

- Sur une initiative de la direction du CEREGE

# Éléments de situation comparée entre les femmes et les hommes au CEREGE (mi-2019)

*Par Anne Alexandre et Jules Fleury*

## **Données CEREGE**

- Compilées par Sandrine Magnetto, Noémie Garron, Isabelle Hammad et Guillaume Leduc

## **Traitement des données**

- Filtrages, agrégations, statistiques descriptives: Excel, Python et Pandas

## **Mise en perspective**

- CNRS: Rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes au CNRS, Edition 2017. Comité parité-égalité de la Mission pour la place des femmes au CNRS.
- AMU: Rapport de situation comparée, 2018. Vice-Présidente déléguée à l'Égalité Femmes-Hommes et à la lutte contre les discriminations.

# Les organismes publics sont tenus par des textes législatifs\* d'accélérer l'évolution vers la parité

\*Loi n° 2014-873; loi n° 2016-483; article 8 bis du titre I du statut général des fonctionnaires, modifié par la loi du 20 avril 2016; accord de 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique (signé par 7 organisations syndicales et par l'ensemble des employeurs publics).

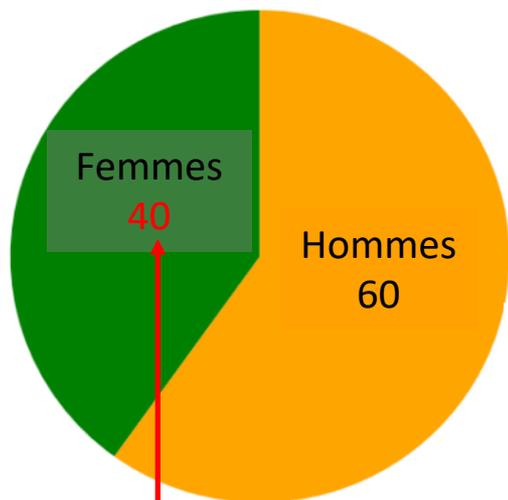
## Pourquoi ?

*Le portail de la fonction publique:*

« Représentant 20 % de l'emploi en France, la fonction publique se doit d'être exemplaire en matière d'égalité professionnelle, de façon à favoriser la cohésion sociale et à être représentative de la société qu'elle sert. »

