diplômé.e.s de doctorat par secteur (2015-2016).....	16
Tableau22 :	Répartition sexuée des 1ères inscriptions au doctorat par secteur d'études (2014-2015) .....	17
Tableau23 :	Répartition sexuée des diplômé.e.s au doctorat par secteur d'études (2014-2015).....	18
Tableau24 :	Répartition sexuée des boursiers au doctorat par secteur d'études (aout 2017).....	18
Tableau25 :	Répartition sexuée des étudiant.e.s en mobilité IN (2015-2016).....	19
Tableau26 :	Répartition sexuée des étudiant.e.s en mobilité IN selon les régions d'origine (2016).....	19
Tableau27 :	Répartition sexuée des étudiant.e.s en mobilité OUT (2015) .....	19
Tableau28 :	Répartition sexuée des étudiant.e.s en mobilité OUT selon les régions de destination (2015) .....	19
Tableau29 :	Situation professionnelle des alumni au 1er décembre 2016 (année du diplôme + 1).....	20
Tableau30 :	Situation professionnelle des alumni au 1er décembre 2016 (+ 5 ans après le master) .....	21
Tableau31 :	Statut d'emploi des étudiant.e.s un an après la diplomation (2015) .....	21
Tableau32 :	Statut d'emploi des étudiant.e.s 5 ans après la diplomation (2015) .....	22
Tableau33 :	Type de contrat de travail des étudiant.e.s un an après la diplomation (2015) .....	22
Tableau34 :	Type de contrat de travail des étudiant.e.s 5 ans après la diplomation (2015) .....	22
Tableau35 :	Régimes de travail 5 ans après la diplomation (2015).....	23
Tableau36 :	Revenus professionnels nets un an après la fin du master .....	23
Tableau37 :	Revenus professionnels nets 5 ans après la fin du master.....	23
Tableau38 :	Répartition sexuée du personnel Liège Université (aout 2017).....	24
Tableau39 :	Répartition sexuée du personnel Liège Université (Tableau) - (aout 2017).....	24
Tableau40 :	Répartition sexuée du personnel administratif et technique (PATO) B0 (aout 2017).....	25
Tableau 41 :	Répartition sexuée du personnel administratif et technique (PATO) HB0 (aout 2017) .....	25
Tableau 42 :	Répartition sexuée des scientifiques (aout 2017).....	26
Tableau43 :	Répartition sexuée des académiques par grade (juillet 2017).....	27
Tableau44 :	Répartition sexuée des académiques statutaires et contractuels (aout 2017).....	28

<i>Tableau45 : Evolution du personnel académique et scientifique selon le sexe (aout 2017)</i> .....	28
<i>Tableau 46 : Répartition sexuée des académiques par catégorie d'âge</i> .....	28
<i>Tableau 47: Proportion des hommes et des femmes à chaque étape de la vie académique (2016-2017)</i> .....	29
<i>Tableau48: Répartition sexuée des autorités universitaires (mai 2016)</i> .....	30
<i>Tableau 49 : Répartition sexuée des conseils et comités</i> .....	31
<i>Tableau50: Répartition sexuée des membres du conseil de la recherche (mai 2016)</i> .....	31
<i>Tableau 51: Répartition sexuée des Docteur Honoris Causa de Liège Université (liste en annexe) – 2002-2016</i> .....	32
<i>Tableau 52: liste cours Liège Université- master genre 2017-2018</i> .....	35
<i>Tableau53 : Recherches sur le genre en cours en 2017</i> .....	36
<i>Tableau 54: Doctorats finalisés en 2016-2017 avec une grille d'analyse de genre</i> .....	38
<i>Tableau55 : Doctorats en cours avec une grille d'analyse de genre en 2017</i> .....	39
<i>Tableau56 : Expertise FER Liège Université (2014-2016)</i> .....	47
<i>Tableau 57 : Chapitre de l'ouvrage</i> .....	49

## Introduction

Ce rapport propose un relevé et une analyse des indicateurs sexués pour le personnel et les étudiant.e.s de Liège Université pour 2016. Il présente aussi des pistes d'action et activités favorables à l'égalité des genres. Un premier rapport sur l'égalité a été réalisé en novembre 2014, un second en octobre 2016.

Il s'inscrit dans la mission des personnes de contact genre (FWB) en lien avec la Déclaration de politique communautaire du Gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles, le Partenariat Wallonie-Bruxelles pour les chercheurs et les chercheuses, la Charte européenne du chercheur, les recommandations du groupe d'Helsinki sur les Femmes et la Science, le plan Euraxess et la HR Strategy en recherche de LIÈGE UNIVERSITÉ.

Pour Liège Université, cette mission a été confiée à Annie Cornet, professeure à Hec-Liège et à son unité de recherche EGiD (Etudes sur le Genre et la Diversité en gestion). Les missions ont été définies dans un cahier des charges, repris en annexe.

Le recteur Albert Corhay a désigné en octobre 2014, pour la première fois à Liège Université, une conseillère au Genre et à la Diversité pour Liège Université (Annie Cornet, professeure, Hec-Liège). L'égalité des sexes et des genres est inscrite dans la charte de Liège Université, présentée par le recteur en septembre 2016 : « Nul ne peut y être discriminé sur base de différences liées notamment au genre, à la race, au handicap, à l'orientation sexuelle, aux convictions religieuses, philosophiques ou politiques. Nul ne peut y inciter à la haine ou au harcèlement discriminatoire ». L'égalité entre les femmes et les hommes, la lutte contre le sexisme et les discriminations sont aussi dans le plan stratégique élaboré par les autorités universitaires en mars 2017. Ces objectifs sont également intégrés dans les nouvelles missions du vice-recteur à la citoyenneté, Didier Vrancken, installé en mars 2017.

Ce rapport a été réalisé, grâce à l'aide de la cellule Radius, en concertation avec la direction de l'enseignement (AEE), la R&D, le service des ressources humaines et le FER Liège Université.

Le présent rapport présente essentiellement **des données sexuées** donc des statistiques qui utilisent **la variable sexe (H/F)** comme variable indépendante. Mais nous parlerons aussi de **genre** qui renvoie aux constructions sociales du féminin et du masculin telles que les représentations sur les compétences et les capacités de chacun des sexes, les intérêts, les attentes, la vision des rôles sociaux attribués à l'un et l'autre sexe. On est ici clairement dans le champ des représentations sociales, des stéréotypes et des préjugés mais aussi de faits objectifs telle que la répartition sexuée des tâches parentales et domestiques dans les ménages.

- La première partie présente les données statistiques sexuées de Liège Université. Ce rapport est alimenté par la cellule Radius, au départ du Datawarehouse institutionnel, lui-même alimenté par ULIS (base de données du personnel de Liège Université). Les dates auxquelles les statistiques se rapportent sont précisées dans le texte. En accord avec les partenaires de ce projet, nous avons opté pour cette année 2016 à une version synthétique des indicateurs.

- La deuxième partie du rapport présente la politique de Liège Université pour favoriser l'égalité des hommes et des femmes avec les actions menées fin 2016 et en 2017, la HR Strategy et le genre, les actions du FERLiège Université.
- La troisième partie présente des pistes d'action pour 2017-2018.
- Les annexes présentent le cahier des charges, les textes rédigées par les doctorantes pour le colloque de FSA sur la place des femmes dans les sciences exactes, le dépliant et liste des participants du colloque de mars 2017.

# 1 Données statistiques sexuées Liège Université

Ce rapport présente des données chiffrées visant à mettre en évidence la répartition des sexes parmi les corps constituant la communauté universitaire ainsi que ses étudiant.e.s et l'évolution, entre les années académiques 2008-2009, 2012-2013, 2015-2016, 2016-2017. Les données chiffrées proviennent de la cellule Radius (Liège Université) et de différentes administrations de Liège Université. Nous avons opté pour une simplification des données reçues pour augmenter leur lisibilité. Nous disposons de données plus détaillées qui peuvent être mises à disposition des facultés qui le souhaitent dans des phases ultérieures.

L'objectif de ce rapport est de rendre accessible un ensemble de données aux décisionnaires et aux acteurs des politiques de gestion des ressources humaines et aux étudiants.

## 1.1 Données générales

Tableau 1 : Données longitudinales 2009-2017

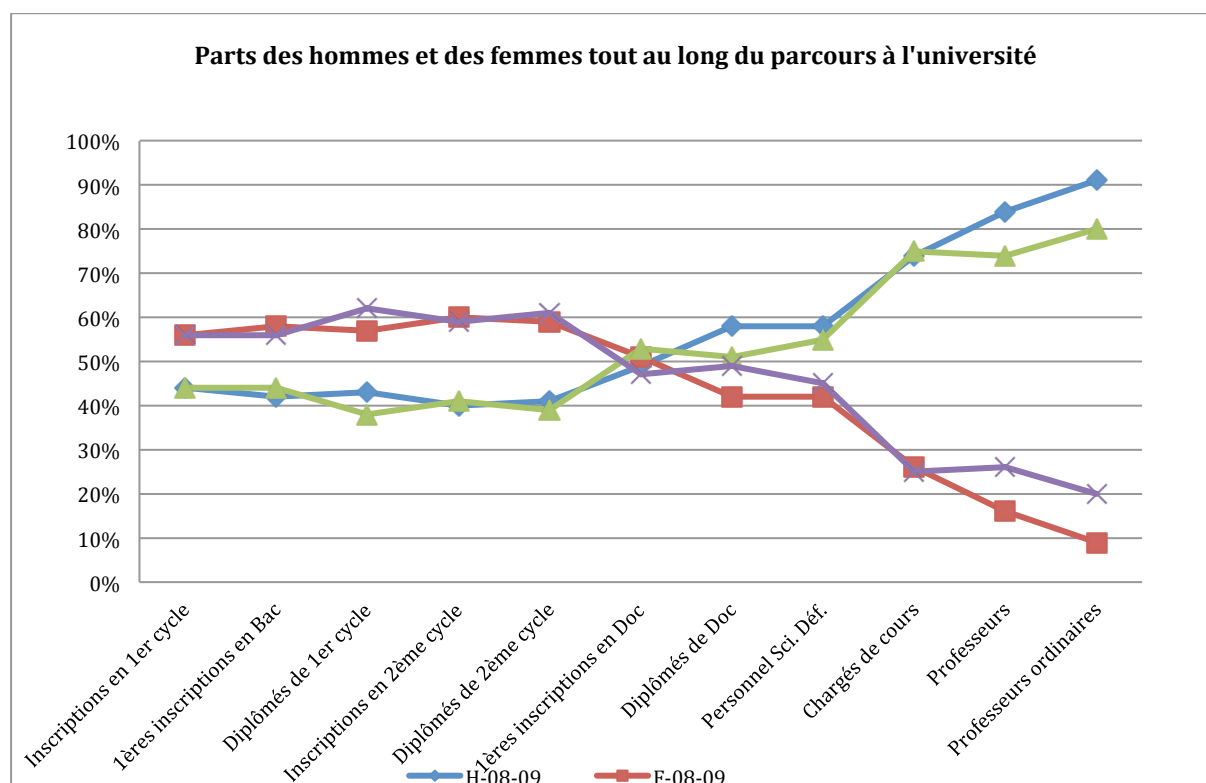
	H-08-09	F-08-09	H-12-13	F-12-13	H-15-16	F-15-16	H-16-17	F-16-17
Inscriptions en 1er cycle	44%	56%	46%	54%	45%	55%	44%	56%
1ères inscriptions en Bac	42%	58%	44%	56%	45%	55%	44%	56%
Diplômé.e.s de 1er cycle	43%	57%	44%	56%	42%	58%	38%	62%
Inscriptions en 2ème cycle	40%	60%	43%	57%	41%	59%	41%	59%
Diplômé.e.s de 2ème cycle	41%	59%	41%	59%	40%	60%	39%	61%
1ères inscriptions en Doc	49%	51%	51%	49%	57%	43%	53%	47%
Diplômé.e.s de Doc	58%	42%	58%	42%	51%	49%	51%	49%
Personnel Scientifique	58%	42%	55%	45%	54%	46%	55%	45%
Chargé.e.s de cours	74%	26%	73%	27%	71%	29%	75%	25%
Professeur.e.s	84%	16%	77%	23%	73%	27%	74%	26%
Professeur.e.s ordinaires	91%	9%	85%	15%	83%	17%	80%	20%

Les données montrent une progression des femmes dans les carrières académiques, en 10 ans on est passé de 9% de femmes professeur.e.s ordinaires à 20%, de 16% comme professeur.e.s à 26%. Par contre, la proportion de femmes dans les chargé.e.s varie très peu de 26% en 2009 à 25% en 2017, ceci remet en cause l'effet générationnel souvent avancé pour dire que l'égalité va progresser de « manière naturelle ».

Les données montrent cependant aussi l'effet ciseau c'est-à-dire l'inversion des pourcentages et donc des pentes des courbes en regard du niveau dans la hiérarchie universitaire. Jusqu'au diplômé du 2<sup>e</sup> cycle les femmes sont majoritaires, par contre dès la première inscription au doctorat on passe en dessous du seuil de 50% pour arriver à 20% de femmes dans la catégorie professeur ordinaire.



**Tableau 2 : Part des femmes tout au long du parcours universitaire : comparaison 2009-2016**



## 1.2 Les étudiants par niveau d'études et par secteur d'études

### 1.2.1 Bac et Master 2015-2016

A Liège Université, la proportion de filles chez les étudiants est de 58% pour 2015-2016, 56% pour le baccalauréat (diplômé 1<sup>er</sup> cycle) et 59% pour les diplômé.e.s de master.

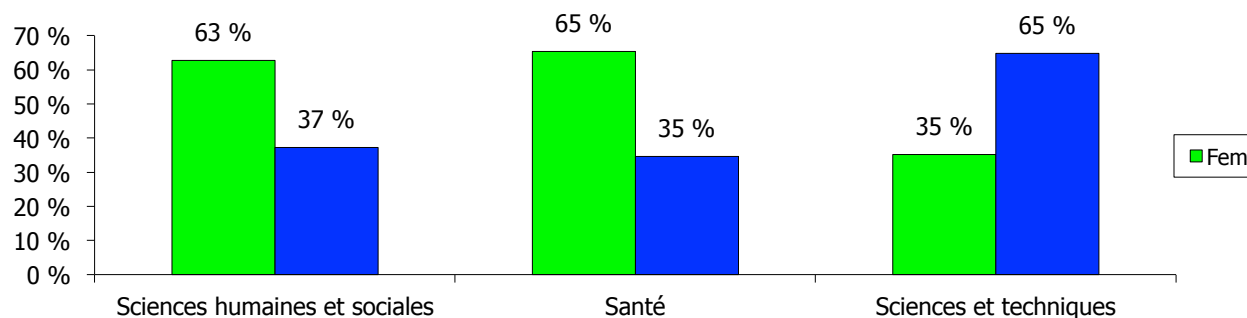
**Tableau3 : Répartition sexuée des étudiant.e.s Bac et Master (2015-2016)**

	Femmes	%	Hommes	%
Bac	6.146	56 %	4.755	44 %
Master	4.911	59 %	3.401	41 %
	10.683	58 %	7.842	42 %

**Tableau4 : Répartition sexuée des étudiant.e.s Bac et Master par secteur d'études (2015-2016)**

	Femmes	%	Hommes	%
Sciences humaines et sociales	5.796	63 %	3.433	37 %
Santé	3.722	65 %	1.966	35 %
Sciences et techniques	1.350	35 %	2.492	65 %
	10.683	58 %	7.842	42 %

**Tableau5 : Représentation graphique de la répartition sexuée des étudiant.e.s Bac et Master par secteur d'études (2015-2016)**



On constate une surreprésentation des femmes en santé (65% de F) et sciences humaines et sociales (63% de F) et sous-représentation en sciences et techniques (35%).

### 1.2.2 Inscriptions

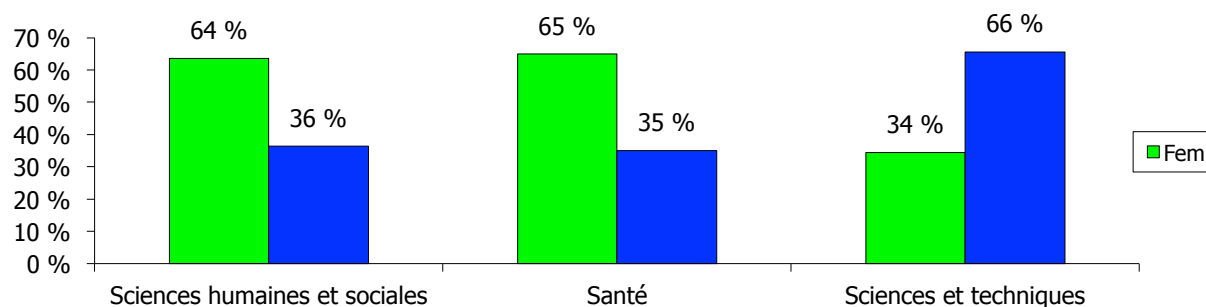
En Fédération Wallonie-Bruxelles, les cursus de l'enseignement universitaire sont répartis en 21 domaines regroupés en trois secteurs : sciences humaines et sociales, sciences et sciences de la santé et en cycle : le 1er cycle, correspondant au grade de bachelier, le 2ème cycle qui équivaut au grade de master et le 3<sup>e</sup> cycle au doctorat.

Les BAC (ou Candi) et les Master (ou Licence) comptabilisent l'inscription principale de l'étudiant. La partie relative au doctorat comptabilise, quant à elle, toutes les inscriptions au doctorat, qu'elles soient principales ou complémentaires. Ne sont pas pris en compte : les auditeurs libres, les personnes inscrites à des cours isolés et les étudiants en mobilité de passage dans l'Institution.

**Tableau6 : Répartition sexuée des inscriptions au Bac selon les secteurs d'études (2016-2017)**

	Femmes	%	Hommes	%
Sciences humaines et sociales	1.190	64 %	681	36 %
Santé	650	65 %	351	35 %
Sciences et techniques	302	34 %	577	66 %
	2.033	57 %	1.578	43 %

**Tableau7 : Représentation graphique de la répartition sexuée des inscriptions au Bac selon les secteurs d'études (2016-2017)**



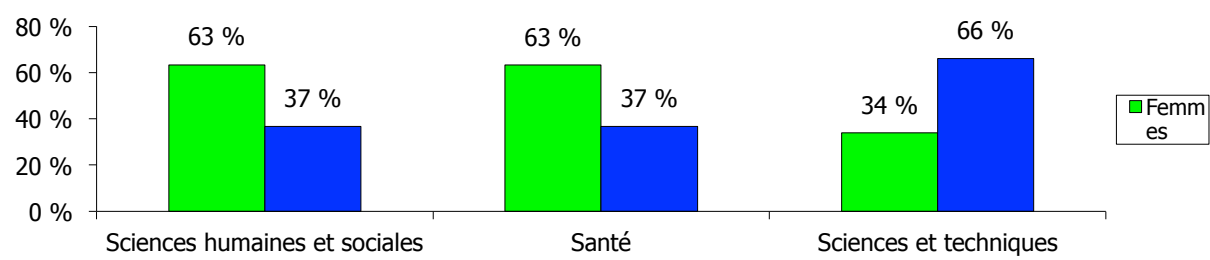
**Tableau8 : Répartition sexuée des inscriptions au Bac selon les domaines d'études (2015-1016)**

		F	%	H	%
Sciences humaines et sociales	Histoire, Histoire de l'art et archéologie	44	58 %	32	42 %
	Information et Communication	43	65 %	23	35 %
	Langues, Lettres et Traductologie	226	78 %	64	22 %
	Philosophie	4	29 %	10	71 %
	Sciences économiques et de gestion	220	43 %	289	57 %
	Sciences juridiques	195	66 %	100	34 %
	Sciences politiques et sociales	84	52 %	79	48 %
	Sciences psychologiques et de l'éducation	266	83 %	53	17 %
		109	78 %	31	22 %
Sciences humaines et sociales		1.190	64 %	681	36 %
Santé	Sciences biomédicales et pharmaceutiques	142	69 %	64	31 %
	Sciences de la motricité	99	44 %	127	56 %
	Sciences dentaires	44	66 %	23	34 %
	Sciences médicales	223	70 %	96	30 %
	Sciences vétérinaires	142	78 %	41	22 %
Santé		650	65 %	351	35 %
Sciences et techniques	Art de bâtir et urbanisme	95	48 %	101	52 %
	Sciences	69	29 %	167	71 %
	Sciences agronomiques et ingénierie biologique	88	40 %	133	60 %
	Sciences de l'ingénieur et technologie	50	22 %	176	78 %
Sciences et techniques		302	34 %	577	66 %
		2.033	57 %	1.578	43 %

**Tableau9 : Répartition sexuée des inscriptions au Master selon les secteurs d'études (2016-1017)**

	Femmes	%	Hommes	%
Sciences humaines et sociales	2.557	62 %	1.559	38 %
Santé	1.793	68 %	854	32 %
Sciences et techniques	561	36 %	988	64 %
	4.911	59 %	3.401	41 %

**Tableau10 : Représentation graphique de la répartition sexuée des inscriptions au Master selon les secteurs d'études (2016-1017)**



**Tableau11: Répartition sexuée des inscriptions par domaine d'études (2015-2016)**

	Femmes	%	Hommes	%
Arts du spectacle et technique de diffusion et de communication	51	66 %	26	34 %
Criminologie	126	68 %	60	32 %
Histoire, Histoire de l'art et archéologie	236	52 %	219	48 %
Information et Communication	327	68 %	154	32 %
Langues, Lettres et Traductologie	855	75 %	285	25 %
Philosophie	34	37 %	58	63 %
Sciences économiques et de gestion	1.084	43 %	1.438	57 %
Sciences juridiques	842	67 %	419	33 %
Sciences politiques et sociales	571	58 %	407	42 %
Sciences psychologiques et de l'éducation	1.510	82 %	334	18 %
	181	79 %	49	21 %
	5.796	63 %	3.433	37 %
Sciences biomédicales et pharmaceutiques	522	69 %	231	31 %
Sciences de la motricité	376	46 %	448	54 %
Sciences de la santé publique	261	80 %	67	20 %
Sciences dentaires	215	65 %	114	35 %
Sciences médicales	1.138	61 %	730	39 %
Sciences vétérinaires	1.212	76 %	378	24 %
	3.722	65 %	1.966	35 %
Art de bâtir et urbanisme	357	44 %	458	56 %
Sciences	398	37 %	690	63 %
Sciences agronomiques et ingénierie biologique	387	41 %	549	59 %
Sciences de l'ingénieur et technologie	208	21 %	797	79 %
	1.350	35 %	2.492	65 %
	10.683	58 %	7.842	42 %

Le tableau suivant présente l'évolution du pourcentage de filles dans les différents domaines d'étude. Le découpage en domaine d'études ne correspond pas tout à fait au découpage en facultés de Liège Université.