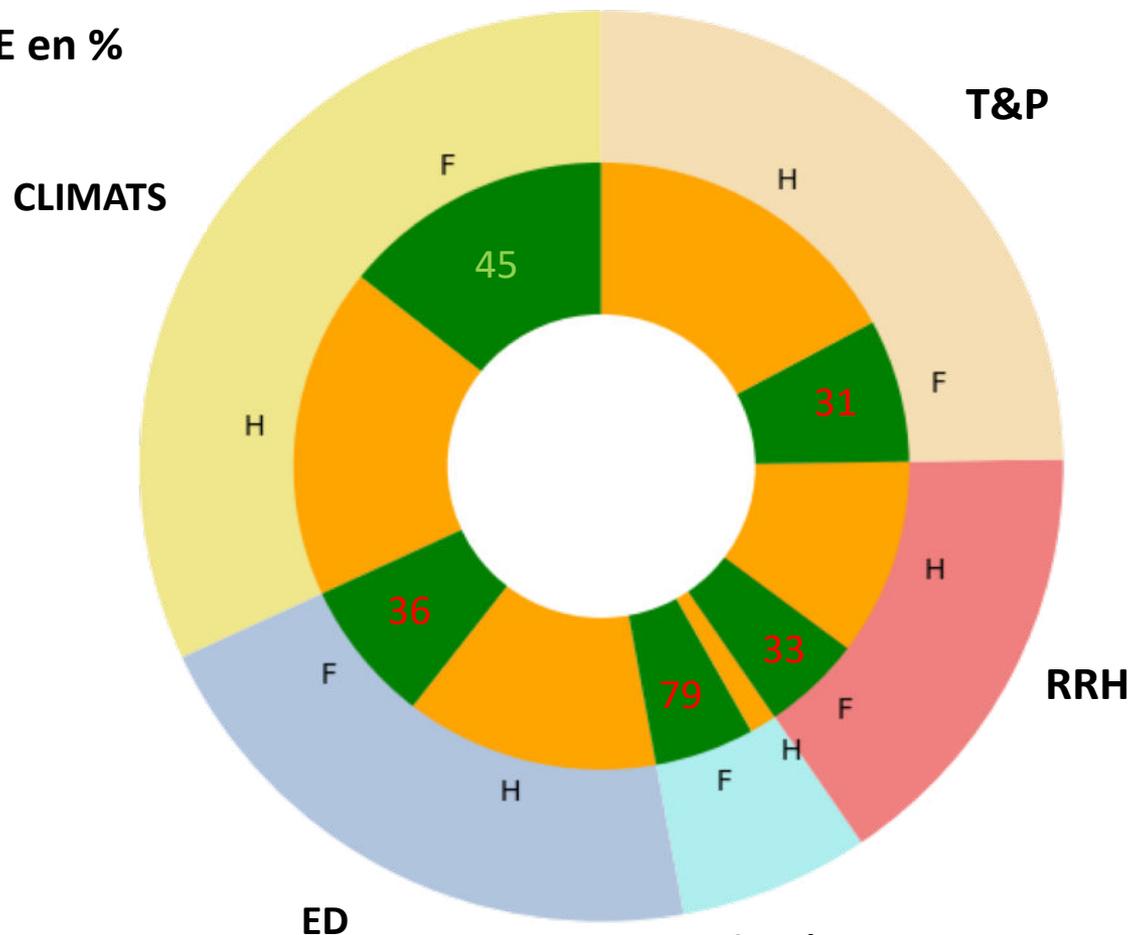
# Effectifs CEREGE mi-2019

## Proportion de femmes au CEREGE en %



Femmes parmi les  
- titulaires: 38%  
- non-titulaires: 43%

## Proportion de femmes par équipe en %



### Services communs

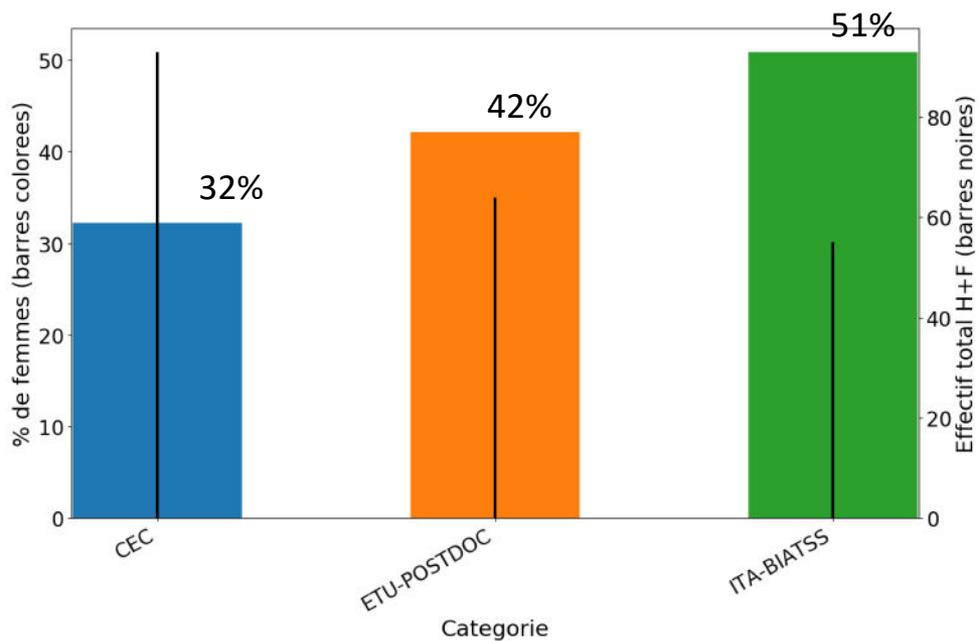