Le domaine le plus féminisé reste les Sciences psychologiques et de l'éducation avec 82% de filles, la moins féminisée reste Sciences de l'ingénieur et technologie avec 21 % de filles.

Les sciences de l'ingénieur et technologie comptent moins de 30 % de filles (21%) mais, à l'inverse, certaines filières comptent moins de 30% de garçons comme la médecine vétérinaire (24% de garçons), langue et traductologie (25% de garçons), sciences psychologiques et de l'éducation (18% de garçons), santé publique (20% de garçons), signe d'une ségrégation sexuelle horizontale. Ceci nous amène à s'interroger sur la volonté ou la nécessité de rétablir un certain équilibre entre les sexes et donc aussi d'intéresser les garçons à des filières fortement féminisées.

**Tableau12: Répartition sexuée des inscriptions par nationalité (BE/UE/HUE) (2015-2016)**

	BE				UE				HUE			
	F	%	H	%	F	%	H	%	F	%	H	%
Bac	5.165	56 %	4.059	44 %	826	58 %	587	42 %	155	59 %	109	41 %
Master	3.910	59 %	2.679	41 %	788	64 %	437	36 %	213	43 %	285	57 %
	8.770	57 %	6.477	43 %	1.554	61 %	982	39 %	359	48 %	383	52 %

Les filles sont majoritaires dans les étudiant.e.s non belges de l'Union Européenne (58 % en Bac, et 64% en Master). Pour les étudiant.e.s hors Union Européenne, elles sont 59% des étudiant.e.s mais seulement 43% des étudiant.e.s de master.

### 1.2.3 Diplômes obtenus

**Tableau13 : Répartition sexuée des diplômes obtenus par cycle (2016\_2017)**

	Femmes	%	Hommes	%
1BAS	1.114	62 %	680	38 %
2BAS	1.701	61 %	1.091	39 %
	2.808	61 %	1.754	39 %

Les filles sont majoritaires (61%) tant en Bac qu'en Master.

**Tableau14 : Répartition sexuée des diplômes obtenus par secteur (2016\_2017)**

	Femmes	%	Hommes	%
Sciences humaines et sociales	1.498	67 %	735	33 %
Santé	909	69 %	414	31 %
Sciences et techniques	401	40 %	605	60 %
	2.808	62 %	1.754	38 %

Les filles sont majoritaires (67% et 69%) en sciences humaines et sociales et dans les sciences de la santé, elles restent minoritaires en sciences et techniques (40%) mais on peut noter une progression.

**Tableau15 : Répartition sexuée des diplômes obtenus en Bac par secteur (2016\_2017)**

	Femmes	%	Hommes	%
Sciences humaines et sociales	576	69 %	255	31 %
Santé	386	67 %	192	33 %
Sciences et techniques	152	39 %	233	61 %
	1.114	62 %	680	38 %

**Tableau16 : Répartition sexuée des diplômés obtenus en Master par secteur (2016\_2017)**

	Femmes	%	Hommes	%
Sciences humaines et sociales	923	66 %	480	34 %
Santé	527	69 %	232	31 %
Sciences et techniques	251	40 %	379	60 %
	1.701	61 %	1.091	39 %

**Tableau17 - Répartition sexuée des diplômées par domaine d'études (2014-2015)**

		F	%	H	%
Sciences humaines et sociales	Arts du spectacle et technique de diffusion et de communication	16	73 %	6	27 %
	Criminologie	43	72 %	17	28 %
	Histoire, Histoire de l'art et archéologie	65	57 %	49	43 %
	Information et Communication	87	74 %	30	26 %
	Langues, Lettres et Traductologie	228	77 %	69	23 %
	Philosophie	8	44 %	10	56 %
	Sciences économiques et de gestion	284	48 %	302	52 %
	Sciences juridiques	219	68 %	105	32 %
	Sciences politiques et sociales	158	66 %	83	34 %
	Sciences psychologiques et de l'éducation	390	86 %	64	14 %
Sciences humaines et sociales		1.498	67 %	735	33 %
Santé	Sciences biomédicales et pharmaceutiques	99	68 %	46	32 %
	Sciences de la motricité	80	56 %	63	44 %
	Sciences de la santé publique	59	83 %	12	17 %
	Sciences dentaires	82	72 %	32	28 %
	Sciences médicales	227	58 %	162	42 %
	Sciences vétérinaires	362	79 %	99	21 %
Santé		909	69 %	414	31 %
Sciences et techniques	Art de bâtir et urbanisme	116	52 %	109	48 %
	Sciences	134	47 %	154	53 %
	Sciences agronomiques et ingénierie biologique	101	41 %	143	59 %
	Sciences de l'ingénieur et technologie	50	20 %	199	80 %
Sciences et techniques		401	40 %	605	60 %

#### 1.2.4 Doctorant

**Tableau18 : Répartition sexuée de la première inscription au doctorat (2015-2016)**

	Femmes	%	Hommes	%
DOC	179	47,1 %	201	52,9 %

**Tableau19 : Répartition sexuée des diplômé.e.s de doctorat (2015-2016)**

	Femmes	%	Hommes	%
DOC	120	49 %	127	51 %
	120	49 %	127	51 %

**Tableau20 : Répartition sexuée de la première inscription au doctorat par secteur (2015-2016)**

	Femmes	%	Hommes	%
Sciences humaines et sociales	57	63 %	34	37 %
Santé	51	55 %	42	45 %
Sciences et techniques	71	36 %	125	64 %
	179	47 %	201	53 %

**Tableau21 : Répartition sexuée des diplômé.e.s de doctorat par secteur (2015-2016)**

	Femmes	%	Hommes	%
Sciences humaines et sociales	18	46 %	21	54 %
Santé	40	65 %	22	35 %
Sciences et techniques	62	42 %	84	58 %
	120	49 %	127	51 %



**Tableau22 : Répartition sexuée des 1ères inscriptions au doctorat par secteur d'études (2014-2015)**

Vu le petit nombre de doctorant.e.s dans certaines sections, il faut rester très prudent sur l'interprétation des pourcentages. Les femmes sont 63% des doctorant.e.s en sciences humaines et sociales, 55% en sciences de la santé et 36% en sciences et techniques.

		F	%	H	%
Sciences humaines et sociales	Art et sciences de l'art	2	100 %		
	Histoire, Histoire de l'art et archéologie	4	44 %	5	56 %
	Information et Communication	1	25 %	3	75 %
	Langues, Lettres et Traductologie	13	76 %	4	24 %
	Philosophie	1	25 %	3	75 %
	Sciences économiques et de gestion	8	62 %	5	38 %
	Sciences juridiques	1	20 %	4	80 %
	Sciences politiques et sociales	12	60 %	8	40 %
	Sciences psychologiques et de l'éducation	15	88 %	2	12 %
Sciences humaines et sociales		57	63 %	34	37 %
Santé	Sciences biomédicales et pharmaceutiques	28	58 %	20	42 %
	Sciences de la motricité			3	100 %
	Sciences de la santé publique	2	40 %	3	60 %
	Sciences dentaires	1	100 %		
	Sciences médicales	9	50 %	9	50 %
	Sciences vétérinaires	11	61 %	7	39 %
Santé		51	55 %	42	45 %
Sciences et techniques	Art de bâtir et urbanisme	4	50 %	4	50 %
	Sciences	23	34 %	44	66 %
	Sciences agronomiques et ingénierie biologique	28	40 %	42	60 %
	Sciences de l'ingénieur et technologie	16	31 %	35	69 %
Sciences et techniques		71	36 %	125	64 %
Total		179	47 %	201	53 %

**Tableau23 : Répartition sexuée des diplômé.e.s au doctorat par secteur d'études (2014-2015)**

		F	%	H	%
Sciences humaines et sociales	Histoire, Histoire de l'art et archéologie	2	50 %	2	50 %
	Information et Communication			1	100 %
	Langues, Lettres et Traductologie	3	60 %	2	40 %
	Philosophie			2	100 %
	Sciences économiques et de gestion	2	33 %	4	67 %
	Sciences juridiques	1	50 %	1	50 %
	Sciences politiques et sociales	6	46 %	7	54 %
	Sciences psychologiques et de l'éducation	4	67 %	2	33 %
Sciences humaines et sociales		18	46 %	21	54 %
Santé	Sciences biomédicales et pharmaceutiques	28	74 %	10	26 %
	Sciences de la santé publique	4	57 %	3	43 %
	Sciences dentaires	2	100 %		
	Sciences médicales	1	50 %	1	50 %
	Sciences vétérinaires	5	38 %	8	62 %
Santé		40	65 %	22	35 %
Sciences et techniques	Art de bâtir et urbanisme	1	100 %		
	Sciences	25	40 %	38	60 %
	Sciences agronomiques et ingénierie biologique	21	40 %	31	60 %
	Sciences de l'ingénieur et technologie	15	50 %	15	50 %
Sciences et techniques		62	42 %	84	58 %
		120	49 %	127	51 %

**Tableau24 : Répartition sexuée des boursiers au doctorat par secteur d'études (aout 2017)**

	F	F%	H	H%
Boursiers de doctorat	123	44 %	155	56 %

### 1.2.5 Mobilité IN et OUT des étudiant.e.s

Les étudiant.e.s sont de plus en plus nombreux à utiliser les programmes de mobilité internationale, notamment les programmes Erasmus. Cela nous permet de produire des statistiques sexuées sur la mobilité IN (= étudiant.e.s de l'étranger qui viennent étudier à Liège) et Out (les étudiant.e.s de Liège Université qui vont dans une autre université).

Les différents libellés de types de mobilité sont les suivants :

- Convention étrangère : séjours d'études, soit en dehors d'une convention entre deux institutions, soit dans le cadre d'un réseau d'universités, soit dans le cadre d'accords bilatéraux signés dans un domaine particulier avec des institutions partenaires, en dehors du programme ERASMUS, et concernant principalement des institutions hors Union Européenne.
- ERASMUS : Séjours d'études dans le cadre du programme ERASMUS (accords bilatéraux signés entre deux institutions dans un domaine particulier).

- ERASMUS BELGICA : Séjours d'études dans le cadre d'accords bilatéraux signés dans un domaine particulier avec des institutions flamandes).
- ERASMUS MUNDUS : Séjours d'études dans le cadre du programme ERASMUS MUNDUS
- Intra CFB : Mobilité organisée dans le cadre d'une convention spécifique liant Liège Université à une école supérieure des arts ou une Haute Ecole.

**Tableau25: Répartition sexuée des étudiant.e.s en mobilité IN (2015-2016)**

	BE	%	UE	%	Hors UE	%	Total	%
F	8	80%	378	64%	87	54%	473	62%
M	2	20%	212	36%	75	46%	289	38%
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>	<b>590</b>	<b>100%</b>	<b>162</b>	<b>100%</b>	<b>762</b>	<b>100%</b>

Les filles sont majoritaires IN.

**Tableau26: Répartition sexuée des étudiant.e.s en mobilité IN selon les régions d'origine (2016)**

	F	% F	M	Total
Afrique	16	59	11	27
Amérique du Nord	24	62	15	39
Amérique du Sud	25	45	31	56
Asie	12	50	12	24
Europe	396	64	219	615
Océanie		0	1	1
	473	62	289	762

**Tableau27: Répartition sexuée des étudiant.e.s en mobilité OUT (2015)**

	BE	%	UE	%	Hors UE	%	Total	%
F	26	65 %	279	54 %	86	57 %	391	55%
M	14	35 %	236	46 %	65	43 %	315	45%
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100 %</b>	<b>515</b>	<b>100 %</b>	<b>151</b>	<b>100 %</b>	<b>706</b>	<b>100%</b>

**Tableau28: Répartition sexuée des étudiant.e.s en mobilité OUT selon les régions de destination (2015)**

	F	M	Total	% F
Europe	316	260	576	55
Amérique du Nord	46	32	78	59
Asie	18	14	32	56
Amérique du Sud	7	4	11	64
Afrique	2	4	6	33
Océanie	2	1	3	67
<b>Total</b>	<b>391</b>	<b>315</b>	<b>706</b>	<b>55</b>

### 1.2.6 Carrières des étudiant.e.s un an et 5 ans après le master

Liège Université réalise une enquête PostMaster, un an et 5 ans après l'obtention de leur diplôme. L'enquête PostMaster est soumise, chaque année depuis 2010, aux diplômé.e.s de Master. Via un courrier postal et un mail, basé sur les coordonnées les plus à jour disponibles, ces derniers sont invités à répondre à une enquête en ligne. Le questionnaire est conçu de manière dynamique. Cela signifie que certaines sections ou questions sont activées ou non en fonction des réponses données.

Afin de faciliter l'analyse des réponses, chaque tableau fait référence au nombre total de répondants à qui la question a été soumise (n=...). Cet indication permet de relativiser le taux de réponse global à l'enquête. Il se peut que certaines pages ou certains tableaux soient vides (n=0). La mention NR (pour Non Réponse) signifie quant à elle que, bien que concerné par la question, le répondant n'y a pas répondu (toutes les questions n'étant pas obligatoires). L'ensemble des résultats sont présentés en valeurs absolues et en pourcentage. Lorsque le nombre de réponses est peu élevé, il est toutefois conseillé de se référer à la présentation en valeur absolue.

On entend par « activité professionnelle » un emploi rémunéré (hors job d'étudiant), à temps plein ou à temps partiel, un stage professionnel (c'est-à-dire un stage rémunéré qui conditionne l'accès à une profession) ou un doctorat. Dès lors, pour l'ensemble du questionnaire, un stage professionnel ou un doctorat sont considérés comme un emploi. En ce qui concerne l'emploi occupé au 1er décembre 2016, il est demandé de répondre aux questions afin de refléter la situation dans le cadre de l'emploi principal.

Les diplômé.e.s de 2ème ou 3ème épreuve ingénieur, les docteurs en médecine vétérinaire et les diplômé.e.s d'un master complémentaire en sciences dentaires (dentisterie générale, orthodontie, parodontologie), répondent aussi aux questions libellées avec le vocable "Master". Seul le vocable Master est utilisé pour la présentation des résultats.

On peut souligner que les résultats de l'enquête ne sont pas présentés avec une différenciation selon les sexes, nous remercions Radius qui a réalisé les croisements pour ce rapport. Il serait intéressant d'intégrer cette variable indépendante pour les nouvelles éditions.

**Tableau29 : Situation professionnelle des alumni au 1er décembre 2016 (année du diplôme + 1)**

Quelle était votre situation au 1er décembre (année du diplôme + 1) ? (Total) n=3298	Femmes	Hommes	Femmes %	Hommes %
En emploi ou en stage professionnel rémunéré	1.146	835	60 %	60 %
Doctorant	198	191	10 %	14 %
Demandeur d'emploi	335	199	18 %	14 %
Etudiant	86	68	5 %	5 %
Autre. Précisez :	142	98	7 %	7 %
Total	1.907	1.391	100 %	100 %

Les hommes et les femmes ont des situations similaires face à l'emploi :

- 60% des alumni ont un emploi, un an après la fin de leur master.
- 14% des hommes et 10% des femmes réalisent un doctorant.
- Les femmes ont plus souvent le statut demandeur d'emploi (18% des femmes soit près d'une femme sur cinq) pour 14% des hommes.

- 5% des alumnis ont décidé de rester dans les études.

**Tableau30 : Situation professionnelle des alumnis au 1er décembre 2016 (+ 5 ans après le master)**

Quelle était votre situation au 1er décembre (année du diplôme +5) ? - n=2206	Femmes	Hommes	Femmes %	Hommes %
En emploi ou en stage professionnel rémunéré	1.026	778	81 %	83 %
Doctorant	95	71	8 %	8 %
Demandeur d'emploi	51	39	4 %	4 %
Etudiant	5	6	0 %	1 %
Autre	88	47	7 %	5 %
<b>Total</b>	<b>1.265</b>	<b>941</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>

5 ans après la fin du master la majorité des alumnis ont un emploi, ils ne sont plus que 4% à être demandeurs d'emploi avec plus de différence entre les femmes et les hommes.

**Tableau31 : Statut d'emploi des étudiant.e.s un an après la diplômation (2015)**

	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
<b>Employé</b>	744	662	55 %	65 %
<b>Agent de la fonction publique – contractuel</b>	146	69	11 %	7 %
<b>Agent de la fonction publique – statutaire</b>	41	48	3 %	5 %
<b>Intérimaire</b>	67	25	5 %	2 %
<b>Indépendant</b>	207	113	15 %	11 %
<b>Ouvrier</b>	3	3	0 %	0 %
<b>Autre :</b>	136	106	10 %	10 %
<b>Total</b>	<b>1.344</b>	<b>1.026</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>

Les femmes sont un peu plus nombreuses dans la fonction publique : 11 % comme contractuelles alors que 7% des hommes. Elles sont aussi plus nombreuses dans l'interim : 5% des femmes et 2% des hommes.

Par ailleurs, il est tout à fait suprenant qu'elles soient plus nombreuses à être indépendante 15% (11% pour les hommes). Ceci contredit toutes les études sur l'entrepreneuriat féminin. Il pourrait être intéressant d'affiner les questions pour voir le statut (chef d'entreprise, indépendant en personne physique et professions libérales). Par contre, cela se rééquilibre 5 ans plus tard avec des pourcentages fort similaire pour les deux sexes.

**Tableau32 : Statut d'emploi des étudiant.e.s 5 ans après la diplômation (2015)**

Quel est votre contrat de travail ? n=1968	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Employé	671	531	59,9 %	62,6 %
Agent de la fonction publique - contractuel	131	87	11,7 %	10,3 %
Agent de la fonction publique - statutaire	92	71	8,2 %	8,4 %
Intérimaire	17	5	1,5 %	0,6 %
Indépendant	164	119	14,6 %	14,0 %
Autre :	45	35	4,0 %	4,1 %
<b>Total</b>	<b>1.120</b>	<b>848</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>

**Tableau33 : Type de contrat de travail des étudiant.e.s un an après la diplômation (2015)**

	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
<b>A durée déterminée</b>	610	394	54 %	43 %
<b>A durée indéterminée</b>	468	460	41 %	50 %
<b>Statutaire</b>	35	41	3 %	4 %
<b>NR</b>	24	18	2 %	2 %
<b>Total</b>	<b>1.137</b>	<b>913</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>

Les femmes sont plus souvent à contrat à durée déterminée (54% des femmes pour 43% des hommes), un an après leur master. Par contre, 5 ans plus tard elles ont des contrats similaires à ceux des hommes.

**Tableau34 : Type de contrat de travail des étudiant.e.s 5 ans après la diplômation (2015)**

	Femmes	Hommes	Femmes %	Hommes %
<b>A durée déterminée</b>	276	199	29 %	27 %
<b>A durée indéterminée</b>	589	458	62 %	63 %
<b>Statutaire</b>	73	61	8 %	8 %
<b>NR</b>	18	11	2 %	2 %
<b>Total</b>	<b>956</b>	<b>729</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>

Les données sur les revenus professionnels sont tout à fait intéressantes et confirment les enquêtes sur l'égalité et l'équité salariale hommes/ femmes.

Tableau35 : Régimes de travail 5 ans après la diplômation (2015)

	Femmes	Hommes	Femmes %	Hommes %
<b>Temps plein</b>	796	686	83 %	94 %
<b>Temps partiel (1/4 temps)</b>	1		0 %	
<b>Temps partiel (1/2 temps)</b>	47	17	5 %	2 %
<b>Temps partiel (3/4 temps)</b>	38	8	4 %	1 %
<b>Temps partiel (4/5 temps)</b>	39	9	4 %	1 %
<b>Autre :</b>	28	3	3 %	0 %
<b>NR</b>	7	6	1 %	1 %
<b>Total</b>	956	729	100 %	100 %

Les femmes (13%) sont plus souvent à temps partiel que les hommes (4%), 5 ans après leur master.

Tableau36 : Revenus professionnels nets un an après la fin du master

n=2050	Femmes	Hommes	Femmes %	Hommes %
<b>Inférieurs à 1000 euros</b>	68	26	3 %	3 %
<b>Entre 1000 et 1499 euros</b>	212	90	13 %	8 %
<b>Entre 1500 et 1999 euros</b>	639	542	65 %	59 %
<b>Entre 2000 et 2999 euros</b>	159	189	16 %	25 %
<b>Entre 3000 et 3999 euros</b>	9	24	2 %	3 %
<b>Entre 4000 et 4999 euros</b>	6	3	1 %	0 %
<b>5000 euros ou plus</b>	1			
<b>NR</b>	43	39	1 %	2 %
<b>Total</b>	<b>1.137</b>	<b>913</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>

On voit clairement que les hommes sont plus nombreux (25%) que les femmes (16% des femmes) à gagner de 2000 à 3000 Euros nets par mois. Rappelons qu'il s'agit des revenus un an après le master. 16% des femmes et 11% des hommes ont des revenus de moins de 1500 Euros par mois, un an après le master. Les inégalités de revenus se maintiennent 5 ans après la fin du master avec 14 % des hommes qui ont des revenus supérieurs à 3000 Euros pour 6% des femmes.

Tableau37 : Revenus professionnels nets 5 ans après la fin du master

N=1685	Femmes	Hommes	Femmes %	Hommes %
<b>Inférieurs à 1000 euros</b>	21	3	2 %	0 %
<b>Entre 1000 et 1499 euros</b>	107	36	11 %	5 %
<b>Entre 1500 et 1999 euros</b>	436	260	46 %	36 %
<b>Entre 2000 et 2999 euros</b>	300	314	31 %	43 %
<b>Entre 3000 et 3999 euros</b>	46	64	5 %	9 %
<b>Entre 4000 et 4999 euros</b>	10	25	1 %	3 %
<b>5000 euros ou plus</b>	2	13	0 %	2 %
<b>NR</b>	34	14	4 %	2 %
<b>Total</b>	956	729	100 %	100 %

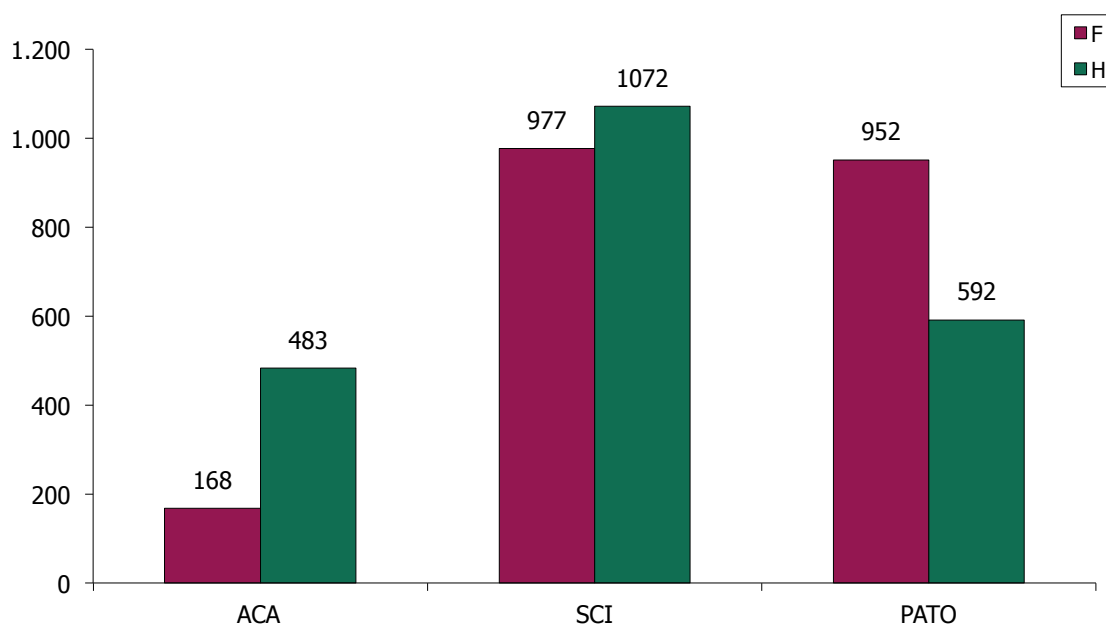
### 1.3 Le personnel Liège Université

En août 2017, les femmes sont 49% du personnel de Liège Université, 62% du PATO (personnel administratif et technique), 48% des scientifiques et 26% des académiques. La catégorie « académique » à Liège Université est beaucoup plus restrictive que celle des autres universités, on ne prend pas en compte les scientifiques ayant des missions académiques.

Tableau38 : Répartition sexuée du personnel Liège Université (août 2017)

		F	%	H	%
ACA	Personnel académique	168	26 %	483	74 %
SCI	Scientifiques définitifs	206	45 %	248	55 %
	Scientifiques temporaires	777	48 %	826	52 %
SCI	Total des scientifiques	977	48 %	1.072	52 %
PATO	Personnel PATO (administratif et technique)	952	62 %	592	38 %
TOTAL Liège Université		2.087	49 %	2.130	51 %

Tableau39 : Répartition sexuée du personnel Liège Université (Tableau) - (août 2017)



#### 1.3.1 Personnel administratif et de gestion (PATO) par niveau

L'université différencie le PATO sur budget ordinaire (BO) et hors budget ordinaire HBO. Le personnel HBO est contractuel, le personnel sur budget ordinaire, peut-être contractuel ou statutaire.

Nous avons dit que les femmes représentaient 65% du PATO, elles sont :

- majoritaire dans le personnel de direction et le personnel administratif,
- minoritaires dans le personnel technicien, le personnel de gestion, le personnel spécialisé sur le budget ordinaire, donc majoritairement des statutaires.



**Tableau40: Répartition sexuée du personnel administratif et technique (PATO) B0 (aout 2017))**

<b>Personnel Direction</b>	131	77 %	39	23 %
<b>Personnel Spécialisé</b>	19	22 %	66	78 %
<b>Personnel Paramédical</b>	1	100 %		
<b>Personnel Administratif</b>	440	85 %	75	15 %
<b>Personnel Gestion</b>	27	30 %	63	70 %
<b>Personnel Technicien</b>	76	37 %	132	63 %
<b>Personnel divers – Autres</b>			2	100 %
<b>Total Budget ordinaire (statutaire et contractuels)</b>	<b>693</b>	<b>65 %</b>	<b>377</b>	<b>35 %</b>

**Tableau 41: Répartition sexuée du personnel administratif et technique (PATO) HB0 (aout 2017)**

<b>Personnel Direction</b>	38	81 %	9	19 %
<b>Personnel Spécialisé</b>	34	38 %	55	62 %
<b>Personnel Paramédical</b>	3	75 %	1	25 %
<b>Personnel Administratif</b>	67	80 %	17	20 %
<b>Personnel Gestion</b>	25	61 %	16	39 %
<b>Personnel Technicien</b>	101	47 %	116	53 %
<b>Personnel divers - Autres</b>			3	100 %
<b>Total Hors budget ordinaire (contractuels)</b>	<b>268</b>	<b>55 %</b>	<b>217</b>	<b>45 %</b>

Six administrations sont dirigées par des femmes à Liège Université :

- Relations extérieures et communication,
- Enseignement et Etudiants,
- Recherche et Développement,
- Ressources Financières,
- Ressources Humaines,
- Service des Affaires juridiques.

Trois sont dirigées par des hommes, les administrations suivantes :

- Interface Entreprises-Université,
- Ressources Immobilières,
- Service Général d'Informatique.

### *1.3.2 Personnel scientifique*

Il convient de distinguer les scientifiques définitifs et temporaires, hors budget ordinaire (HBO) ou sur budget ordinaire (BO).

- Les scientifiques temporaires reprennent les boursiers post-doctorat, les assistants temporaires sur mandat et prestations extérieures, les boursiers de doctorat, les moniteurs et assistants pédagogiques, les contractuels CDD.
- Les scientifiques définitifs comprennent les scientifiques Liège Université mais aussi les scientifiques définitifs Haute Ecole, les contractuels engagés sur prestations extérieures CDI assimilés et les logisticiens de recherche. Dans certaines universités, les scientifiques définitifs sont considérés comme des académiques.

Les chercheurs FNRS qui sont comptabilisés à part. Notons le statut particulier des doctorant-e-s qui peuvent dans certains cas être assimilés au personnel scientifique, notamment quand ils ont une bourse et/ou un contrat d'assistant. Ce n'est pas le cas des doctorant-e-s qui n'ont

pas de financement et qui sont assimilés aux étudiants, même s'ils ont aussi des missions scientifiques.

Les femmes représentent 48% du personnel scientifique tout statut confondu. On peut constater une sous-représentation des femmes pour le poste de logisticien (3 F et 17H) et dans les bourses de post-doctorat (58 F pour 80 Hô). Les femmes restent majoritaires dans les postes d'assistants pédagogiques (73%).

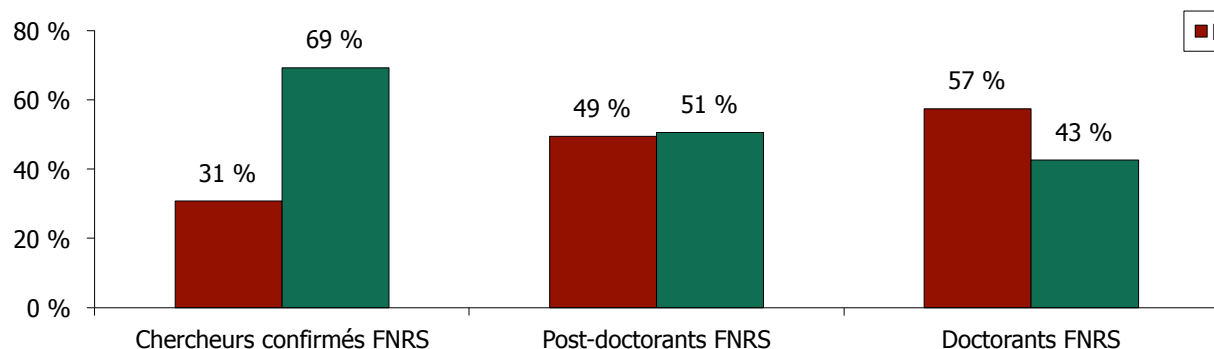
**Tableau 42 : Répartition sexuée des scientifiques (aout 2017)**

		F	%	H	%
Scientifiques définitifs	Scientifiques définitifs	54	45 %	65	55 %
	Scientifiques définitifs HE	49	56 %	39	44 %
	Scientifiques contractuels CDI assimilés assistants	5	71 %	2	29 %
	Scientifiques contractuels CDI assimilés scientifiques définitifs			2	100 %
	Chercheurs sur prestations extérieures CDI	96	43 %	125	57 %
	Logisticiens de recherche	3	15 %	17	85 %
Scientifiques définitifs		206	45 %	248	55 %
Scientifiques temporaires	Boursiers post-doctorat	58	42 %	80	58 %
	Assistants temporaires au cadre (mandat)	296	55 %	246	45 %
	Chercheurs sur prestations extérieures CDD	218	42 %	296	58 %
	Boursiers de doctorat	123	44 %	155	56 %
	Moniteurs pédagogiques	1	33 %	2	67 %
	Assistants pédagogiques	41	73 %	15	27 %
	Scientifiques contractuel CDD assimilés assistants	77	60 %	51	40 %
Scientifiques temporaires		777	49 %	826	51 %
TOTAL		977	48 %	1.072	52 %

### 1.3.3 Personnel FNRS

Les femmes restent minoritaires chez les chercheurs confirmés (31%). Par contre, elles sont majoritaires dans les doctorants FNRS (57%)

	F	%	H	%
<b>Chercheurs confirmés FNRS</b>	39	31 %	88	69 %
<b>Post-doctorants FNRS</b>	47	49 %	48	51 %
<b>Doctorants FNRS</b>	185	57 %	137	43 %



Les Commissions scientifiques du FRS-FNRS ont pour mission d'examiner les dossiers qui leur sont soumis dans le cadre des différents appels à mandats et projets organisés par cette institution. L'analyse des membres de ces Commissions scientifiques montrait **une nette sous-représentation des femmes avec aucune femme dans certaines disciplines.**

### 1.3.4 Personnel académique

La carrière académique à Liège Université comprend 4 grades :

- 1) Chargé-e de cours (temps plein et temps partiel / contractuel et statutaire) ;
- 2) Professeur-e (temps plein et temps partiel);
- 3) Professeur-e ordinaire
- 4) Professeur-e extraordinaire (professeur ordinaire à temps partiel),

Pour les Hautes Ecoles (cadre résultant des processus de fusion avec HEC et avec la Haute Ecole d'architecture de Liège) :

- 1) Chargé-e de cours
- 2) Professeur-e.

Les titres de maître de conférence (temps partiel) et de suppléant (temps partiel) peuvent être accordés pour une période temporaire.

**Contrairement aux autres universités, les chercheurs scientifiques définitifs ne sont pas intégrés dans la catégorie académique.**

Tableau43 : Répartition sexuée des académiques par grade (juillet 2017)

	F				H				Total
	Tps plein	Tps partiel	N	%	Tps plein	Tps partiel	N	%	
Professeur ordinaire	36		36	20%	148		148	80%	184
Professeur HE	8		8	0%	9		9		17
Professeur extraordinaire	0		0	0%	7		7	100%	7
Professeur	37	4	41	25%	99	22	121	75%	162
Chargé.e de cours HE	5	6	11	30%	6	20	26	70%	37
Chargé.e de cours	46	31	77	31%	103	69	172	69%	249
<b>Total</b>	<b>118</b>	<b>31</b>	<b>149</b>	<b>24%</b>	<b>368</b>	<b>95</b>	<b>463</b>	<b>76%</b>	<b>612</b>

**Tableau44 : Répartition sexuée des académiques statutaires et contractuels (aout 2017)**

	F	%	H	%
Académiques statutaires	139	25 %	411	75 %
Académiques temporaires	26	32 %	55	68 %
Académiques contractuels	1	33 %	2	67 %
Académiques contractuels HE	4	18 %	18	82 %
	168	26 %	483	74 %

Le tableau ci-dessous inclut les académiques scientifiques définitifs, considérés comme académiques dans les autres universités.

**Tableau45 : Evolution du personnel académique et scientifique selon le sexe (aout 2017)**

	1/6/2013		1/6/2016	
	H	F	H	F
Personnel SCI déf	55%	45%	54%	46%
Chargé.e de cours	73%	27%	71%	29%
Professeur.e	77%	23%	73%	27%
Professeur.e ordinaire	85%	15%	83%	17%

En aout 2017, 35 femmes sont professeur.e.s ordinaires (voir liste en annexe) pour 190 P.O, soit 18%:

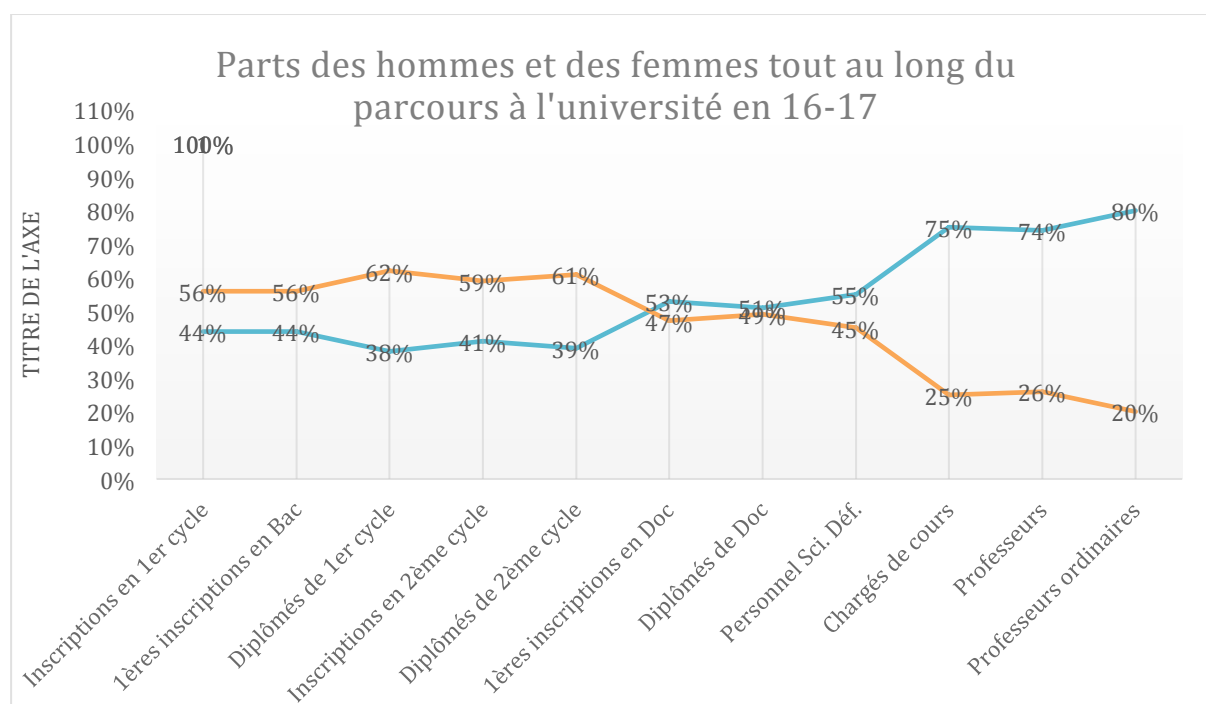
- 7 pour la faculté de philo et lettres sur 22 P.O
- 6 pour la faculté des sciences sur 28 P.O.
- 4 pour la Faculté de psychologie, logopédie et sciences de l'éducation et sciences de l'éducation sur 12 P.O.
- 4 pour la faculté de droit, sciences politiques et criminologie sur 20 P.O
- 4 pour la faculté de médecine vétérinaire sur 20 P.O.,
- 4 pour la faculté de médecine sur 28 P.O,
- 3 à la faculté d'agronomie de Gembloux sur 15 P.O.
- 1 pour HEC sur 12 P.O.
- 1 pour la FSA sur 26 P.O.
- 1 pour la FSS (Sciences Humaines et Sociales) pour 7 P.O.
- pas de P.O. en faculté d'architecture et à l'IFRES.

Nous avons ajouté une information supplémentaire relative à la répartition des académiques par groupe d'âge. On voit de fait, un effet générationnel mais on reste loin de la parité.

**Tableau 46 : Répartition sexuée des académiques par catégorie d'âge**

	25-29 ans	30-34 ans	35-39 ans	40-44 ans	45-49 ans	50-54 ans	55-59 ans	60-64 ans	65-69 ans
F	100 %	33 %	30 %	28 %	26 %	29 %	24 %	16 %	25 %
H		67 %	70 %	72 %	74 %	71 %	76 %	84 %	75 %

**Tableau 47: Proportion des hommes et des femmes à chaque étape de la vie académique (2016-2017)**



Il y a une progression du nombre de femmes candidates et promues. Avant 2016, les promotions étaient du ressort de chaque Faculté. Les règles de promotion ont été changées en 2016, puisque les promotions au rang de professeur ordinaire seront décidées par le collège rectoral et la Commission universitaire à la recherche et à l'enseignement (CURE). Notons que la CURE est composée de 15 académiques dont seulement 2 femmes ; 4 scientifiques, toutes des femmes.

### 1.3.5 Responsables centre de recherche et spin-off

Nous avons réalisé en 2016 un inventaire des responsables des centres/unité de recherche de LIÈGE UNIVERSITÉ en 2014 qui montrait que sur 82 centres répertoriés, 87% des responsables et/ou directeurs étaient des hommes, 13% des femmes. Ce sujet reste un sujet sur lequel il faudrait s'arrêter dans l'avenir.

## 1.4 Instances de décision de l'Université

Ce chapitre présente les données statistiques relatives à la répartition des femmes et des hommes dans les principaux organes participatifs de Liège Université. Les organes décrits dans les pages suivantes sous l'angle de la problématique du genre sont le CA, le Conseil académique, les Conseils de la recherche et d'autres instances de gestion reprises dans le tableau.