Gestion: 100%

Logistique: 80%

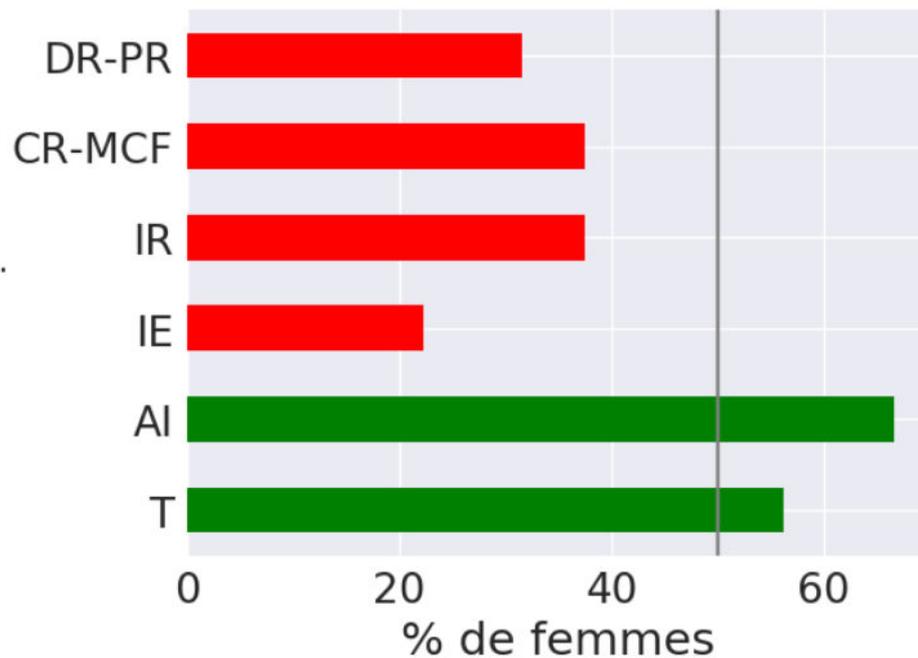
Terrain et équipement: 0%

# Effectifs CEREGE mi-2019

## Proportion de femmes titulaires et non-titulaires par catégorie

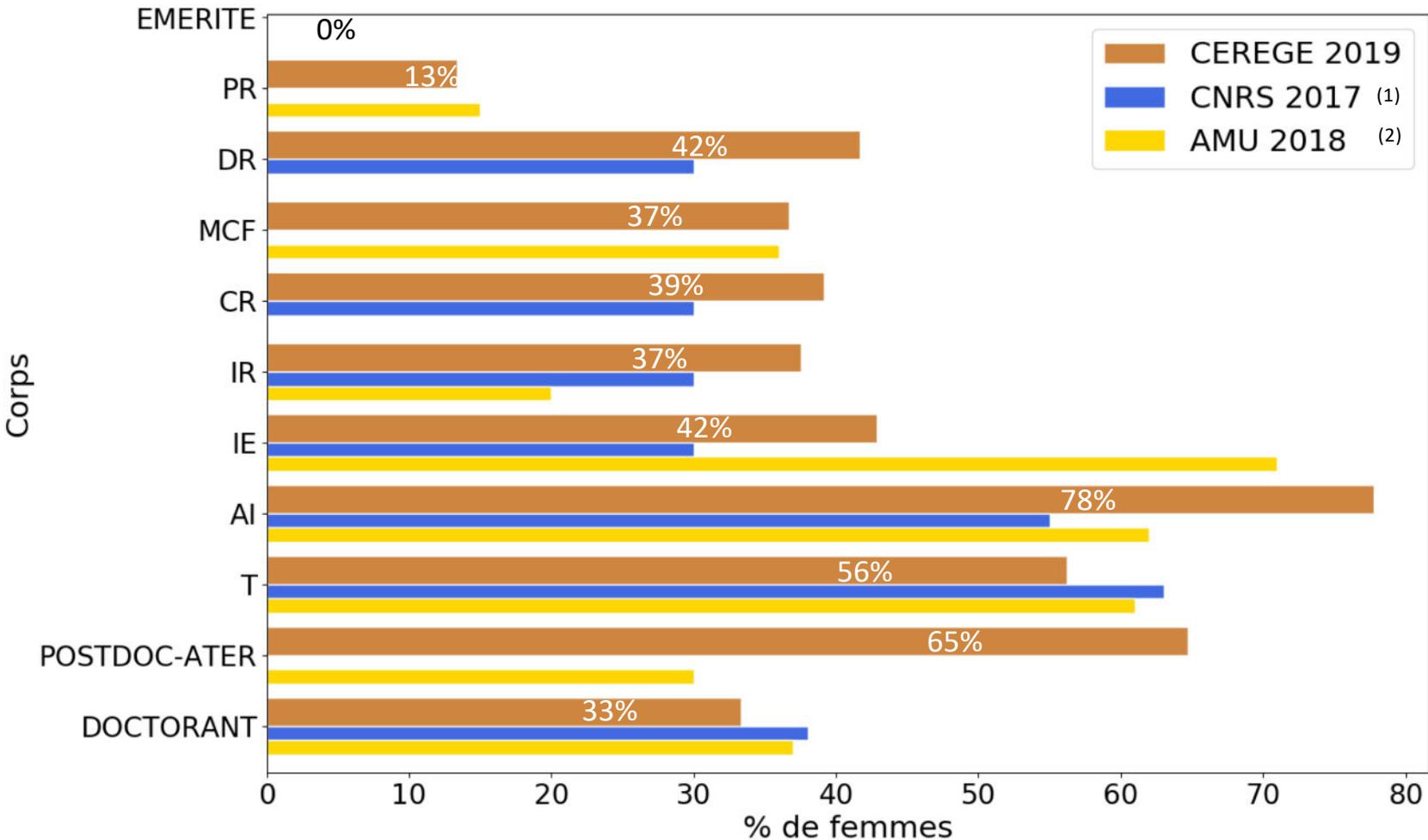


## Proportion de femmes titulaires par corps



# Effectifs CEREGE mi-2019

## Proportion (%) de femmes par corps et comparaison



**MOYENNE PONDEREE : CEREGE : 40% / AMU : 53% / CNRS : 43%**

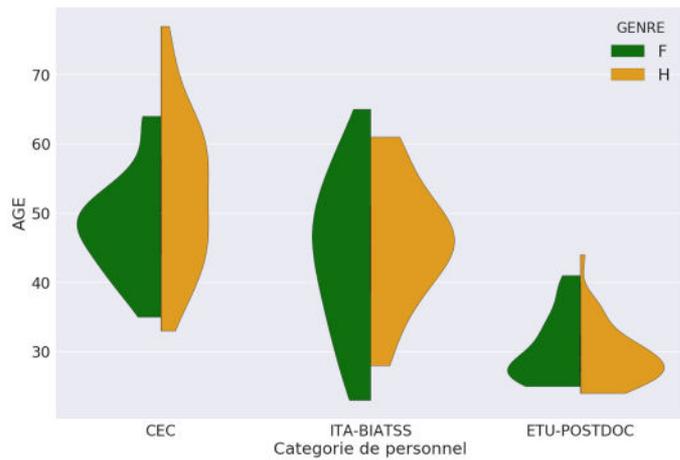
<sup>1</sup> CNRS : Sections 18, 19, 30, 31, 51 à 54