**Tableau48: Répartition sexuée des autorités universitaires (mai 2016)**

	H	F	Total
Recteur	1		1
Vice-recteur	3		3
Administrateur	1		1
Directeur.trice de l'administration	3	6	9
Conseiller-ère-s recteur	6	1	7
Expert-e-s	5	2	7
Commission de concertation permanente Liège Université :CHU	3		3
Doyen	10	1	11
Vice Doyen enseignement	6	5	11
Vice Doyen recherche	9	2	11
Secrétaires académiques de Faculté	6	4	10
Apparitorat		7	7
Autorités de contrôle	2		2
Président du Conseil académique (recteur)	1		1

**Tableau 49 : Répartition sexuée des conseils et comités**

Collège de rectorat	5	1	6
CA-représentant.e.s du corps enseignant-effectif	10	2	12
CA-représentant.e.s du corps enseignant-suppléant.e.s	9	3	12
CA-représentant.e.s du corps scientifique	3	2	5
CA- représentant.e.s du personnel administratif, technique et ouvrier		3	3
CA- représentant.e.s des diplômé.e.s	7	1	8
CA- représentant.e.s du monde extérieur	5	1	6
Bureau exécutif du CA	8	2	10
Conseil académique : professeur.e.s ordinaires, extraordinaires, professeur.e.s, chargé.e.s de cours, professeur.e.s et chargé.e.s de cours des Hautes Ecoles (HE)	483	168 (26%)	61
Comité de concertation de base (représentant.e.s de chacune des organisations syndicales représentatives) – délégation de l'autorité	1	3	4
Comité de concertation de base organisations syndicales représentatives	6	2	5
Comité de contact FNRS / Liège Université	14	5	19
Conseil Universitaire du Personnel scientifique-bureau exécutif	4		4
Conseil Universitaire du Personnel scientifique-membres facultaires	10	14	24
Conseil Universitaire du Personnel scientifique-Présidents du personnel scientifique des facultés	8	3	11

Au niveau des conseils de la recherche, on a 27% de femmes en moyenne (8/48). SI on regarde les représentant.e.s du personnel académique, on voit que les femmes sont clairement minoritaires.

**Tableau50: Répartition sexuée des membres du conseil de la recherche (mai 2016)**

	Président		Vice-président		Personnel académique		Personnel scientifique		Invités permanents	
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
Conseil universitaire à la recherche et la valorisation	1				12	2	0	4	6	3
Conseil sectoriel à la Recherche et à la Valorisation en Sciences humaines		1	1		7	5	2	1	3	2
Conseil sectoriel à la Recherche et à la Valorisation en Sciences de la Santé		1	1		8	3	2	2	2	1
Conseil sectoriel à la Recherche et à la Valorisation en Sciences et Techniques	1		1		10	1	3	1	2	1
Total	2	2	3	0	42	8	7	8	13	7

La Fédération des Étudiant.e.s de Liège Université (la Fédé) est l'organisation représentative des étudiant.e.s de Liège Université. Elle assume les missions du conseil des étudiant.e.s défini par le décret «participation». On retrouve une majorité de garçons : 5 filles et 7 garçons en octobre 2017.

## 1.5 Honoris causa

Le suivant présente le nombre d'hommes et de femmes ayant reçu cette distinction depuis 2000. Il faut bien constater que les femmes restent largement minoritaires. Nous proposons de mettre des quotas, avec par exemple, l'obligation pour chaque faculté de remettre une liste paritaire, comprenant autant de femmes que d'hommes. Cela amènerait à plus de visibilité de la contribution des femmes à la recherche scientifique et aux grands enjeux de société.

**Tableau 51: Répartition sexuée des Docteur Honoris Causa de Liège Université (liste en annexe) – 2002-2016**

	Hommes	Femmes
2002	0	1
2003	10	0
2004 (année spéciale Femmes)	4	1
2006	2	1
2007	10	2
2008		1
2009	9	1
2010	16	5
2011 (octobre)	2	1
2012	11	2
2013 (mars)	16	2
2014 (mai)	9	
2015	4	2
2016	8	3
2017	9	4
<b>Total</b>	<b>110</b>	<b>26</b>
<b>%</b>	<b>78%</b>	<b>24%</b>

L'université dans le cadre du bicentenaire accueillera 14 professeur.e.s en résidence, dont 2 femmes: Gaëlle Goastellec (IFRES, FAPLSE et Association des Professeur.e.s) et Nathalie Heinich (FA).

## 1.6 Grandes conférences liégeoises

Dans le même ordre d'idées, on peut regretter le peu de femmes dans les Grandes Conférences Liégeoises ([www.grandesconferenceliégeoises.be](http://www.grandesconferenceliégeoises.be)), projet auquel l'Université est étroitement associé:

- en 2017-2018 : 1 femme (Claudine André) / 6 hommes
- en 2016-2017 : 3 femmes (Yaël Nazé, Elisabeth Roudinesco, Monica Frassoni) / 8 hommes.
- en 2014-2015 : une femme (Isabelle Autissier) / 6 hommes.
- en 2013-2014 : une femme (Elisa Brune).

## 1.7 Prix Francqui et FNRS

Le Prix Francqui est une récompense belge décernée annuellement par la Fondation Francqui à un scientifique belge qui a apporté à la science une contribution importante. Depuis sa création en 1933, ce prix a été attribué à 15 chercheurs de Liège Université dont aucune femme. La dernière femme à avoir eu ce prix est Barbara Baert (nl), Histoire de l'art, iconologie. De Katholieke Universiteit Leuven en 2016.



Par ailleurs, il existe des chaires Francqui-Stichting proposées par chaque Université. En 2014-2015, GEMBLOUX AGRO-BIO TECH/Liège Université, a proposé une femme Thérèse Rivasseau Jonveaux - Professeur Centre Paul Spillman, Nancy – France. C'est la seule femme au palmarès.

Des prix du FNRS sont destinés à confirmer la reconnaissance internationale et couronner la carrière de chercheurs de la Fédération Wallonie-Bruxelles, dans toutes les disciplines scientifiques. Les prix ont été décernés à 5 personnes de Liège Université mais aucune femme.

Yaël Nazé a été récompensée, en novembre 2017, par le prix Jean Perrin 2017 pour ses travaux de vulgarisation sur les étoiles massives - un prix décerné par la Société Française de Physique.

## **1.8 Inventaire des enseignements (ou cours isolés)**

Il existe à Liège Université très peu de cours qui visent à interroger une discipline sous l'angle du genre.

Ci-dessous se trouve un inventaire des cours qui traite du genre, la liste n'est sans doute pas exhaustive, nous sommes partis, en effet, d'une liste de mots-clés à partir de myLiège Université (femme, genre, féministe). Les codes cours permettent de retrouver le descriptif sur le site de Liège Université.

FSS	HLIÈGE UNIVERSITÉ2055- 2	Genre et développement	Sabine Madilu Kakunga, 11.11.11
FSS	SOCI0752-1	Introduction à l'analyse transversale de genre	<u>Claire Gavray, FSS</u>
FSS	SOCI1088-3	Sociologie de la famille	<u>Claire Gavray, FSS</u>
FM	MCER2042-1-	Les variations sexuelles : orientation, identité et genre	<u>Jacques Balthazart, FM</u> <u>Frédéric Burdot, FM</u> <u>Chris Paulis, FPL</u>
FM	MTRA2005-1	Prévention, pathologie et clinique des affections professionnelles - Partim V : Protection des femmes enceintes	Patrick Emonts (FM)
FM	GYNE2050-1	Obstétrique normale et accouchement eutocique Relation médecin-malade Sexologie Déontologie et éthique en médecine de la reproduction Médecine de la reproduction Puberté - Contraception - Ménopause Imagerie gynécologique	Xavier Capelle, (FM) Patrick Emonts, (FM) Christine Manette, (FM) Véronique Masson, (FM) Axelle Pintiaux, (FM) Michelle Nisolle, (FM) Aude Beliard, (FM) Anne Firquet, (FM)
FM		Orientation sexuelle : Contrôle biologique ou environnemental ?	Balthazart Jacques (FM)
Hec	GRHO0013-3	Gestion de la diversité et égalité professionnelle	Cornet Annie (Hec)
Hec	ERAS0012-1	Intercultural Management	Cornet Annie (Hec)
Hec	GEST3145-1	Diversity Management	Cornet Annie (Hec)
Faculté de Philosophie et Lettres	PHIL0086-1	Introduction aux politiques de l'égalité	Edouard Delruelle (FPL)
Faculté de Philosophie et Lettres	CINE0017-1	Cinéma et études de genre	Geneviève Van Cauwenberge (FPL) Evelyne Libens (FPL)
Faculté de Philosophie et Lettres	MCER2045-1	Module 8 : L'éducation à la vie affective. La prostitution.	Chris Paulis (FPL)
Faculté de psycho et éducation	AESS0339-1	Comprendre et gérer la diversité des publics scolaires	Ariane Baye (FPSE)
Droit	YCER0050-1	Violences conjugales, agressions physiques et sexuelles, harcèlement. Référents théoriques Outils et méthode d'investigation Evaluation des séquelles psychologiques chez l'adulte	Adelaïde Blavier, (FPSE) Fabienne Glowacz (FPSE)
Sciences	SDOC0001-1	Communiquer la science	Yaël Nazé (FS)

Le **master de spécialisation en études de Genre** a été lancé en septembre 2017. 10 professeurs de Liège Université sont impliqués venant de différentes facultés : sciences sociales, Hec, Faculté de Philo et Lettres et Droit. La coordination pour Liège Université est assurée par la FSS (Faculté des Sciences Sociales) et Claire Gavray.

**Tableau 52: liste cours Liège Université- master genre 2017-2018**

HREL0025-1	Histoire de la pensée chrétienne : doctrines et spiritualités Marie-Elisabeth Henneau
HREL0026-1	Histoire des sociétés chrétiennes : pouvoirs et institutions Marie-Elisabeth Henneau
ANTH0012-1	Relations interculturelles et processus d'acculturation Chris Paulis
ANTH0015-1	Communication et représentations sexuelles Chris Paulis
GRHO0013-3	Gestion de la diversité et égalité professionnelle Annie Cornet
GEST3145-1	Diversity Management (anglais) Annie Cornet
PEDA4024-1	Diversité dans les systèmes d'enseignement et de formation Ariane Baye
SPOL2331-1	Analyse des politiques publiques (théorie) Catherine Fallon
SPOL0021-1	Régimes politiques européens Quentin Michel
SOCI1088-3	Sociologie de la famille Claire Gavray
ANTH2228-1	Anthropologie de l'enfance et des enfants, cours-séminaire Elodie Razy
PHIL0229-1	Voir et agir au prisme du genre : outils théoriques et critiques Florence Caeymaex, Collégialité, Grégory Cormann
ANTH0003-1	Anthropologie de la communication Véronique Servais

Au terme de la procédure de validation des programmes annuels des étudiant·e·s le master de spécialisation en études de genre (GENR2MC) compte pour l'année académique 67 inscrit·e·s, soit 10 hommes et 57 femmes. Par ailleurs, 25 personnes bénéficient d'un allègement et totalisent donc un PAE de moins de 60 crédits.

## 1.9 Inventaire des recherches sur le genre

### 1.9.1 Recherche sur le genre

Liège Université est impliquée dans de nombreux projets européens mais, selon notre listing, aucun projet actuel ne touche à l'égalité professionnelle hommes/femmes, au genre ou tout simplement aux femmes.

Notons que, de plus en plus de projets européens doivent présenter, dans leur appel et leur évaluation, la façon dont ils intègrent le genre : le genre comme grille d'analyse et objet de recherche et l'égalité femmes/hommes dans le management du projet (ex : composition sexuée des commissions d'experts). Il n'existe actuellement pas de support organisationnel pour aider les chefs de projet à répondre à cette exigence, en dehors d'un soutien ponctuel de Brigitte Ernst, à la R&D.

**Tableau53 : Recherches sur le genre en cours en 2017**

Le tableau ci-dessous n'est sans doute pas exhaustif.

NOM	Faculté	Titre de la recherche
Mohammed NACHI	FSS	La participation des femmes à la vie politique locale en rapport avec les prochaines élections municipales : étude de cas (Quartier d'Ettadhamen, localité de Tazarka et ville de Kasserine).
Fabienne GLOWACZ	FPSE	Belspo BRAIN (Belgian Research Action through Interdisciplinary Networks) intitulée « Intimate Partner Violence: impact, processes, evolution and related public policies in Belgium » menée en partenariat avec l'UCL, VUB, INCC et ULiège): IPV-PRO&POL (2017-2021).
Annie Cornet	Hec	Projet Horizon 2020 – le genre dans les universités (projet déposé pas encore acquis)
Annie Cornet	Hec	L'égalité professionnelle F/H en RDC dans le cadre d'un projet de doctorat – projet ARES FPS (2018-2022)
Claire Gavray avec P. Govers (HELMO)	FSS	Stéréotypes sexués à l'adolescence et dynamique de construction des masculinités.
Claire Gavray	FSS	Groupe international de recherche 'International Study on self-Related Delinquency : le genre en action dans le développement des valeurs, attitudes et comportements chez les adolescents.
Claire Gavray	FSS	Comité d'accompagnement de la recherche UN-MENAMAIS BELSPO (compréhension des mécanismes de violence sexuelle)

### 1.9.2 Liste des publications en lien avec le genre en 2017

Source principale : site bibliothèque Ulg - <http://lib.ulg.ac.be> avec les mots clés gen.re.der/féminis.me / femmes / hommes/ men/ women

Où sont les femmes? La féminisation à Liège Université  
Dor, Juliette 🌈; Gavray, Claire 🌈; Henneau, Marie-Elisabeth et al  
Ouvrage publié par Presses universitaires de Liège (2017)

Regards croisés sur les carrières : entre optimisme et vigilance  
Gavray, Claire 🌈  
in Dor, Juliette; Gavray, Claire; Henneau, Marie-Elisabeth (Eds.) et al  
Où sont les femmes ? La féminisation à Liège, Presses universitaires de Liège (2017)

Une voie différente au sein de l'Université  
Brahya, Rachel 🌈; Beuker, Laura 🌈  
in Dor, Juliette; Gavray, Claire; Henneau, Marie-Elisabeth (Eds.) et al  
Où sont les femmes? La féminisation à Liège, Presses universitaires de Liège (2017)

"Elles furent étudiantes durant l'entre-deux-guerres"  
Dor, Juliette 🌈  
in Dor, Juliette; Gavray, Claire; Henneau, Marie-Elisabeth (Eds.) et al  
Où sont les femmes? La féminisation à Liège Presses universitaires de Liège (2017)

Le vécu des femmes magistrates en Belgique francophone. Analyse d'une profession sous l'angle des rapports sociaux de sexe. Représentativité, profils et pouvoirs, Adeline CORNET, Limal, Anthemis, 2016, 433 p.

L'emploi à temps partiel et ses impacts sur la durée pour les femmes

Gavray, Claire 🌈

Conférence donnée hors contexte académique (2017)

Les annonciades célestes : des femmes aventurières de Dieu

Henneau, Marie-Elisabeth 🌈

Conférence donnée hors contexte académique (2017)

Femmes, genre et religion sous l'Ancien Régime

Henneau, Marie-Elisabeth 🌈

Conférence donnée hors contexte académique (2017)

Femmes auteures d'infraction à caractère sexuel en guidance sous contrainte judiciaire : entre représentations et réalités ?

Glowacz, Fabienne 🌈; Lagneaux, Julien; MALEMPRE, Marc et al Poster (2017, May 31)



L'esprit de Cîteaux : des femmes et des hommes pour en vivre

Henneau, Marie-Elisabeth 🌈

Communication orale (2017, April 01)

Le microenvironnement tumoral, un acteur essentiel de la différence liée au genre dans le développement des cancers pulmonaires

Dubois, Charline 🌈; BLACHER, Silvia 🌈; Primac, Irina et al

Communication orale (2017, May 10)

"La madone et la putain": Quand les stéréotypes de genres influencent la perception de la légalité des violences sexuelles et le traitement de la réaction sociale à l'égard des femmes

Garcet, Serge 🌈

in Revue de la Faculté de Droit de Liège Université (2017), 2017/1

Des cloîtrées au coeur des villes: témoignages de femmes et récits de vie dans les espaces urbains de la Dorsale catholique au XVIIe siècle

Henneau, Marie-Elisabeth 🌈

Communication orale (2017, March 24)

Détermination des pics post-prandiaux glycémiques à l'aide de l'Ipro (Minimed-Medtronic) chez les femmes atteintes de diabète gestationnel: une étude pilote.

Philips, Jean-Christophe 🌈; RADERMECKER, Régis 🌈; Franck, Marie 🌈


Poster (2017, March)


Les Herlandaises: de nouvelles Amazones?


Dor, Juliette 🌈



in Leduc, Guyonne (Ed.) Inégalités femmes-hommes et utopie(s) (2017)



Chœurs de femmes au cœur de la Savoie. Les annonciades célestes, 17e-18e s.

Henneau, Marie-Elisabeth   
Conférence scientifique (2017, January 31)

De l'arrivée des femmes à Liège Université à la fin du XIXe siècle  
Henneau, Marie-Elisabeth   
in Dor, Juliette; Gavray, Claire; Henneau, Marie-Elisabeth (Eds.) et al Où sont les femmes?  
La féminisation à Liège Université (2017)

Excursions. Zones de propagation entre art et théorie  
Hagelstein, Maud   
in Dor, Juliette; Gavray, Claire; Henneau, Marie-Elisabeth (Eds.) et al Où sont les femmes?  
La féminisation à Liège Université (2017)

Violence entre partenaires : Quel est le fonctionnement psychologique de l'homme auteur de violence sexuelle par rapport aux autres types de violence conjugale ?  
Di Piazza, Laetitia ; Blavier, Adelaïde   
Communication orale (2017, June 02)

Étude sur les caractéristiques psychologiques des hommes auteurs de violences conjugales : quel type de fragilité psychique le passage à l'acte violent dissimule-t-il ?  
Di Piazza, Laetitia ; Blavier, Adelaïde ; Kowal, Cécile et al  
in Annales Médico-Psychologiques (2017)

Stranger harassment: perception, tolerance and the influence of gender identities and gender stereotypes. Paper presented at the Annual meeting of the Belgian Association for Psychological  
Goblet, M., & Glowacz, F. (2017, May).  
Science, Bruxelles, Belgium.

Dossier codirigé par F. GLOWACZ et C. VANNESTE dans la revue Champ Pénal (juillet 2017). Violence conjugale et justice pénale : un couple à problèmes ? =>  
<https://champpenal.revues.org>

### 1.9.3 Doctorats finalisés

Nous avons tenté de recenser les doctorats en cours qui traitent du genre. Il n'existe aucun répertoire des titres de thèse en cours donc il est possible que cette liste ne soit pas complète, nous sommes passés par le réseau des doctorant-e-s pour les identifier et par notre réseau interne.

**Tableau 54: Doctorats finalisés en 2016-2017 avec une grille d'analyse de genre**

2016	Noura Salman	L'entrepreneuriat féminin au Maroc Promoteur : Annie Cornet Hec-Ulg	Promoteur : Annie Cornet (Hec-Liège Université)
2016	Chabi Toko, Roukayath	Place de l'élevage bovin dans l'économie rurale des Peuls du Nord Bénin.	Gembloux Agro-Bio Tech
2017	Furahmirindi Germaine	Chaine de valeur du riz dans les pays de la CEPGL. Promoteur : Philippe LEBAILLY de GxABT	Gembloux Agro-Bio Tech

#### 1.9.4 Doctorats en cours

**Tableau55 : Doctorats en cours avec une grille d'analyse de genre en 2017**

BURNAY JONATHAN	Rôle de la violence et du sexisme dans les jeux vidéo : une approche transversale, expérimentale et longitudinale	Promoteur : Frank Laroi
COURTAIN A.	La violence dans les couples adolescents et de jeunes adultes :Analyse des violences subies/agies, des attitudes associées, étude de l'influence de la consommation de substances et évaluation des cognitions sociales	Promotrice : F. GLOWACZ – FNRS Fresh) FPSE
DELLI GATTI TAMARA	Etude des processus intrapsychiques et des facteurs psychosociaux intervenant dans le choix de la non parentalité	Promoteur : NAZIRI Despina
DZIEWA A.	Auteurs et victimes de violences conjugales : Analyse des dynamiques et processus interindividuels. (Doctorante :	Promotrice F. GLOWACZ Co-promotrice : C. Vanneste– Projet Brain) FPSE
GOBLET M.	Adhésion aux idéologies de genre et attitudes envers le harcèlement sexuel en lien avec la perpétration et la victimisation de harcèlement sexuel dans l'espace scolaire et dans l'espace public	Promoteur : F. GLOWACZ - FPSE
HALIN STEPHANIE	Consommation de substances psychoactives de la grossesse à la maternité : suivi longitudinal de la grossesse à 18 mois	Promoteur : Fabienne Glowacz
MARTA LUCENO MORENO	Construction des problèmes publics autour du corps des femmes en Tunisie post-révolutionnaire. Je travail autour des concepts de colonialité du genre, intersectionnalité et sur la médiatisation de questions liées aux femmes.	Promoteurs : Geoffrey Geuens et Mohamed Nachi (FSS)
NGUYEN THI THU, HIEN	Renforcer et développer durablement des villages de métiers artisanaux traditionnels autour de Hanoi.	Promoteur/ Pr Lebailly Gembloux Agro-Bio Tech, Liège Université, Unité d'Economie et Développement rural
NZUZI BANGIKA MAGUY	L'entreprenariat des femmes à Lubumbashi	Promoteur : Annie Cornet – Hec/Faculté de Gestion, Lubumbashi)
WAGENER AURELIE (DEFENSE PREVUE POUR NOVEMBRE 2017)	Depressive symptomatology and the influence of the behavioral avoidance and activation: A gender-specific investigation – analyse comparative hommes/femmes de la dépression	Promotrice Sylvie Blairy Faculté de psychologie et de l'Education

#### 1.9.5 Mémoires 2017

Tous ces documents se trouvent sur le site de la bibliothèque Ulg ([lib.ulg.ac.be](http://lib.ulg.ac.be)).