<sup>2</sup> AMU : UFR Sciences et technologie

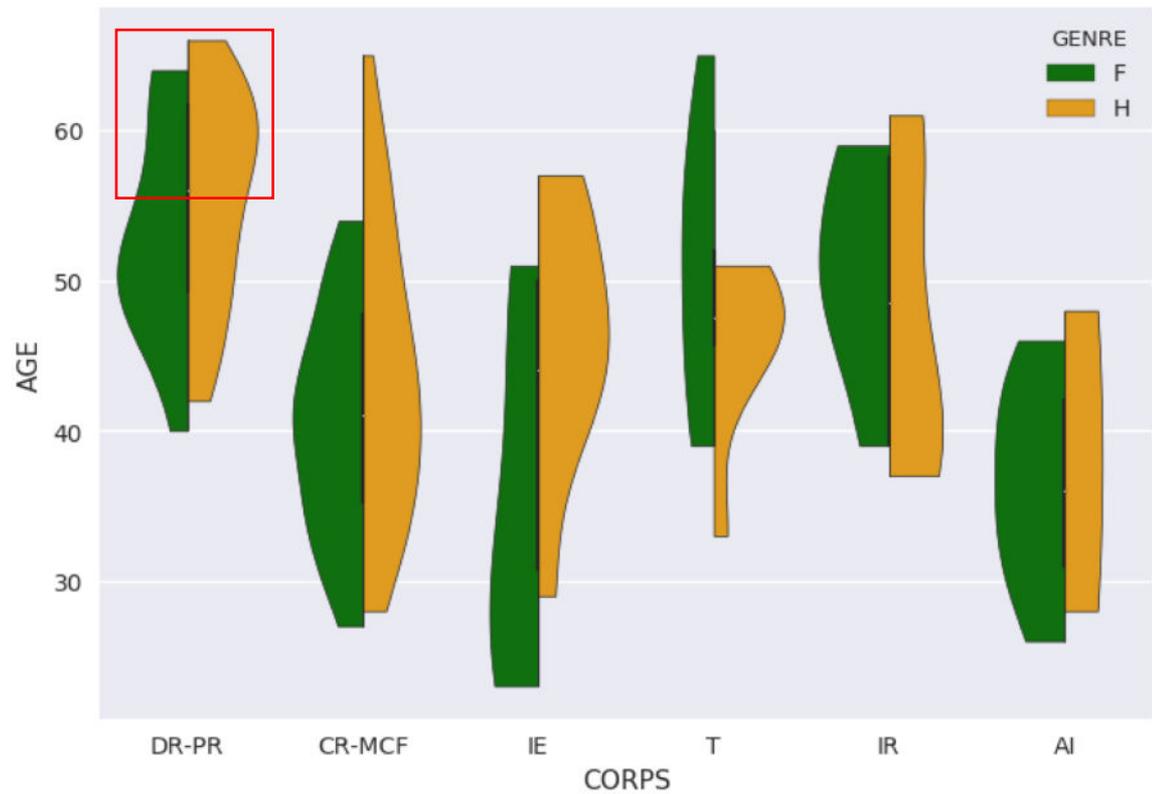
# Age des effectifs CEREGE mi-2019

## Age des effectifs par catégorie et corps

### Titulaires et non-titulaires



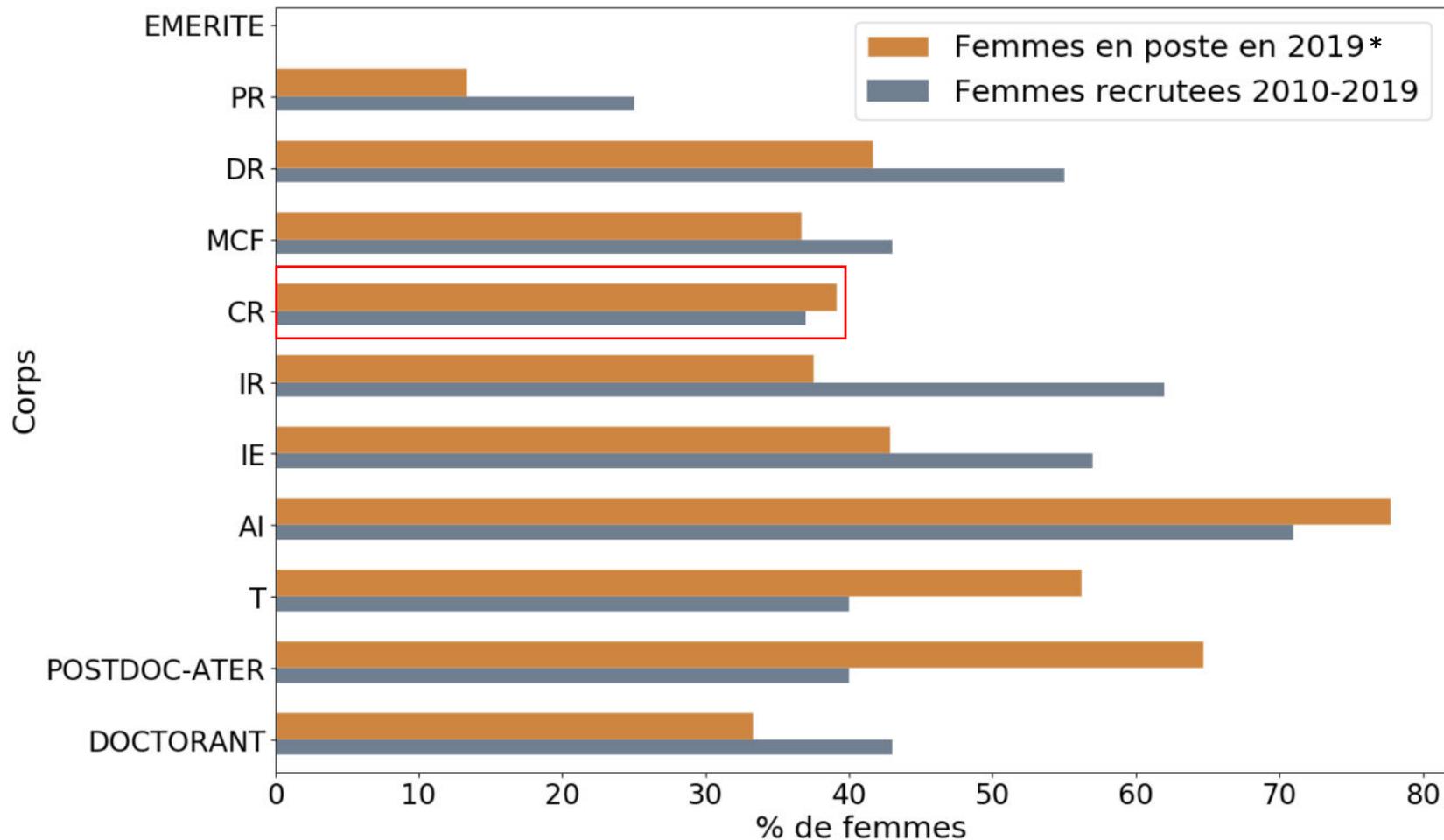
### Titulaires



# Recrutements CEREGE 2010-2019

« Si on laisse de côté la question des départs en retraite le meilleur moyen d'augmenter la proportion de femmes est d'avoir une proportion plus élevée, parmi les nouvelles recrues, que leur part dans les effectifs. »

*Rapport de situation comparée, CNRS, 2017.*

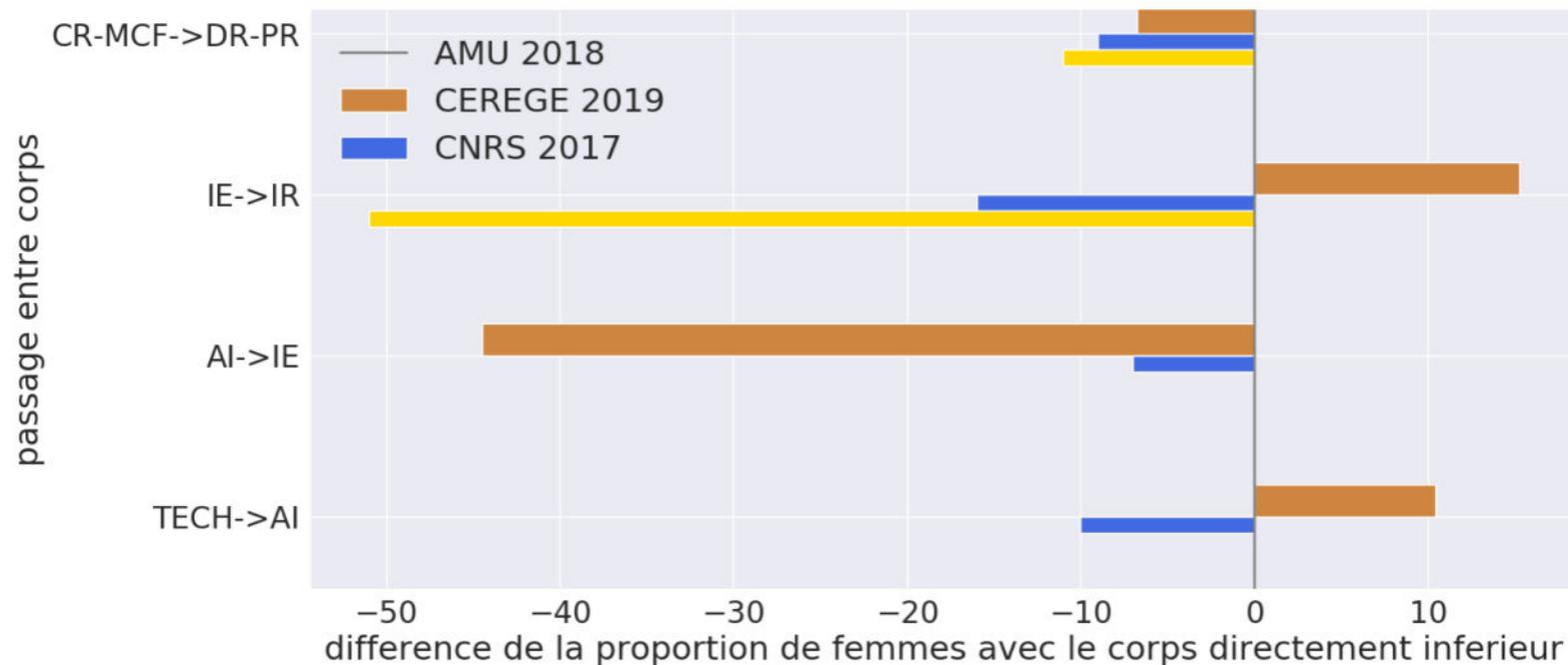


\* Données non disponibles pour 2010

# Evolution de carrière: indices à suivre

On parle de « **plafond de verre** » pour signifier que les femmes se heurtent à une barrière invisible qui fait qu'elles sont de moins en moins nombreuses à mesure qu'on s'élève dans la hiérarchie.

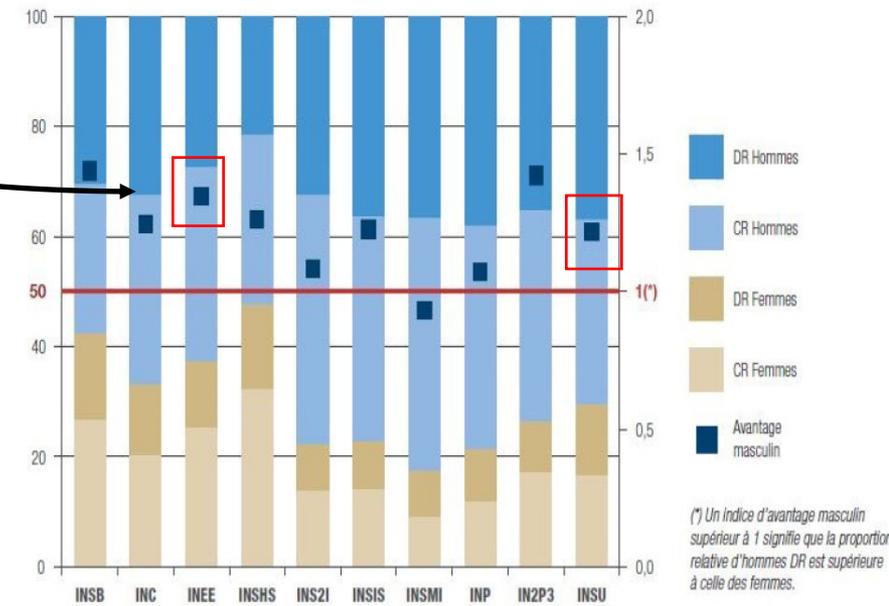
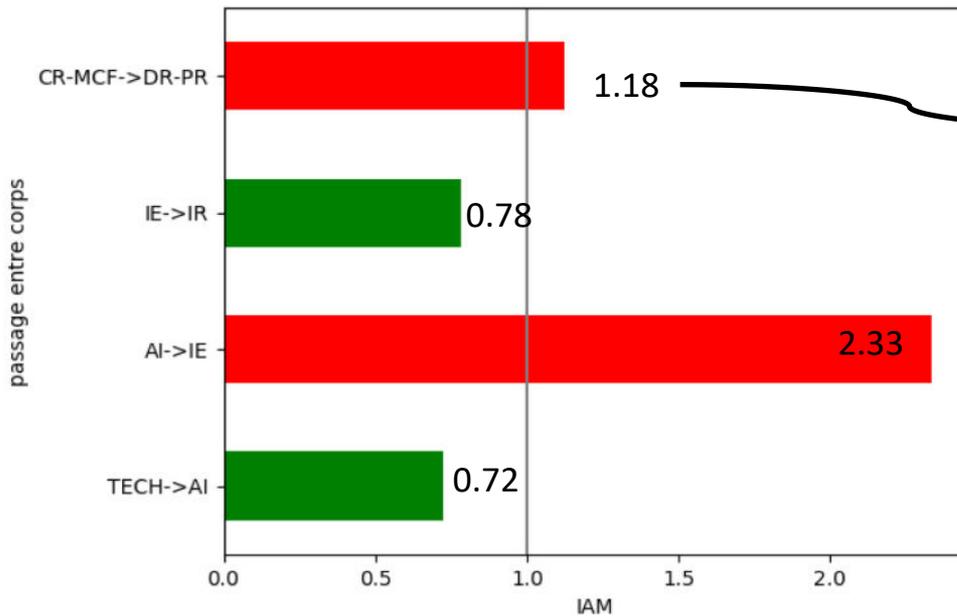
Différence de la proportion de femmes avec le corps ou le grade directement inférieur