Nous avons mené une recherche sur le site de la bibliothèque dans thèse/ mémoire avec les mots clés femmes, hommes, féminisme. Par ailleurs, quand on ajoute le mot clé women or men, cela nous a donné plus de 400 références, en se limitant à 2017. Nous ne reprenons que certains travaux qui montrent la diversité des problématiques traités. Cette liste n'est malheureusement pas exhaustive. Nous vous encourageons à chercher les travaux les plus en lien avec vos sujets sur ce site.





	Titre
AGUILAR CAMACHO	Madame de Lambert y sus tratados de educación (Avis d'une mère à son fils, avis d'une mère à sa fille). Recepción y estudio traductológico de la traducción española de la condesa de Lalaing
ATOUI, KASSEM	Vers une généralisation de l'assurance maladie-maternité obligatoire au Liban à la lumière de l'expérience française
AYOUB, MARIE-LOUISE	Facteurs influençant les valeurs du TBS chez des jeunes adultes sains et des femmes ménopausées avec ou sans antécédents de fractures ostéoporiques
BARBALA, ASTRI	Embodying resistance : a discourse analytical study of the selfie as political tool within the fourth wave of feminism
BAURIN, LORA	La représentation de la femme savante chez Samuel Chappuzeau : le cercle des femmes (1656) et l'Académie des femmes (1661).
BENNANI MEZIANE,	Contribution des pratiques RSE à l'éclatement du plafond de verre et à l'engagement des femmes cadres : le cas de deux entreprises au Maroc
BERNARDY, FLORENCE	Contribution à l'étude de l'intérêt de l'évaluation du statut en acides gras oméga-3 des femmes enceintes en gynécologie-obstétrique.
BLANJEAN, FANNY	Le style nercien dans les "Contes saugrenus" : débat autour d'une paternité discutée.
BRAND, MAGDALENA	"Boxer Bangui" : les femmes libres aux frontières des politiques sexuelles de l'expatriation française en Centrafrique
CALIXTE, ALEXA	Les "femmes guerrières" dans la littérature médiévale en langue française : sur la piste des neuf preuses.
CASSARA, FLORENCE	La femme soldat dans le film contemporain.
CASTET, ANTHONY	Guerres culturelles, idéologies et égalité des droits aux Etats-Unis : le cas du mariage homosexuel
CHEVALIER, EMILIE	Recherche de critères consensuels pour l'implémentation d'une chambre "mère-enfant" en néonatalogie au Centre Hospitalier Régional de Huy.
CHEVILLOT, ANAÏS	Genre et création : construction d'identités genrées chez les femmes artistes
CHEVILLOT, ANAÏS	Genre et création : construction d'identités genrées chez les femmes artistes
COETZEE, A.A.	African feminism as decolonising force: a philosophical exploration of the work of Oyeronke Oyewumi
CORDEL, NADEGE	Infections ano-génitales par les papillomavirus humains oncogènes chez les femmes en Guadeloupe
DAFFE, MADANY	Filière karité du Mali : conditions de vie des femmes productrices (Cas de la région de Sikasso).
DJONDO, AMÉLIE	Femmes de pouvoir et pouvoir des femmes dans le théâtre du Siècle d'Or : le personnage de la reine transgressive et criminelle
DUTRIEUX, ELISE	L'électronique s'accorde-t-elle au féminin ? : une étude de la place des femmes dans la musique électronique.
EL GUENDI, SARAH	Etude du profil psychologique de femmes victimes de violences conjugales au moyen du "Temperament and Character inventory" de Cloninger.
FLAGOTHIER, IRIS	La Femme wallonne (1920-1936), organe de presse de l'Union des femmes de Wallonie : entre revendications wallonnes et évolution du statut de la femme dans l'entre-deux-guerres.
FLAGOTHIER, IRIS	Femmes et accession à la sainteté durant le Haut Moyen âge : études autour des saintes Itte et Gertrude de Nivelles, Begge d'Andenne et Chrodoara d'Amay.
GIANONCELLI, EVE	La pensée conquise : contribution à une histoire intellectuelle transnationale des femmes et du genre au XXe siècle
GOBLET M. -	Le harcèlement sexuel dans les lieux publics : Perception, acceptation et tolérance en lien avec l'adhésion aux identités et stéréotypes de genre

GOFF, LACIE MAURA	Portraying women and femininity : a case-study analysis of the Norwegian women's magazine Stella
GRÜTZMEIER, SVEN	CMV-infection in gay men with AIDS
GUISSE, CATHERINE	Les femmes de la gens Claudia sous la République et les Julio-Claudiens : la construction d'une légende.
HABAY, CAMILLE	La représentation de la femme dans Docteur Who : évolutions et régressions de 1963 à nos jours.
HE, XINYI	Femmes et rôles féminins dans les oeuvres d'Eschyle
HILL, CAROLINE	Framing "Gay Propaganda": The Orthodox Church and Morality Policy in Russia
JAILLET, MORGANE	Le vécu des hommes victimes de violence conjugale dans leurs rapports avec la justice et autres intervenants : étude exploratoire en Fédération Wallonie-Bruxelles.
JENNERHED, CORINNE	Mémoire de Licence, université de Dalécarlie Les rapports hommes-femmes dans <em>Les Liaisons dangereuses </em>de Choderlos de Laclos
KAIRIS, EVE-MARIE	Genre et ville : l'égalité à travers la question des lieux d'aisance : le cas de Liège.
KARIGER, ALEXANDRA	Analyse des rapports sociaux entre la femme blanche et la femme noire à travers la série télévisie Mad Men.
KARIGER, ALEXANDRA	La femme et le couple dans "Psyché", trilogie romanesque de Jules Romains.
KHAYOUSSEF-GASSIB, JIHANE	Le genre dans le monde du conseil en technologies de l'information : le modèle du métier et les pratiques professionnelles
KOBELA, EMMANUEL ALAIN	L'impact des projets de développement sur la qualité de vie des femmes : l'exemple du PRODALKA au Tchad
KOHL, VANESSA	Gender, ecocriticism and dystopia : a commented translation of "This other Eden" by Ben Elton.
LAGACE, DELPHINE	Profil psychosocial des femmes et des hommes offrant des services de danses érotiques et caractéristiques physiques liées à l'attirance
LEGENDRE, GUILLAUME	Incidence et rémission de l'incontinence urinaire des femmes entre 45 et 60 ans
LEMONNIER, CLARA	Quêtes de soins au féminin. Une ethnographie des « maux de femmes » et du pluralisme thérapeutique en Médoc (France)
MABIKA, LANDRY CLARK	Influence des croyances et des représentations du diabète sur l'observance au traitement chez des femmes enceintes : étude comparative
NEAMTU-VOICU,	L'impuissance de la puissance : entre l'obstacle et l'opportunité (Trois femmes puissantes et Ladivine de Marie NDiaye)
NWOKOCHA, SANDRA	Feminism in twenty-first-century Nigerian novels by women
OUMOURGH, MINA ;	La femme au cœur de son expérience postnatale : quels besoins et quelles solutions pour y répondre à l'ère de la santé numérique ?.
PETERS, ALINE	Les femmes et la langue face aux responsabilités professionnelles : enquête sur l'insécurité linguistique en Belgique francophone / Aline Péters.
PEUGNIEU, STEPHANE ;	Les mutilations génitales féminines, une histoire de femmes ?.
PHILLIPS, CAROLINE	Materialising feminism: object and interval
PIERI, ISABELLE ;	La femme et le couple dans "Psyché", trilogie romanesque de Jules Romains.
PRAVOSSODOVITCH, KARYN	Hommes au volant, femmes au volant : l'influence des stéréotypes de sexe sur les comportements de conduite déclarés et effectifs
PRAVOSSODOVITCH, KARYN	Le projet audacieux de la paternité dans Évadé de la nuit, Poussière sur la ville et Le temps des hommes d'André Langevin
RIVIERE, MAGALI	Le filicide maternel à travers l'analyse d'articles de presse recensant les femmes auteures des années 2007 à nos jours en Belgique.
ROBEYE RIRANGAR, AIME	Genre et conflits : l'effectivité de la résolution 1325 de l'ONU de l'oeuvre sur les femmes la paix et la sécurité
SANTONI, JULIANE	Facteurs de risque professionnels des cancers des voies aérodigestives supérieures chez les femmes : analyse des données de l'étude Icare

SANTOS DO NASCIMENTO PAIVA, MICHELLE	De l'invisibilité des cancers d'origine professionnelle à l'invisibilisation des risques cancérigènes dans le travail des femmes
SCALI, THERESE	Belgian Heterosexuals' Attitudes towards Gay and Lesbian Couples and Same-sex Parenting
TAPIA SILVANA CRISTINA	Criminalising violence against women: feminism, penalty, and rights in post neoliberal Ecuador
THOMAS, CATHERINE	Accoucher en France aujourd'hui. Les enjeux de la profession de sage-femme et la position des femmes face à la naissance médicalisée
TOSBERG, PAULINE	Paternité et incarcération : quelle est l'influence de l'emprisonnement sur l'engagement paternel ?
TREMBLAY, CHANTALLE	Parcours vers la maturité, individuation et spiritualité de femmes au milieu de la vie : réalisation et analyse d'une intervention de groupe psychocorporelle, rituelle et symbolique
TREMBLAY, PHILIPPE	Prévalence, profil psychosociosexuel et motivations des hommes ayant recours ou n'ayant pas recours à des services sexuels : une étude auprès d'étudiants universitaires
URBANIAK, FLORENCE	Caractères de femmes : l'image de la femme véhiculée par la langue écrite japonaise.
VELTER, ANNIE	Enquêter les hommes ayant des relations sexuelles avec des hommes : Enjeux méthodologiques, sociologiques et de santé publique
WATTIER, STEFANIA	Le statut de femmes dans l'oeuvre de Sollers : analyse et enjeux d'une stratégie de reconversion littéraire.

## 1.10 Politiques de coopération au développement

Dans le document du Pacodel, réalisé en janvier 2016, 54 projets de la coopération internationale à Liège sont présentés. Les thèmes sont les ressources naturelles, l'aménagement du territoire, l'alimentation, la santé, culture & société et formation.

Un seul projet à un axe genre :

- Soutien à la maison des femmes au Burundi, coordonné par Philippe Lebailly qui propose une aide psychosociale et une garderie pour les jeunes enfants et un soutien pour les associations commerciales féminines, avec du micro-crédit.

Parmi les nouveaux projets ARES PFS va démarrer (2018-2022) un projet GRH Afrika qui a un axe égalité professionnelle Hommes/ femmes – coordinateur Nord (Annie Cornet, Hec Liège).



## 2 Politiques menées par Liège Université en 2017

Nous avons réalisé, avec les autres personnes de contact genre, un tableau qui fait l'inventaire de toutes les actions identifiées à partir des rapports des universités en 2017. Cinq catégories de bonnes pratiques sont dégagées : institutionnelle/ enseignement / recherche / personnel / services à la société.

Il est dans le rapport inter-universitaire.

### 2.1 Rectorat

Le recteur a annoncé à la rentrée académique 2016-2017 une charte <sup>(1)</sup> reprenant les valeurs de Liège Université. Cette charte donne une place importante à la lutte contre les discriminations, notamment entre les femmes et les hommes. Cette charte est intitulée «Parcours d'études, parcours de recherche, parcours de vie ».

Par ailleurs, le genre est un des axes du plan stratégique (2017-2021). Sous l'axe gouvernance, on trouve un objectif de garantir des procédures transparentes avec 4 axes d'action :

1. Dresser l'inventaire des disparités constatées dans les carrières, trajectoires professionnelles et conditions de travail des femmes dans l'institution.
2. Établir une politique « genre », la rendre visible (axe qui sera réalisé en concertation avec les politiques Euraxess, coordonnées par la R&D)
3. Sensibiliser au sexisme et à l'égalité homme-femme.
4. Renforcer la transparence dans les procédures de recrutement, d'évaluation et de promotion.

Nous avons été invitée à présenter le rapport 2016 et le plan d'actions au conseil de rectorat en avril 2017.

Depuis septembre 2016, le nom de l'époux n'apparaît plus par défaut pour les femmes dans le répertoire et dans le mail, il ne sera plus mentionné que si les femmes en formulent la demande (égalité de droit). La mention « Mademoiselle » devrait, à terme, être supprimé de tous les formulaires.

Un site web sur Genre et Diversité a été réalisé qui présente les différentes actions en cours et les données sexuées ([https://www.ulg.ac.be/cms/c\\_7508422/de/accueil](https://www.ulg.ac.be/cms/c_7508422/de/accueil)). Il sera prochainement intégré avec le nouveau pôle Citoyenneté, coordonné par le vice-recteur Didier Vrancken.

Plusieurs professeurs de Liège Université (Liège Université) sont présents dans différentes commissions comme par exemple, Groupe Femmes et Sciences, Commission Consultative Femmes et Villes, le Conseil Wallon pour l'Égalité des femmes et des Hommes, la Commission Genre à la coopération au développement.

Dans le groupe Femmes et Sciences, Liège Université est en charge du groupe proposition pour le groupe 5 : « reconnaissance des femmes dans la recherche et les résultats de recherche

---

<sup>1</sup> [www.Liège Université.ac.be/charte-valeurs](http://www.Liège Université.ac.be/charte-valeurs)

portant sur le genre». Angélique Leonard (FSA) s'est impliquée dans le groupe 2 : "Conciliation des vies privée et professionnelle " qui a donné lieu à un séminaire en mai 2017. Aurore Richel dans le groupe 4.

## 2.2 Le réseau Euraxess et la HR strategie

Liège Université donc a élaboré un plan d'action détaillé en vue d'améliorer sa gestion des ressources humaines des chercheurs ((**HR Strategy**)). Elle a été la première université francophone à obtenir le logo HRS4R en 2011. Le plan d'action a fait l'objet d'un rapport d'évaluation à mi-parcours qui est publié sur le site<sup>2</sup>. Le bilan final a été présenté au Comité de Pilotage le 3 décembre 2015 et est également disponible sur le site. Le plan d'action 2017-2020 intégrera également une priorité Genre.

Dans le cadre de ce label européen *Euraxess Rights* (HRS4R), une personne de l'ARD, Brigitte Ernst a été chargée du suivi de la dimension genre, parce qu'elle travaillait déjà sur cette thématique dans le cadre d'un projet Euraxess financé par la Commission européenne.

La R&D a organisé dans le cadre du réseau Euraxess et HR Strategy, un séminaire a été organisé en mai 2017 sur le thème « In search of excellence in research » avec des participants de plusieurs pays européens avec un Workshop « Enhancing performance of women in research » avec Tine Brouckaert, Gender Policy Advisor, University of Ghent et Elodie Naveau, Technology Transfer Advisor, Interface Université de Liège.

## 2.3 FERUlg

Le FerUlg est impliqué dans plusieurs commissions.

---

<sup>2</sup> [http://www.Liège Université.ac.be/cms/c\\_418770/rights-hr-strategy](http://www.Liège Université.ac.be/cms/c_418770/rights-hr-strategy)

**Tableau56 : Expertise FER Liège Université (2014-2016)**

Commission Femmes et Ville (Ville de Liège)	Brahy Rachel ISH Gavray Claire (suppléante) FASS
Master Genre interuniversitaire et interfacultaire (élaboration d'un projet)	Gavray Claire FASS
Membre commission ' Gender and Crime' de l'Association Européenne de Criminologie (ESC)	Gavray Claire, FSS
Experte 'genre' dans le cadre de ISRD 'International Study on self-reported Delinquency »	Gavray Claire, FSS
Experte 'genre' Comité d'accompagnement du plan wallon contre la pauvreté à l'IWEPS	Gavray Claire FSS
Journée Grabugges – conseil aux doctorantes qui travaillent sur le genre	Gavray Claire FSS
Commission socio-économique du CFFB sur la thématique des enjeux du développement de l'emploi à temps partiel féminin	Gavray Claire FSS
Groupe Genre et Diversité (AGRH – association francophone des chercheurs en GRH) – France, Belgique, Québec, Maghreb, Afrique sub-saharienne	Cornet Annie Hec
Conseil wallon pour l'égalité des femmes et des hommes (Région Wallonne)	Cornet Annie Hec
Experte pour le FNRS, la fondation universitaire et différentes revues	Dor Juliette FPL

Dans le cadre du Bicentenaire, le FERULiège a réalisé un ouvrage collectif aux Editions de l'Université de Liège Université : OÙ sont les femmes? La féminisation à Liège Université. Dir. Juliette Dor, Claire Gavray, Marie-Élisabeth Henneau et Martine Jaminon.



#### Présentation de l'ouvrage

En 1881, une femme s'assied pour la première fois sur les bancs de Liège Université, non sans virulentes discussions préalables entre défenseurs et opposants à la cause. En 2017, l'université compte une majorité d'étudiantes et de plus en plus de diplômées y occupent des postes importants comme dans les autres sphères professionnelles, économiques, sociales ou politiques. Que de chemin parcouru! Et pourtant des résistances subsistent, résistances à l'exaucement d'une réelle mixité verticale et horizontale, résistances à la compréhension

des enjeux sous-jacents. Ainsi si les femmes sont de plus nombreuses à briser les plafonds de verre traditionnels et les métiers et disciplines dans lesquels elles se sont imposées suggèrent plus d'un débouché original, certaines inégalités moins visibles résistent ou se recomposent. Sur les dernières décennies, on a vu s'inverser la composition sexuée de certaines facultés sur base d'un retournement du statut sexué du contenu symboliques qui leur est associé.

Cet ouvrage rédigé à l'initiative du FERLiège Université dans le cadre des 200 ans de Liège Université permet de dresser le bilan du chemin parcouru et de celui qui reste à arpenter, à explorer.

Grâce au dépouillement de nombreuses archives et à leur recoupement, il a été permis de retrouver trace des débats concernant l'entrée des premières femmes à l'université de Liège, également de mettre en lumière et à l'honneur bon nombre les pionnières de différentes générations. Cette démarche semble importante alors que l'on déplore encore le manque de figures féminines données en modèle aux jeunes filles. On découvre à travers les pages les récits d'expérience et les points de vue de contemporaines entretenant un lien fort avec Liège Université. Certaines ont développé leurs talents et expertises dans des postes et missions de recherche et de pilotage en son sein ; d'autres en politique, en entreprise ou encore dans le domaine artistique... Des spécialistes liégeoises des études de genre, de l'histoire et du récit des femmes comparent et commentent ces témoignages dans une perspective analytique, critique et résolument tournée vers l'avenir. Même si l'investigation porte ici sur Liège Université, de nombreux parallèles sont à faire avec les résultats de recherche récoltés à travers le monde concernant les mécanismes de transformation des universités et des autres champs professionnels et de savoir . C'est pourquoi ce livre intéressera un large public. Il a été pensé à son intention dans un format attractif et dynamique .



**Tableau 57 : Chapitre de l'ouvrage**

De l'arrivée des femmes à l'Université de Liège	Marie-Élisabeth HENNEAU
Être étudiante à Liège durant l'entre-deux-guerres	Juliette DOR
Elles furent étudiantes durant l'entre-deux-guerres	Juliette DOR
Suzanne Clercx, une recherche au contact de la pratique	Émilie CORSWAREM
Université de Liège, ton troisième centenaire sera féminin !	Isabelle HALLEUX
Du tableau d'honneur au 'tuyau percé'	Annick DELFOSSE
Parcours au féminin dans une faculté au masculin	Angélique LÉONARD
Regards croisés sur les carrières – Interviews	Claire GAVRAY
La faculté de se trouver au bon endroit au bon moment	Brigitte Ernst
La force et les couleurs d'un parcours résilient	Véronique De Keyser
Placer l'humain au cœur de la clinique	Marie-Élisabeth FAYMONVILLE
Regards croisés sur les carrières – Entre optimisme et vigilance	Claire GAVRAY
Passeuses de savoir	Martine JAMINON
Une femme de l'Univers(ité)	Yaël Nazé
Une voie différente au sein de l'Université	Martine JAMINON
S'engager aux côtés des femmes – Interviews	Rachel BRAHY et Laura BEUKER
Engagement de l'Université de Liège en RDC : Interview d'Adélaïde BLAVIER et de Pascale STEFFENS	Claire Gavray
Annie Massay et les grèves de la FN	Malou CARELS
Elles ont pris la plume...	Danielle BAJOMÉE
Sophie Breyer : {Formatting Citation}	Geneviève VAN CAUWENBERGE
Nafissatou Thiam : être étudiante sportive	Claudine SIMAR
De RTL à la politique	Frédérique RIES
Excursions. Zones de propagation entre art et théorie	Maud HAGELSTEIN
Les premières avocates liégeoises	Juliette DOR
Le leadership au féminin à travers quatre portraits de femmes universitaires <ul style="list-style-type: none"> <li>• Estelle GRAAS : Une manière féminine de gérer</li> <li>• Valérie SARETTO : Je n'ai pas soif de pouvoir</li> <li>• Pascale DELCOMMINETTE : Je veux connecter les gens et les projets</li> <li>• Micheline HALLEUX : Le succès du Temps des cerises</li> </ul>	Interviews : Brigitte ERNST

Par ailleurs, pour lancer le master genre à Liège Université, la FSS a organisé, en mars 2017, une conférence Le Genre français avec Éric Fassin, Professeur de sociologie aux Département d'études de genre et Département de science politique de l'Université Paris-8 Vincennes - Saint-Denis, Chercheur au Laboratoire d'études de genre et de sexualité (LEGS, CNRS Paris-8 Paris-Nanterre).