# Evolution de carrière: indices à suivre

**L'indice d'avantage masculin** : Cet indicateur mesure le fait que les hommes ont une plus grande probabilité d'appartenir au corps supérieur plutôt qu'au corps inférieur. Il correspond à la même idée que celle de plafond de verre. S'il est supérieur à 1, les hommes sont avantagés. (rang x/rang x-1 chez les hommes) / (rang x/rang x-1 chez les femmes)

## CEREGE mi-2019



Bilan social et parité 2017 – Proportion de femmes et d'hommes par corps et avantage masculin par institut

# Responsabilités au CEREGE (organigramme 2019)

## Responsabilités de direction

> 34% (part des femmes parmi CEC ou IE+IR titulaires)

		% de femmes en 2019	n (F+H)
Direction	Comité de direction	33	3
	Collegium de direction	29	7
	Comité de gouvernance	40	5
Direction d'équipe	2 noms	50	8
	1 <sup>er</sup> nom	25	4
Responsables plateformes	Lab. manager	32	19
	Responsable scientifique	30	20

## Conseils et commissions

> 38-43% (part des femmes parmi titulaires et non-titulaires)

		% de femmes en 2019	n (F+H)
Conseils	Conseil scientifique interne	39	23
	Conseil de laboratoire	44	16
Commissions	Commission du personnel	36	11
	Commission des doctorants	43	7

## Cellules

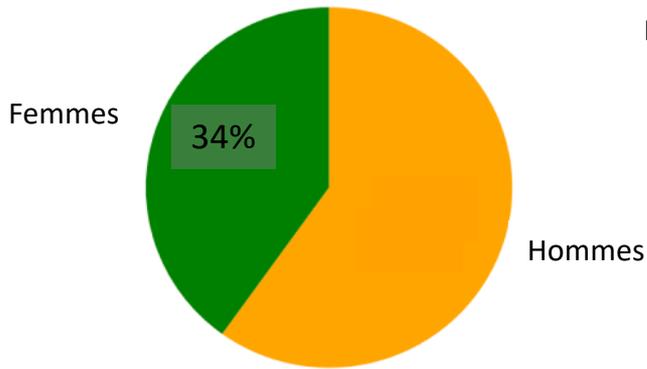
> 38-43% (part des femmes parmi titulaires et non-titulaires)