Parmi les activités du FER ULg, notons aussi :

- 11 mars : journée internationale des droits des femmes : concert des Callas 's Roles au Théâtre universitaire
- 19 avril : conférences des professeures Gudrun Loster-Schneider, Université de Dresde (Anna Maria Sager et l'édition de ses œuvres) et Helga Meise, Université de Reims (Sophie von La Roche) au Centre d'Etudes allemandes (organisé par Vera Viehhöver, FER ULg ; Juliette Dor, FER ULg)
- 18-21 octobre : Colloque international *Être femmes dans une Église d'hommes entre Italie du Nord et Pays-Bas méridionaux : engagements, discours et réceptions, du Moyen Âge à la fin de l'Ancien Régime*, coorganisé avec la collaboration de l'UR Transitions de la Bibliothèque U. Alpha et de la Bibliothèque du Grand Séminaire de Liège, dans le cadre de l'ANR LODOCAT. (coorganisé par Annick Delfosse, Juliette

Dor, Claire Gavray, Marie-Elisabeth Henneau et Julie Piront, FER ULg ; communications ME Henneau et J. Piront).

- 19 et 20 octobre : Colloque de Sophia (Bruxelles), *Savoir de genre, quel genre de savoir ?*. Communications de Claire Gavray et Juliette Dor (FER ULg).
- 20 octobre, Chapelle Saint Roch, concert « De l'ombre à la lumière, musique baroque », Marie Lemaire et Din Ghani.
- décembre : Eliane Viennot (Université de Saint-Etienne), : « Non le masculin de l'emporte pas sur le féminin ».

Au travers de la Commission Femmes et Ville, le FER Liège Université a été un acteur important dans le choix du nom de la nouvelle passerelle des Guillemins : "La Belle Liégeoise", nom donné en mémoire de Théroigne de Méricourt, femme politique liégeoise, personnalité de la Révolution française. Des actions sont en cours pour qu'on pose une plaque qui explique qui est cette « belle liégeoise ».

## 2.4 Hec-Ulg

EgiD (Hec-Liège) a organisé le 8 mars 2017 un colloque à la Cité Miroir de Liège sur les carrières des femmes scientifiques avec une centaine de participant.e.s. Angelique Léonard a été interviewé dans un article sur « être mère et scientifique » publié dans la Libre Entreprise, le 1<sup>er</sup> avril 2017 (article en annexe). Ce colloque a permis de mettre en évidence les 11 femmes académiques dans la faculté des sciences appliquées à l'Université de Liège dont 8 sont toujours en activité. Le colloque a été présenté dans une émission de 48 FM.

Parce que les femmes ne font pas que pleurer ou aimer

LA GRANDE ALICE - VIVIANE THIVENT

**Careers, professional paths and Working conditions  
of Women in STEM\***

\*Science, Technology, Engineering and Maths

**8 March 2017 - 9am-5pm  
Cité Miroir, Liège, Belgium**

Mot d'accueil : **Madame Eliane TILLIEUX, Ministre de l'emploi et de la formation**

Annie CORNET, Professeure, Egid, HEC Liège (ULg), David RANDAXHE, Chargé de recherche, HEC Liège (ULg)

**Attractivité des études et métiers scientifiques et techniques – rapport final**

Muriel RUOL, présidente d'un groupe de travail au CPS, CESW

**Focus sur les métiers scientifiques et les formations professionnelles**

Annette LEGAYE, Chargée de mission Egalité Diversité, Le Forem

**La place des femmes dans les métiers du numériques**

Cécilia ICARD, coordinatrice, formatrice et responsable communication Interface 3 - Namur

Hélène RAIMOND, Expert de la transformation numérique en entreprise, Agence du Numérique

**La place des femmes dans les métiers du développement durable : analyse prospective**

Annie CORNET, professeure, Egid, HEC Liège (ULg)

**Le genre dans la HR Strategy en recherche à Liège Université**

Isabelle HALLEUX, directrice R&D, Ulg

**Témoignage de femmes scientifiques**

Yaël NAZÉ, chercheuse qualifiée FNRS, Département d'astrophysique, géophysique et océanographie (AGO)

Angélique LÉONARD, professeure Department of Chemical Engineering (ULg)

Wissal WANNOUSSA, PHD en biologie

Anne Marie HABRAKEN, Vice Doyen, Faculté des Sciences Appliquées (ULg)

**Table ronde avec témoignage sur les conditions de travail dans les laboratoires animée par Stéphanie GÉRIN , post-doctorante, labo bioénergétique et génétique des microalgues (ULg)**

• Sylvie VANDERHEYDEN, déléguée syndicale CGSP, ULg

• Martine EVRAUD, déléguée syndicale CSC, ULg

• Vinciane HUBERT, chimiste, Eurogentec

• Nadine DETOURNAY, technicienne chimiste spécialisée, Prayon

• Meriem EL GACHI, doctorat en sciences, Centre d'ingénierie des protéines (ULg)

**Table ronde avec témoignage sur la conciliation vie privée/vie professionnelle**

**animée par Emmanuelle JAVAUX, professeure, Département de géologie / Paléobiologie - Paléobotanique - Paléopalynologie (PPP)**

• Jennifer DEWALQUE, post-doctorante, Département de chimie (sciences)/LCIS - GreenMAT

• Nathalie FAGEL, professeure, Département de Géologie / Argiles, géochimie et environnements sédimentaires

• Victoria-Francisca OSORIO-TORRENS, post-doctorante, Département de chimie (ULg)

• Laura MANCERIU, responsable de projet, Département de chimie (sciences)/LCIS - GreenMAT

• Félicité MISAGO, chercheuse, Groupe d'Astrophysique des Hautes Energies (ULg)

**Intervention de Monsieur J.Cl. MARCOURT, Ministre de l'Economie, de l'Industrie, de l'Innovation et du Numérique**

**Conférence de clôture**

Yvette RAMOS, MSci.Eng. - MBA, Présidente Swiss Engineering Genève & Romandie, Secrétaire Générale de l'International Network of Women Engineers & Scientists Europe

**Didier VRANCKEN, Vice-Recteur à la citoyenneté, aux Relations Institutionnelles et Internationales**

Nous avons également été partenaires et co-organisateur des 13<sup>e</sup> rencontres de la diversité à l'Université Laval à Québec le 5/6 octobre 2017. Nous avons coordonné et animé un

symposium sur le genre et supervisé les communications de plusieurs chercheurs/ auditeurs congolais qui malheureusement n'ont pas obtenu les visas dans les temps pour participer. Nous avons donc présenté leurs travaux au colloque.

Nous avons également participé au symposium organisé par la Chaire Bonenfant, de l'université Laval sur les «Femmes dans les secteurs d'emploi historiquement masculins ». cet atelier étudie la présence dans des professions masculines . Nous envisageons de mener à moyen terme des études comparatives.

### **Session # 16 : «Femme et milieu de travail : dépasser les stéréotypes»**

- Camille Bertereau, Eléonore Marbot, Pierre Chaudat – Univ. Clermont Auvergne, FR «Accroître le taux de féminisation des cadres par l'identification des stéréotypes de genre : Une méthode innovante mise en oeuvre par une grande entreprise industrielle»
- Thérèse Ramazani Banae – ISC Kinshasa, RDC/ ULg Liège, BE «État de lieu de la gestion du genre à la direction des grandes entreprises (DGE)»
- Sarah Mainich (IRIPI – Collège de Maisonneuve), Anna Goudet (INRS-UCS), Estelle Bernier\* (Université de Montréal), Frédéric Dejean (IRIPI – Collège de Maisonneuve), Nina Admo (Collège de Maisonneuve), QC « Je ne suis pas née en 2002, j'ai quand même accumulé des choses avant de venir ici » : trajectoires professionnelles de femmes immigrantes à Montréal»
- Clotilde Bawota– ISC Kinshasa, RDC/ ULG Liège, BE «La place de la femme dans une organisation : cas de la Caritas Congo ASBL»
- Anne-Marie Laflamme, Antoine Pellerin, Sophie Brière- Univ. Laval, QC«Les professions et métiers du droit et de la sécurité publique (avocates, policières, agentes de services correctionnels)»
- Claire Deschênes, Carol-Anne Gauthier, Sophie Brière, Dominique Tanguay – Univ. Laval , QC «Avancées sur la réalité des femmes en sciences et génie au Québec»
- Vincent Belletête, Ève Langelier – Univ. Sherbrooke, QC «Les stages coopératifs vécus par les étudiants en sciences et en génie à l'université : quelles motivations et quels défis Les stages coopératifs vécus par les étudiants en sciences et en génie à l'université : quelle motivations et quels défis?»
- Isabelle Auclair, Sylvie Dodin, Dominique Tanguay - Univ. Laval, QC «Enjeux et défis genrés : l'expérience des femmes occupant des professions historiquement masculines dans le milieu de la santé»
- Hélène Lee-Gosselin, Carol-Anne Gauthier et Maude Villeneuve – Univ. Laval, QC «Les femmes dans les secteurs de la finance et de l'informatique»
- Liette Goyer, Lucie Héon, Geneviève Fournier, Adelle Simo – Univ. Laval, QC «Les carrières en gestion d'établissements d'enseignement post secondaire»
- Sophie Brière, Antoine Pellerin, Pierre-Sébastien Fournier - Univ. Laval, QC «Le secteur de l'inspection et de la santé et sécurité au travail»
- Isabelle Auclair, Sophie Brière, Dominique Tanguay - Univ. Laval, QC «La carrière des femmes dans les organisations de développement international et action humanitaire (DIAH) : un parcours à démystifier».

Dans le cadre des collaborations Hec-Kinshasa Management School, nous avons lancé un réseau des femmes alumni et étudiantes du Master conjoint Droit et gestion dans l'idée de les aider notamment dans le dépôt de communications pour des colloques internationaux. Plusieurs ont déposé notamment des communications pour les 13<sup>e</sup> rencontres de la diversité à l'Université Laval qui ont été acceptées.

EgiD est partenaire d'un projet H2020 : Implementing Gender Equality Plans at Research Institutions in the Grande Région – Mutual learning and joint approaches (IGEPR), coordonné par l'Université de Luxembourg : Christel Baltes Loehr <christel.baltes-loehr@uni.lu>.

Par ailleurs, Annie Cornet a donné une conférence pour le conseil des femmes francophones à Liège en avril 2017 avec comme thème : Etre féministe en 2017 : le faire et surtout ne pas le dire !

HEC Liège propose depuis avril 2017 un programme de Mentoring dénommé HEC Liège au Féminin<sup>3</sup>, pour le parcours académique de jeunes étudiantes ou diplômées volontaires. Les objectifs sont de :

- leur offrir un accompagnement personnalisé
- les aider à mieux définir leurs choix
- développer leurs forces et ressources propres
- trouver les solutions qui leur conviennent afin de relever les défis auxquels elles sont et seront confrontées
- les accompagner lors de leurs premiers pas dans le monde professionnel.

Des Mentors, possédant une solide expérience professionnelle, encadrent de jeunes diplômées et les aident à préciser leurs objectifs de carrière pour éviter le plafond de verre et autres pièges à l'emploi. Une conférence a été organisée à Hec en février 2017 pour le lancement de l'initiative avec Sophie Wimès, Ministre fédérale du budget, Muriel de Lathouwer, CEO d'EVS, Stephanie Felle, fondatrice de Made&More, Gordon Blackman, CEO de Realco.

## 2.5 Faculté des Sciences appliquées

Avec Angélique Léonard, professeur PEPs - Products, Environment, Processes au Department of Chemical Engineering, à la Faculté des Sciences Appliquées, représentante de Liège Université dans le comité Femmes et Sciences a mené une action originale autour d'un colloque scientifique EuroDrying'2017 Innovations in drying: bridging the gap between academia and industry - 19, 20, 21 June 2017.

Elle a créé le label '**Colloque Woman friendly**' et deux types de prix ont été attribués :

- sur base d'un essai de 2 pages max sur la place des femmes en recherche (les documents réalisés par les étudiantes se trouvent en annexe), 5 doctorantes ont vu leurs frais d'inscription remboursés (= 1050€ supportés par le budget genre de 2016).

---

<sup>3</sup> <http://www.hec.ulg.ac.be/fr/hec-liege/accelerateurs-talents/mentoring-au-feminin>

Eline Both	Wageningen University	Netherlands
Amel Fedol	Bechar University	Algeria
Nicole Vorhauer	Otto-von-Guericke University Magdeburg	Germany
Katrin Joedicke	HTWG Konstanz	Germany
Saskia Arendt	University of Applied Sciences Ravensburg-Weingarten	Germany Germany
Francesca Vallespir	University of the Balearic Islands	Spain
Addisalem Hailu Taye	HTWG Konstanz	Germany
Evelien Vaessen	Wageningen University	Netherlands

**LIÈGE**  
université

**6<sup>TH</sup> EUROPEAN DRYING CONFERENCE**  
EuroDrying'2017

**« WOMAN IN DRYING RESEARCH CERTIFICATE »**  
Registration fee offered by the organization committee

19, 20, 21 June 2017  
University of Liège, Belgium

- Le prix du meilleur poster présenté par une femme scientifique. Il y a eu ex-aequo et deux lauréates ont reçu 250€ chacune. Pour ce prix, nous avons reçu le soutien de Mme la ministre Simonis., Ministre de l’Egalité des Chances à la FWB.
- Un équilibre Femmes / hommes dans la présidence des séances : 8 femmes présidentes de session
- Une Key Speaker pour insister sur la place des femmes dans ces sujets perçus encore trop souvent comme une affaire d’hommes.  
L’introduction a été faite par par Anne-Marie Habraken, vice-doyenne recherche FSA, directrice de recherche FNRS, qui a aussi donné un témoignage sur sa carrière dans le colloque.

## 2.6 Faculté des sciences sociales

Gavray Claire	Discutante du film 'Mommy', Centre culturel de Verviers, 14 janvier
Gavray Claire	Discutante et modératrice à l'après-midi de réflexion 'Partager la Ville : genre et espace public', dans le cadre de la campagne RespectS de l'Université de Liège, 7 novembre 2016, Liège,Ulg
Gavray Claire	Membre du Comité scientifique et organisateur de la Conférence 2016 du Fonds Quetelet 'Men's perspective in unions, fertility and parenthood'. Discutante de la session 'Men's wellbeing I', 9-10 novembre 2016, Louvain la Neuve, UCL
Gavray Claire	Discutante du panel 'Cohésion sociale et participation sociale – ' au Colloque 'Temporelles 2016' intitulé 'Beau temps pour les femmes ?' CPAS de Namur, 17-18 novembre 2016
Gavray Claire	Présentation en plénière ' Adhésion aux stéréotypes sexués à l'adolescence : impacts sur le rapport à l'école' à la journée 'Enseignement : genre-s- et clichés. De la maternelle au Doctorat', Umons, 19 novembre 2016
Gavray Claire avec Véronique Servais	Animation journée Réthos 'Moi Tarzan, toi Jane (>100 réthoriciens), FASS, ULiège, 31 janvier
Gavray Claire	Communication 'L'éducation inclusive en milieu scolaire comme facteur de changement et de résilience individuelle et collective', congrès du 50eme anniversaire de la faculté de psychologie, logopédie et sciences de l'éducation de Liège Université, symposium 3, Liège 19-20 mai 2017
Gavray Claire et Dor Juliette	L'université de Liège a deux cents ans: quel bilan dresser quant à l'évolution des enjeux de genre? Colloque Savoirs de genre, quel genre de savoir ? Etat des lieux des études de genre, Session 2A, SOPHIA, Bruxelles, 19 et 20 octobre
Gavray Claire et Govers Patrick	Dynamiques de construction des masculinités à l'adolescence, Colloque Savoirs de genre, quel genre de savoir ? Etat des lieux des études de genre, Session 3 A, SOPHIA, Bruxelles 19 et 20 octobre
Gavray Claire	Marraine du lancement de l'ASBL pluraliste L-slam. RAVI Liège 22 mars
MSH (maison des sciences de l'Hommes	Le futur de la démocratie à l'âge de la post-politique, 20 avril 2017, Conférence de Chantal Mouffe, Professeur de théorie politique à l'Université de Westminster à Londres présentée par Jean-Claude Marcourt, Ministre de l'Enseignement Supérieur de la Fédération Wallonie-Bruxelles
MSH (maison des sciences de l'Hommes	Frères et sœurs aujourd'hui : vers une évolution des droits et une protection du lien ?2 mai 2017. Il est indéniable que la structure de la famille a fortement évolué en un temps relativement court (Coltrane & Collins, 2001 ; Marquet, 2005 ; Théry, 2009). Si auparavant l'unité stable de la famille était représentée par le couple conjugal/parental, les mutations touchant la famille multiplient aujourd'hui les situations dans lesquelles la fratrie prend le relais de cette fonction de stabilité.
MSH (maison des sciences de l'Hommes	Dignité, émancipation, démocratie : ces valeurs sont-elles solubles dans l'état social actif ?, 27 octobre 2017, Didier Vrancken, Jean-François Orianne, Bruno Frère, Rachel Brahy et Vanessa Vandijck

## 2.7 Autres activités

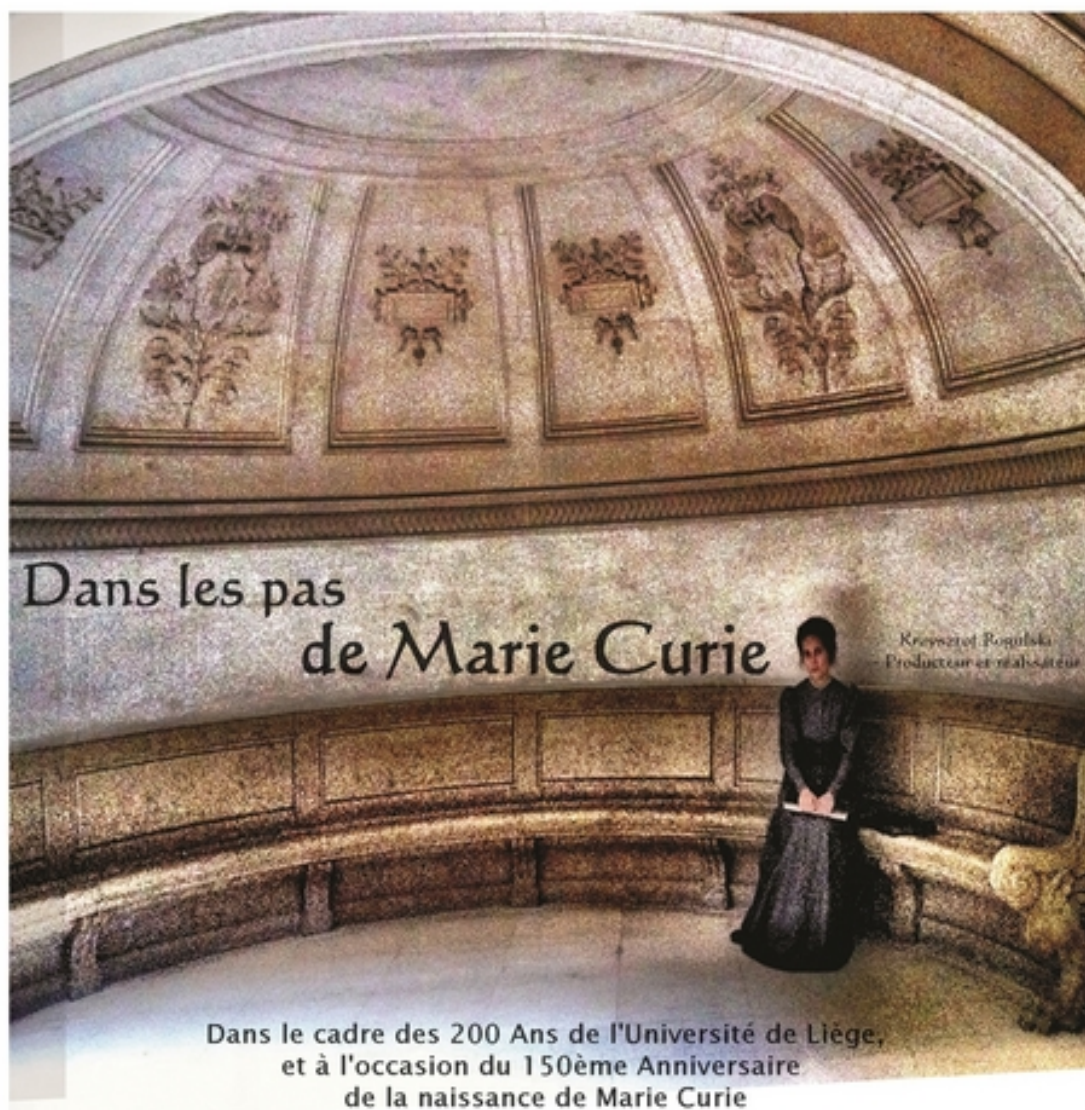
On peut également mettre en évidence un chapitre consacré au viol comme arme de guerre dans le livre de Pierre Thys "Criminels de guerre. Etude criminologique", Paris, L'Harmattan,, 2007.

La féminisation des médecines vétérinaires sera à l'ordre du jour de Veterinexpo, un WE d'activités de formation continue et de foire de matériel vétérinaire organisé par la Faculté vétérinaire de Liège et l'union professionnelle vétérinaire. La séance d'inauguration portera sur les conséquences de la féminisation de la profession vétérinaire, le samedi 2/12/2017 à Ciney.



M. Michel Cloes, Consul Honoraire de France et M. Bernard Rentier, Pro Recteur & Président  
du Comité de Pilotage des 200 Ans de l'ULiège

ont le plaisir de vous inviter à la projection du film :



Dans le cadre des 200 Ans de l'Université de Liège,  
et à l'occasion du 150ème Anniversaire  
de la naissance de Marie Curie

.....  
**Mercredi 15 novembre à 18:00h**  
**Salle Académique de l'Université de Liège**  
**Place du XX Aout - 4000 - Liège**  
.....

En présence de

- Krzysztof Rogulski - Producteur et réalisateur
- Elisabeth Duda, comédienne (Marie Curie dans le film)
- Urszula Lesiak, co-scénariste et monteuse du film (belgo polonaise)

La projection sera suivie d'un débat sur Le Rôle des femmes dans la recherche scientifique

Le nombre de places est limité. Réservation obligatoire auprès de [rsvp2016.rivegauche@gmail.com](mailto:rsvp2016.rivegauche@gmail.com) Tél: 0472/29 78 70



### 3 Pistes d'action

Si on veut changer les choses, il faut aller au-delà de la question de la représentativité statistique de l'un ou l'autre sexe. Les pistes d'action se proposent de travailler sur le genre donc les constructions sociales du féminin et du masculin, la vision des compétences liées à chacun des sexes, la perception des rôles sociaux de chacun des sexes et son impact sur l'organisation du travail et les trajectoires professionnelles des femmes, mais aussi des hommes.

#### 3.1 Pistes d'action centrées sur les individus

Ces pistes d'action visent les comportements, représentations, stéréotypes des individus : les femmes mais aussi les hommes, et l'ensemble des parties prenantes (collègues, supérieurs, etc.).

- Mentorat : Un programme de mentorat « Genre et carrière. Les femmes et les hommes face à la gestion de leur parcours professionnel » a été lancé avec Hec dans le cadre du projet « Formation Continue et Carrière Durable », mené avec le soutien du Fonds social européen. Ce projet implique l'unité de recherche en gestion des compétences (CVG), la cellule Campus Virtuel en gestion, le Career Development Hec Center et EGID. Le programme propose 4 demi-journées de formation: mon fil conducteur de carrière, mes compétences, mon projet professionnel, mes réseaux. Deux groupes sont prévus un fin 2017 et deux en début 2018. Le thème du genre sera abordé de manière transversale. Nous avons donné aux participants (toute catégorie de personnel Liège Université), la possibilité de s'inscrire à un groupe femmes, un groupe hommes, un groupe mixte. Nous avons des demandes pour groupe femmes et groupe mixte. Nous avons reçu plus de 50 demandes de participation à ces groupes.
- Hec-Liège Université (Annie Cornet) a obtenu un PFS à l'ARES « GRH Afrika » pour 2018-2022 dont un des axes est l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes comme matière de GRH et avec, par ailleurs, le soutien à des réseaux d'étudiant.e.s et d'alumnis autour de l'égalité. Universud et la Plateforme de Liège Université à Kinshasa sont associés à ce projet.
- Actions de sensibilisation des étudiants et du personnel de Liège Université via les différents cours mentionnés dans ce rapport et des invités dans les cours notamment une conférence du FERULg dans le cours de Claire Gavray en 2018 avec Erika Flahault de l'Université du Mans. Elle viendra parler du vade-mecum qu'elle a réalisé sur la question des violences sexuelles au sein des universités et les activités autour du lancement du livre « Où sont les femmes à l'Université de Liège », le 20 novembre, avec les invités identifiés sous l'invitation ci-dessous.



A l'occasion de la parution de l'ouvrage

**Où sont les femmes ?  
La féminisation à l'Université de Liège**

18h30 : Ouverture des portes - Salle Berthe Bovy  
Accès par la Galerie Opéra (jusqu'à 19:30)

18h50 : Présentation de l'ouvrage  
**Juliette DOR** - Professeure émérite au département de langues et littératures modernes, Membre fondateur du FER ULg

19h00 : Table ronde  
**Catherine MARRY** - Sociologue, Directrice de recherche émérite au CNRS  
**Valérie PIETTE** - Historienne, Professeure à l'ULB  
**Nadine PLATEAU** - Co-fondatrice et ancienne Présidente de SOPHIA (Réseau belge des études de genre)  
Modératrice : Julie LOUIS -Service de Communication -ULiège

20h00 : Dialogue avec la salle / Séance de questions-réponses

21h30 : Verre de l'amitié

La soirée se déroulera en présence des 4 éditrices scientifiques et de quelques auteurs de l'ouvrage.  
Possibilité d'acheter l'ouvrage sur place au prix de 34€.

Pour commander l'ouvrage : [www.presses.ulg.ac.be](http://www.presses.ulg.ac.be)

Université de Liège  
Salle Berthe Bovy / Complexe Opéra  
Accès par la galerie au premier étage jusqu'à 19:30  
Place de la République française - 4000 Liège

### 3.2 Pistes d'action centrées sur l'organisation

Des pistes d'action visent les dispositifs organisationnels (voir pistes d'action Euraxess). Citons, entre autres, :

- Encourager les recherches sur le genre et l'égalité entre les femmes et les hommes.
- Féminiser les noms, titres et fonctions.
- Réaliser une plaquette avec le plan d'action genre et le faire connaître auprès des différentes parties prenantes.
- Créer des focus group pour discuter du présent rapport et des résultats de l'enquête dans l'idée d'une appropriation collective des pistes d'action proposées à l'intérieur des différentes facultés et entités.
- Sensibiliser les organisations étudiant.e.s au sexisme dans les affiches liées aux manifestations étudiant.e.e.s.
- Soutenir la prise en compte du genre dans les projets de coopération au développement et réfléchir à la mise en place d'indicateurs sexués pour suivre la visibilité des membres de Liège Université dans la presse.
- Augmenter la visibilité des femmes pouvant servir de modèles pour la carrière académique.

Dans les projets de recherche, soulignons les recherches en cours autour de la violence conjugale à la Faculté de Psychologie et sciences de l'éducation.

Ces actions seront intégrées dans le plan d'action de la Stratégie de Gestion des Ressources Humaines en Recherche (HRS4R) intégré le plan 2017-2020, piloté par la R&D (Liège

Université). Elles seront prochainement discutées dans le comité de pilotage et au CA de l'Université.

### 3.3 Pistes d'action centrées sur la société

Ces actions ciblent les dispositifs sociétaux comme les places dans les infrastructures de garde, le congé parental pour toutes les catégories de personnel, etc..

- Demander l'accès au congé parental pour les deux conjoints pour l'ensemble des statuts du personnel Liège Université.
- Participer activement aux différentes commissions où se trouvent des représentants de Liège Université.
- Sensibiliser le politique sur les actions favorables à l'égalité comme le projet colloque organisé par la faculté de psychologie sur la violence conjugale.

Le réseau de recherche IPV-PRO&POL (Intimate Partner Violence: impact, processes, evolution and related public policies in Belgium) vous invite à son événement inaugural :

#### Quelles politiques de lutte contre les violences conjugales ? Regards sociohistorique et ethnographique

Une conférence de Elisa HERMAN,  
Université Lyon 2, Centre Max Weber

Auteure de l'ouvrage *Lutter contre les violences conjugales. Féminisme, travail social, politique publique* paru en 2016 aux Presses Universitaires de Rennes.



Crédits : Alain Desjean / Agence BRAD

La conférence se tiendra **le jeudi 30 novembre 2017** de 16h30 à 18h30, dans l'auditoire du SPF Justice, boulevard de Waterloo, 115, 1000 Bruxelles.

#### Organisation

L'inscription est gratuite mais obligatoire, par courriel – avec mention de vos nom, prénom et fonction – **avant le 13 novembre**, à l'adresse suivante : [Maria.LarranagaBra@just.fgov.be](mailto:Maria.LarranagaBra@just.fgov.be)

La conférence sera suivie d'un verre de l'amitié.

Les places étant limitées, merci de nous informer en cas d'annulation afin de permettre à un maximum de personnes d'y participer.

#### IPV-PRO&POL

#### Le projet de recherche

L'objectif du projet « Violences entre partenaires : impact, processus, évolution et politiques publiques » est d'étudier les violences entre partenaires tant sous l'angle de l'impact du phénomène et de la complexité des processus en jeux que sous celui des politiques publiques développées en la matière en Belgique.

La recherche IPV-PRO&POL regroupe quatre équipes scientifiques de la VUB, de l'UCL et de ULiège, sous la coordination de l'INCC. Elle est mise en œuvre grâce à un financement de BELSPO (Politique scientifique fédérale) dans le cadre du programme BRAIN.BE et s'étalera sur quatre années à partir de septembre 2017.



Promotrices : Charlotte VANNESTE, Anne LEMONNE, Isabelle RAVIER  
Chercheuse : Morgane JAILLET



Promotrices : Gily COENE, Sophie WITHAECXX  
Chercheuse : Eva VERGAERT



Promoteurs : Xavier ROUSSEAU, Thierry EGGERICKX  
Chercheurs : Audrey PLAVSIC, Jean-Paul SANDERSON



Promotrices : Fabienne GLOWACZ, Catherine FALLON  
Chercheuse : Amandine DZIEWA



## **4 Annexes**

### **4.1 Rapport d'activités 2017**

Le canevas commun pour le rapport sur l'état de l'égalité de genre fut préparé, dès l'automne 2015, par les personnes de contact genre, avec le concours, d'une part, du Cabinet du Ministre et, d'autre part, de la Direction de la recherche scientifique de la Fédération Wallonie-Bruxelles. Cette dernière avait notamment la charge de réunir dans ses locaux les personnes de contact genre. Plusieurs réunions ont été organisées par Benjamin Monnoye. Nous avons participé aux différentes réunions.

Lors de la rencontre de février, consacrée à la définition du canevas commun, de nombreux échanges de courriels s'en sont suivis entre les personnes de contact genre et Benjamin Monnoye. In fine, le cahier des charges de la personne de contact genre et le canevas commun pour le rapport sur l'état de l'égalité de genre ont été approuvés.

La deuxième réunion des personnes de contact genre s'est penchée principalement sur les données chiffrées à compiler, selon un même standard et pour une même période. Cette question ayant été traitée par le CRef (Conseil des Recteurs des universités francophones de Belgique) dans la Commission statistique.

Nous avons par ailleurs mené une vaste opération de collecte des données à l'intérieur de Liège Université. Nous avons pu compter sur la collaboration des différentes administrations de Liège Université. Un groupe de travail a été constitué réunissant des représentants de l'ARH, de la R&D, de l'AEE, de la cellule Radius (voir liste en remerciements de ce présent rapport). Le FER LIÈGE UNIVERSITÉ a été aussi régulièrement invité à donner toutes les informations utiles à insérer dans le rapport.

### **4.2 Cahier des charges de la personne de contact genre 2016**

## **Cahier des charges de la *Personne de Contact Genre* pour l'année académique 2017-2018**

### Note préliminaire

Depuis 2014, la *Personne de Contact Genre* assure trois missions principales au sein des universités francophones de Belgique et du F.R.S.-FNRS, concernant tous les aspects des problématiques de genre propres à son institution : informer, sensibiliser et mettre / être en réseau. Par celles-ci, elle contribue à l'implantation et au développement de la politique de genre au sein de son établissement.

Le réseau des *Personnes de Contact Genre* a pour ambition de porter une attention particulière à quatre thématiques majeures : (a) la place des femmes dans la gouvernance institutionnelle, (b) l'impact du genre sur le recrutement et les promotions, (c) l'articulation vie professionnelle / vie privée (notamment le soutien de la parentalité) et (d) les actions visant à soutenir les carrières scientifiques des femmes (avec une attention particulière aux disciplines où elles sont sous-représentées), comme le mentoring. Ces problématiques pourront s'articuler aux aspects plus spécifiques qui sont développés ci-dessous. Dans le prolongement des missions qui lui sont imparties, il s'agira spécialement pour la *Personne de Contact Genre* de (i) conseiller les autorités de son institution sur les politiques à mener pour plus d'égalité des femmes et des hommes, (ii) informer et sensibiliser la communauté universitaire et ses parties prenantes et (iii) assurer une veille de la réalisation des actions mises en œuvre dans les plans d'action respectifs.

### 1. Mission d'information

#### ➤ **Poursuivre la rédaction annuelle d'un rapport institutionnel sur l'état de l'égalité de genre**

- Approfondir le canevas commun du rapport institutionnel (présentation et analyse des données sexuées comparatives) dans un souci d'établir un diagnostic précis et argumenté.
- Elaborer de nouveaux indicateurs communs aux institutions.
- Identifier les pratiques développées au sein de chaque institution.
- Présenter un bref rapport d'activités réalisées durant l'année académique 2017-2018.
- Proposer des recommandations et / ou des plans d'actions pour les années futures.

#### ➤ **Rédiger un rapport commun aux institutions synthétisant les rapports institutionnels sur l'état de l'égalité de genre. Y inclure :**

- des données chiffrées agrégées (issues d'indicateurs communs aux institutions).
- un tableau comparatif des bonnes pratiques développées dans chaque institution.

## 4.3 Textes soumis par les étudiantes pour le colloque de FSA – leur vision de la place des femmes dans les sciences exactes

### 4.3.1 *Francisca Vallespir Torrens, University of the Balearic Islands.*

The place of women in research has been widely discussed the past years. While woman seem to be every time less discriminated in our society, gender is still an important issue when doing research.

If I think about science celebrities on the history, I am stunned about the fact that they are all men. Many studies have been carried out to find out the reasons why men presence in science is more notorious. Some studies demonstrated that men are better in spatial visualization and working memory. Meanwhile, other studies demonstrated that women are better in multitasking and communication. In any case, it has never been demonstrated that men are more intelligent than women. Then, why women are less in science? The causes of the smaller presence of women in science are complex. First of all, women seem to still have the duty of prioritize breeding even if they have to sacrifice or postpone their careers. Moreover, women are not usually given the same credibility as men and then their findings remain invisible or have little impact. Consequently, in many cases the women lack of confidence and self-esteem makes them to be timid and modest.

The statistics reveal that the percentage of women in science drops at the same time that the academic level steps up. For example, in the UK, the average proportion of undergraduate women in Biology is 60% but just a 30% of those reached lecturing jobs. Finally, just a 12% become professors. Moreover, according to UNESCO just 30% of all researchers worldwide are female, ranging from 20% to 46% depending upon the region. Particularly, in my country (Spain) a government statistic points out that the probability to be promoted from lecturer to professor is 2.5 times higher for men than for women, when having the same professional and familiar characteristics.

If I think about my faculty (Chemistry Faculty), it is true that the percentage of female professors is lower than the percentage of male professors although there are more female than male students. However, the presence of woman in my nearby environment (my research group) is remarkable. We are 4 PhD female students out of 5 total PhD students and there are 3 female professors out of 4 total professors. We are clearly an unusual female majority. Therefore we are an example of a research group led by women with no lack of confidence. Women of my environment coped with having a family and boosting their scientific careers in our Chemistry Faculty even if they became exhausted once and again. Therefore, I feel encouraged to continue my research and my life as a woman although I assume that it will not be an easy path at least, it looks a bit harder than that of my male mates. I believe that society is more and more willing to accept that we are capable to produce scientific knowledge and our findings must also be in the spotlight. In my opinion, the place of women in research is a matter of science passion and social prejudice which I am willing to overcome.

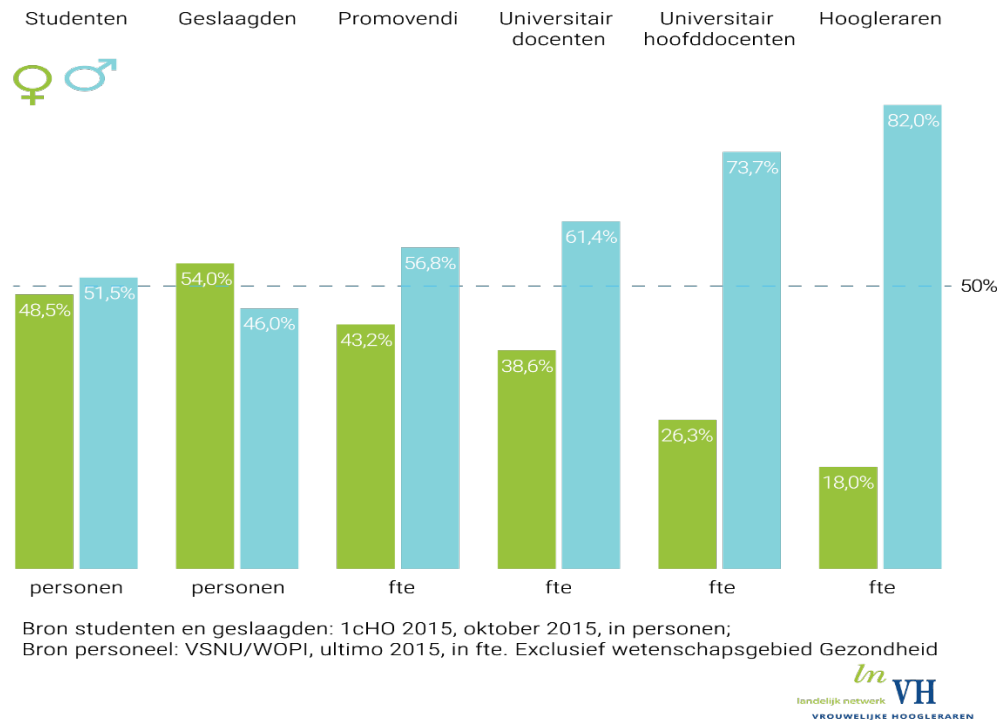
### 4.3.2 *Evelien Vaessen*

The percentages of women compared to men in academia vary a lot along the way from student to professor (Fig. 1.). So maybe we just have to wait some more years before we have a lot of female professors? Or are there more things that make women leave research earlier than men? In our own group we have at the moment more female than male PhD students, but most of them are not planning to stay in academia.

When you want to stay in academia one of the only options after a Post Doc is to do a tenure track, which is a system where you have to develop further until you are a professor. But

maybe I don't want to be a professor and just want to continue doing research and teach students on a (bit) lower level? That is not really an option in this system. Furthermore, the combination of teaching, doing research and writing enough publications for the requirements of this tenure track results in a high workload. This amount of work makes it difficult to work part-time, which is what a lot of women do and/or prefer.

In the end I think part of the solution is time, now that there are more female (PhD) students there will be more women who stay in academia afterwards. However, I don't think this is enough to get a 50:50 balance of men and women in higher positions in research. For that, a less competitive and demanding system than the tenure track is required in my opinion.



**Figure 1 Percentages female and male persons in academia: from students to professors (from left to right) Source: Dutch network of women professors ([www.lnvh.nl](http://www.lnvh.nl))**

### *4.3.3 Addisalem Hailu Taye*

I want to start by Ethiopian two proverbs mentioned about women. 1. Women are wisdom. 2. Behind strong men, there is a strong woman. I can say, most women are creative and wisdom in nature. However, due to many reason women participation in research is limited as compared to men participation. The responsibility of giving birth, taking care of children lies on women. There is some improvement in sharing the responsibility of taking care of children by men in developed country now a day. Nevertheless, in developing country, the responsibility of taking care of children and doing all household work lies on the shoulder of women. As I read from the internet, some of the problem for limitation of women in research are women are less likely to be promoted to top positions, low proportion of women on research decision -making boards, and women researchers paid less than men on the same level. Gender discrimination and harassment on young women are other main problems for limitation of women in research. At the elementary level, many women perform well. At the high school and the University level, the performance of the women decreases. The decrease in performance women in the high school and the University level may be due to gender discrimination, harassment and a high burden of responsibility sharing in the house. There is gender equality policy all over the world now a day, but there is a limitation in the implementation of the policy especially in developing country. Emphasis has to be given in implementation of gender equality policy all over the world. When gender equality comes starting from lower level to upper level (on decision making), then the place of women in research will increase. Therefore, giving equality for women is expected from every human being. Being a mother for women is a natural gift. To add inequality of women in addition to the responsibility of natural gift is hard. Women are a mother, sister, wife and multi-disciplinary worker in the house and office. Therefore, women need more respect. Women should not be underestimated. I believe women have the potential of doing research. What I want to pass a message for women, we need to strong enough to withstand the challenges and to be successful.



#### 4.3.4 *Katrin Jödicke*

The big issue about the topic “women in research” is the fact that we obviously still have to announce this matter. In the year 2017, about 100 years after well-known researchers like Marie Curie or Lise Meitner, became famous for their work, we still seem to have trouble seeing women in research as a normal thing. I am wondering why. Why should the fact that I have different amounts of X and Y chromosomes than some fellow researchers make my work more or less worthy? And why, over 1000 years after Fatima al-Fihri opened the one of the oldest universities in the world, do we still have to discuss the role of women in research or in everyday life? Because, looking at the world, we apparently do!

In most of cases, I honestly don't think the actual work of women in research is taken less seriously than the work of men. In my opinion it is more the fact that girls themselves take their results and their skills less seriously. Over years and centuries, young girls and women learned that they always have to question themselves and their work. That they have to be perfect to show what they have done and that the tiniest flaw should have the thinking again, if there isn't a way to do things better. Through this, girls need a lot of self-confidence to stand up and show what they have done. Because in daily life as well as in their work, they way too often ask themselves: “Am I good enough?” And this makes us women much weaker than we really are. Therefore, I think this is the biggest point where we all, men or women, have to change: trust yourself and your work and don't let others bring you down, but be the one who supports others who need it. Because what does it help, when we have loads of bright minds in this world but they don't dare to show what they know and what they can do? And after all, perhaps it's time to stop differentiating between men and women. No matter how you look at it, we are all just people. When we do good work we should be honoured, no matter how many Xs we have in our chromosomes.

About me:

Like both of my sisters and two of my best (female) friends, I studied mechanical engineering. Not because of the charm of thermoforming or the beauty of area moments of inertia. I, as the other girls as well, studied it because I knew it is a field where everybody could find their special spot. And it worked. We are all successfully working in the most different fields of engineering: in special-purpose engineering and safety in theme parks, sports car racing, aerospace, milling and food processing, and -in my case- the research for drying of agricultural products.

#### 4.3.5 *Saskia Arendt Otto-Berthold-Straße*

2 D - 88255 Baienfurt Telefon: +4917683239596 Mail: saskia.arendt@gmx.de

I grew up in a family where my mother practiced a typical women's occupation, a kindergarten teacher. For a long time it was also my wish that I would become a kindergarten teacher. Like my mom and my sister. However, I was always the one who wanted to change the tire with the father, or helped to build furniture. When I had biology and chemistry in school, it was clear that I wanted to study something with technology, biology or chemistry.

After a bit of research, I knew that I wanted to study process engineering.

For example, I studied bio- and process technology at the University of Applied Sciences Furtwangen, and subsequently I did my master in environmental- and process engineering. Today I do my PhD-thesis on the topic of "investigation and presentation of quality changes

in agricultural products during the drying process" and can look back with pride and say that I have done everything right and I'm a woman in research.

For me it was no problem to find my place as a woman in research and I wish that a lot of more women will trust themselves and study what they really want to.

I think of course we should support those women who want to study a technical or scientific subject. In Germany therefore a so called "Girls day" was introduced where girls were informed about their opportunities in science. But I think women cannot just wait for something to change. They should inform themselves and find out what they really want to do. I think we should not over support these women, because in some cases the women were nearly forced to do something technical or scientific. The best should be to show them, that they have different options and one of these options should be a technical or scientific occupation.

I can only say that from my point of view, I was never driven by my parents, teachers or someone else in a certain direction, but could unfold myself. I think this is the right way! We should show women their possibilities but not force them to do something that they do not want to do for 100%. Like Germany currently wants to increase the proportion of women in management positions. I think this is the wrong way, so women are once again forced into a role and they are not given any respect due to men again. This is exactly what should not be achieved.

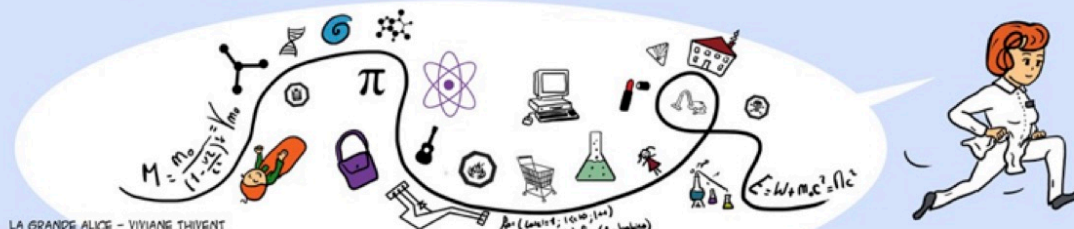
I think that it is sad enough that we have to discuss such a topic, round about hundreds of years after the first women in science, Marie Curie, showed that women can do just as good work as men. An equal treatment of men and women should be possible in the 21st century. Therefore the women should stand for their results and abilities and trust themselves a bit more.

Saskia Arendt

# COLLOQUE

Les femmes scientifiques ont la parole !

Parce que les femmes ne font pas que pleurer ou aimer



LA GRANDE ALICE - VIVIANE THIVENT

Science Féminine - Entre moments de solitude et avancées scientifiques  
<https://sciencefeminine.wordpress.com/category/moments-de-solitude-au-feminin/>

## Carrières, trajectoires professionnelles et conditions de travail des femmes scientifiques

8 MARS  
2017

Liège  
Cité Miroir

Dès  
9h00

En présence de  
Madame Eliane TILLIEUX, Ministre de l'emploi et de la formation  
Monsieur J.-Cl. MARCOURT, Ministre de l'Economie, de l'Industrie, de l'Innovation et du Numérique  
Monsieur Didier VRANCKEN, Vice-Recteur à la citoyenneté, aux Relations Institutionnelles et Internationales

Inscription obligatoire : <http://www.egid.hec.ulg.ac.be>

Prix : 20€ | Gratuit pour les étudiants et doctorants



LE FONDS SOCIAL EUROPÉEN ET LA FÉDÉRATION  
WALLONIE-BRUXELLES INVESTISSENT DANS VOTRE AVENIR



# Etre mère ou scientifique, faut-il choisir ?

► L'ULg met un coup de projecteur sur les carrières des femmes scientifiques.

► Elles rencontrent davantage d'obstacles que les hommes.

Eclairage **Liliane Fanello**

**A**ngélique Léonard est professeur ordinaire et présidente du Département Chemical Engineering de la faculté des Sciences Appliquées de l'ULg. Des femmes, sa faculté en compte 8 pour 70 à 80 professeurs. "Construire une carrière scientifique à l'université est tout à fait possible mais il y a aussi une question de chance et de bon entourage. Personnellement, mon promoteur de thèse et mon directeur de département m'ont toujours bien conseillée pour faire évoluer ma carrière. Ce n'est pas le cas partout. Dans certaines facultés, la priorité est donnée aux candidats masculins. Par ailleurs, j'ai eu la 'chance' d'avoir des enfants plus tard. D'autres jeunes chercheuses ont renoncé au post-doctorat parce qu'elles voulaient devenir mère."

"Concilier vie privée et vie de famille est possible, mais il faut vraiment être bien entourée. Faire carrière et avoir des enfants oblige à mettre des choses en place. Ou alors à sacrifier l'un ou l'autre aspect", embraye Nadine Detry, technicienne chimiste à

Prayon depuis 33 ans. "De plus, je pense sincèrement que ce n'est pas parce qu'on a un chef masculin qu'il y a moins de risques de sexisme ou de blocages."

Toutes les deux ont partagé leur expérience lors d'un colloque organisé par le Consortium Diversité<sup>1</sup>, en mars : "Carrières, trajectoires professionnelles et conditions de travail des femmes scientifiques". Une journée pour donner la parole à des femmes dont on parle relativement peu, selon Annie Cornet, professeure à HEC Liège. "Les sciences connaissent les mêmes phénomènes de sous-représentation des femmes aux niveaux les plus élevés, mais aussi dans certaines filières d'études, les mêmes effets de stéréotypes liés à l'image des métiers, les mêmes blocages liés à la représentation de la difficulté de concilier vie familiale et vie professionnelle, qui le plus souvent est fautive mais tenace."

Quelques constats mis en avant : la présence des filles est de plus en plus forte dans les études scientifiques, voire majoritaire dans certaines filières comme les vétérinaires (75 % d'étudiantes - 63 % de chercheuses - 33 % d'académiques)

ou en médecine (56 %-58 %-18 %). Par contre, ça bouge très peu en faculté des sciences appliquées (16 %-29 %-9 %), ainsi que dans les filières ingénieurs et informatique.

Quant au secteur numérique, les femmes y représentent seulement 12 % des ingénieurs diplômés en sciences et technologies de l'information et de la communication, malgré tous les efforts déployés pour dépasser la question du genre. Cette sous-représentation féminine dans le numérique constituerait un manque à gagner d'environ 9 milliards d'euros dans le PIB européen !

C'est un point qui interpelle Angélique Léonard. "Nous étions cinq filles dans ma promotion et aucune n'a fait carrière dans l'industrie. Pourquoi n'y a-t-il pas plus de femmes ingénieurs ? Nous sommes nombreux à nous le demander, d'autant que le marché manque d'ingénieurs, hommes comme femmes." Une explication ? Sans doute une méconnaissance des métiers. "Je pense aussi que certains professeurs de math en secondaire proposent naturellement aux garçons de passer l'examen d'admission aux écoles d'ingénieurs, et moins

aux filles. Si bien que certaines n'y pensent même pas."

Annie Cornet insiste sur la nécessité de mener des actions structurées et récurrentes en lien avec l'orientation scolaire. "Il faut inciter les jeunes et les demandeurs d'emploi à choisir les filières scientifiques, avec une information beaucoup plus complète et non sexuée sur la diversité des métiers et des professions." Néanmoins, une fois dans la vie professionnelle, les troupes féminines se raréfient encore, plus on monte dans la hiérarchie. Le colloque l'a surtout illustré avec des carrières académiques. Pour éviter ce phénomène du "tuyau percé" connu du monde de la recherche, il faudrait, pour chaque catégorie de travailleurs à l'université, une harmonisation des droits au congé parental, au congé d'allaitement, au travail à temps partiel, aux pauses-carrière... Actuellement, par exemple, certains chercheurs n'ont pas droit à une réduction temporaire du temps de travail. Et puisque le séjour à l'étranger est un passage obligé pour tout chercheur, il serait aussi utile d'améliorer l'accueil et l'encadrement des travailleurs en mobilité in et out.

→ (1) Plateforme autour de la diversité dans les ressources humaines, créée l'initiative du CRIPEL, d'EGID-ULg, du FOREM, de La Cellule Lutte Contre les Discriminations mise sur pied par le CEPAG et la FGTB Wallonne et du Service Diversité de la CSC



**Angélique Léonard**  
Professeure ordinaire et présidente du Département Chemical Engineering de la faculté des Sciences Appliquées de l'ULg



**Annie Cornet**  
Professeure à HEC Liège

## ■ Nominations



### ADECCO

The Adecco Group en Belgique annonce la nomination des quatre nouveaux membres de gestion : Katrien Berghs, Peter Goyvaerts, Franky Peeters et Hans Similon.

En janvier, Katrien Berghs a pris ses fonctions en tant que HR&Legal Director de The Adecco Group, en remplacement de Dirk Stieners, qui a été nommé comme VP Group Compensation&Benefits pour The Adecco Group. Juriste de formation avec une expertise en droit du travail, elle était initialement avocate au barreau. Depuis 2006, elle est active en tant que responsable des ressources humaines, successivement chez Delhaize Group et dans le cabinet d'avocats Loyens&Loeff.

Peter Goyvaerts est arrivé en février en tant que Managing Director pour Euro engineering, une division de The Adecco Group et fournisseur global de profils d'ingénieurs qualifiés. Peter jouit d'une grande expérience en tant que spécialiste en recrutement dans la (péto) chimie, l'industrie de la construction et de

l'acier, et les industries pharmaceutique et alimentaire. Depuis 2015, il était administrateur de Federgon, la fédération des prestataires de services RH.

Franky Peeters a obtenu son diplôme d'ingénierie commerciale à l'université d'Hasselt en 1999, avec une spécialisation en technologie d'information stratégique. Tout au long de sa carrière, il a acquis une large expertise en IT et en analyse de données. Via son entreprise WeChapter, il a développé Prato, spécialisé dans l'automatisation et la facilitation des processus RH. De 2012 à 2015, il occupait la fonction de IT Director chez USG People. Chez The Adecco Group, Franky officiera en tant qu'IT Director.

Avec la nomination de Hans Similon en tant que Digital Lead Northern Europe, The Adecco Group veut anticiper la transformation digitale du paysage RH. Il a déjà travaillé au sein de The Adecco Group il y a dix ans, en tant que Business Development Manager. Il est aussi un des fondateurs de Mobile Vikings.

### POLYCOM

Spécialiste des solutions collaboratives qui aident les organisations à améliorer le travail d'équipe, leurs performances et leur productivité, Polycom a nommé Sebastiaan Hoogstadt au poste de Country Manager pour le Benelux. Avant de travailler pour Polycom, il a occupé diverses fonctions dans d'autres entreprises technologiques telles que Zebra Technologies et Motorola, où il était en charge du développement commercial mondial ainsi que de la vente et du développement de solutions de mobilité professionnelle.

#### 4.4 Liste participants colloque femmes scientifiques 8 mars 2017

Nom	Prénom	Institution
ABBATE	Céline	Université de Liège
ABEDINAJ	Luan	CSC
AHAYAN	Sanae	Université de Liège – ArGenCo
AMAKRANE	Jemaa	Université de Liège – AGEs
BECHET	Anne-Sophie	Université de Liège
BEGON	René	CVFE
BELLAOUI	Zahra	Université de Liège
BENOIT	Fabienne	Université de Liège
BISCOTTI	Mathilde	Université de Liège
BLEUS	Hélène	HEC Liège (ULg) - Smart Cities Institute
BNEZARTI	Emna	Université de Liège - FMV
BOEMER	Marvin	HEC Liège (ULg)
BORBOUSE	Malika	FEC - CSC Diversité Bruxelles
BRAMS	Erwin	HEC Liège (ULg)
BRASSEUR	Alexandra	Université de Liège - GRH
BRICTEUX	Loris	HEC Liège (ULg)
BROUX	Geoffrey	Setca
BRUCCULERI	Ornella	Université de Liège
BÉDIANG	Lise Laure Léonie	HEC Liège (ULg)
CABAY	Bénédictte	Université de Liège
CEUPPENS	Catherine	ARES
CHARNEUX	Laura	HEC Liège (ULg)
CHEN	Ken	HEC Liège (ULg)
CHRISTIANE	Marie	Université de Liège
COLIGNON	Ludivine	Université de Liège
COOSEMANS	Nadine	Université de Liège
CORNET	Annie	HEC Liège (ULg) - EGID
CUE TIONI	Pablo	Ministère de l'économie - numérique
Dardinne	Florence	HEC Liège (ULg)
DE VILLE	Anne	Le Forem
Delahaye	Raphaëla	ULg
Delcourt	Rachel	Institut Confucius
DETOURNAY	Nadine	Prayon
DEWALQUE	Julie	Université de Liège
DEWALQUE	Jennifer	Université de Liège - Green-MAT
DIDEBERG	Fabienne	CESW
DIDIER	Charlotte	Université de Liège - FSS
DO	Minh-Thi	HEC Liège (ULg)
DOR	Juliette	Université de Liège

Dubois	Elisabeth	HEC Liège (ULg)
DUMONT	Maxime	HEC Liège (ULg)
DUPONT	Thérèse	Université de Liège
DURAN	Tatyana	Université de Liège
ECHEVERRY JARAMILLO	Sara	Université de Liège
EL GACHI	Meriem	Université de Liège
EL OUAHABI	Meriam	Université de Liège - AGEs
EL OUAHABI	Meriam	CRIPeL
ELOY	Margaux	Université de Liège
EVRAUD	Martine	Université de Liège - CSC
FAGEL	Nathalie	Université de Liège
FANELLO	Liliane	RH Magazine/La Libre
FURAHA	Germaine	Université de Liège
GAJDZIK	Laura	Université de Liège
GARAICOECHEA	Sophie	CRIPeL
GERIN	Stéphanie	Université de Liège
GOBERT	Florence	Université de Liège
GODFIRNON	Margaux	HEC Liège (ULg)
GOUEM	Frédéric	HEC Liège (ULg)
GRANDFILS	Rachelle	Université de Liège
GRODENT	Françoise	Le Forem - Direction Personnel & Organisation
Habrakenne	Anne Marie	ULg
HAKIZUMUKAMA	Alexis	HEC Liège (ULg) - EGID
HALLEUX	Isabelle	Université de Liège
HAUSER	Sabine	HEC Liège (ULg)
HEBETTE	Gwenaelle	Université de Liège
HENRY	Séverine	Université de Liège
HILALI	Salima	CRIPeL
HOLZEMANN	Michaël	CRIPeL
HUBERT	Vinciane	Eurogentech
HUEBER	Franck	HEC Liège (ULg)
ICARD	Cécilia	Interface 3 Namur
JANSSEN	Anne-Michele	Université de Liège
JAVAUX	Emmanuelle	Université de Liège
JEUNEJEAN	Aurélié	Université de Liège
KAY	Jennifer	Université de Liège
LANGE	Virginie	Université de Liège
LATIFI	Elham	Université de Liège
LEBOULLE	Maxime	Université de Liège
LECCA	Aurélié	Université de Liège - FSA
LEDENT	Alice	Université de Liège

LEGAYE	Annette	Forem
LENOIR	Thomas	Oh! Medias CRIPEL
LÉONARD	Angélique	Université de Liège - AgroBioChem
MANCERIU	Laura	Université de Liège - Green-MAT
MARAGA	Caroline	Université de Liège
MARDAGA	Eloïse	Université de Liège
MARECHAL	Marine	HEC Liège (ULg) - EGID
MARLIER	Isabelle	CFFB
Matamba	Paul	ULg
MATHONET	Grégoire	Université de Liège
MISAGO	Félicité	Université de Liège
MUNAUT	Sacha	HEC Liège (ULg)
MÉAN	Laurine	Université de Liège
NAZE	Yaël	Université de Liège - AGO
NDJEM	Jacques Junior	Université de Liège
NICOLAY	Brigitte	Forem Formation
OLIVEIRA GENRAY	Morgana	HEC Liège (ULg)
OMARI MWAYUMA	Marie Jeanne	CRIPPEL
OSORIO-TORRENS	Victoria-Francisca	Université de Liège
PARISIS	Mathilde	Université de Liège
PEETERSILLE	Valérie	A.E.I
PIEL	Géraldine	Université de Liège
PLEUGER	Elisa	Université de Liège
POURRIER	Marie	HEC Liège (ULg)
PÉQUEUX	Christel	Université de Liège
RADOUX	Michèle	Université de Liège
RAIMOND	Hélène	Agence du Numérique
RANDAXHE	David	HEC Liège (ULg) - EGID
RASOAMANANJARANAHARY	Benjamina Manohisoa Aimée	Université de Liège
REMACLE	Julia	Université de Liège
REPLYUK	Julie	Femmes CSC
ROEMANS	Anaëlle	HEC Liège (ULg)
RONDOU	Nathalie	Université de Liège
RUOL	Muriel	CESW
SCHMIT	Margaux	HEC Liège (ULg)
SCUVIE	Fabian	Essenscia Wallonie
SERVAIS	Annie	
SFORNA	Marie Catherine	Université de Liège
SNYDERS	Elise	Université de Liège
SPIES	Clarisse	CRIPPEL
STELMACH PESSI	Igor	Université de Liège

STOICA	Andrei	HEC Liège (ULg)
Tassigny	Hugues	HEC-ULg
TATON	Nicole	Université de Liège
TAZIAUX	Guillaume	Université de Liège
THELEN	Lionel	European Research Council
THEUNIS	Laetitia	Journaliste - Le Soir
THIRY	Marvyn	HEC Liège (ULg)
THONON	Joey	Université de Liège
THYSSENS	Lauranne	Université de Liège
URBAN LOZANO	Véronique	HEC Liège (ULg)
VAN HOOFF	Thérèse	CESW-CWEHF
VAN SANTFORT	Florine	HEC Liège (ULg)
VANDERHEYDEN	Sylvie	Université de Liège - CGSP
VITRY	Véronique	Université de Mons
VRATNICA	Nikolina	Université de Liège
WANNOUSSA	Wissal	Université de Liège
Weertz	Laura	ULg
WIECLAWSKI	Stéphanie	HEC Liège (ULg)
YAHYAOU	Yahya	CRIPPEL
ZAGHBIB	Marwa	ESIA de Tunis