	% de femmes en 2019	n (F+H)
Santé et Sécurité	20	5
Communication et CSTI	50	4

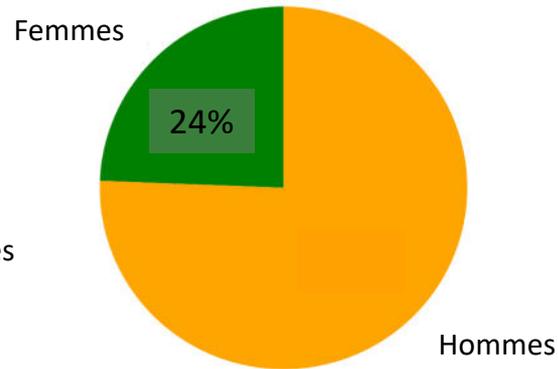
# Portage de projet CEREGE 2012-2018

- Contrats >1 M€: 0% de femmes
- Contrats <1 M€

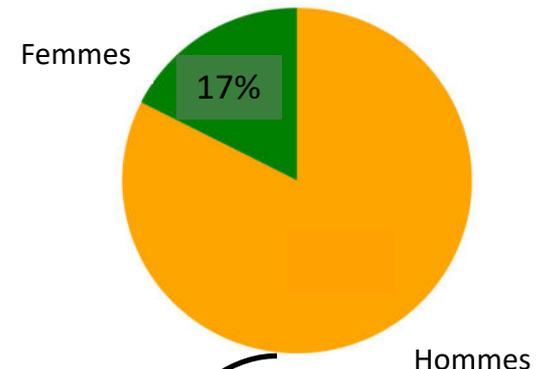
## Proportion de femmes chez les CEC



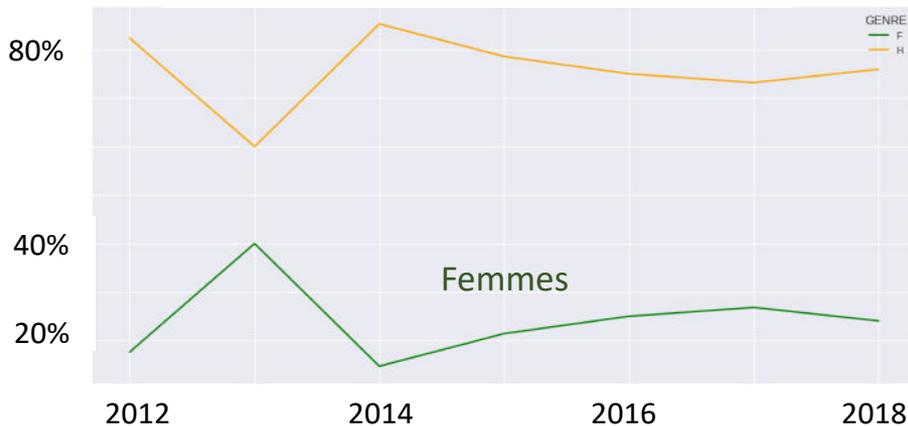
## Nbre de contrats



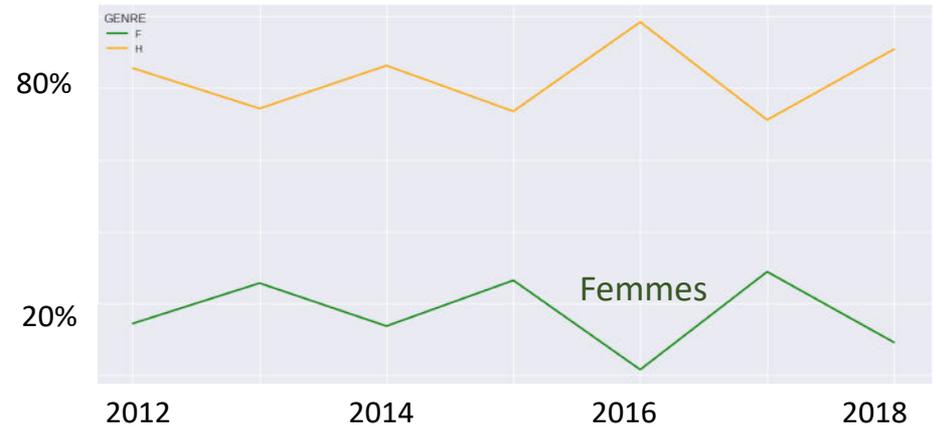
## Montant des contrats



## Nombre de contrats financés par an et par genre 2012-2018

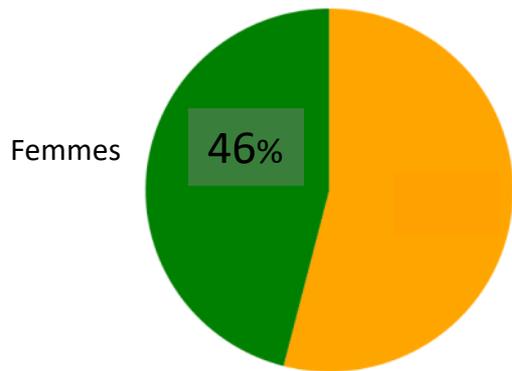


## Montant des contrats financés par an et par genre 2012-2018

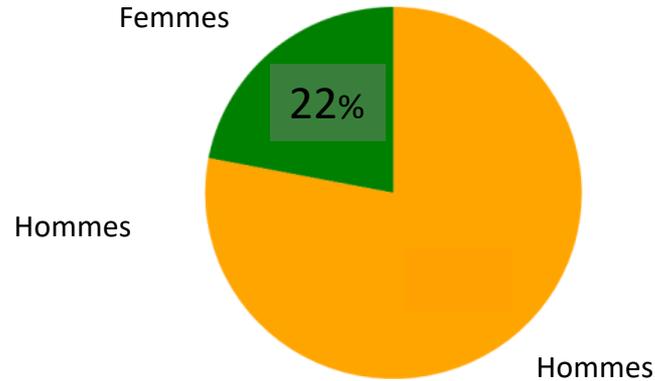


# Doctorats CEREGE: diplômé-e-s, direction, jury de soutenance

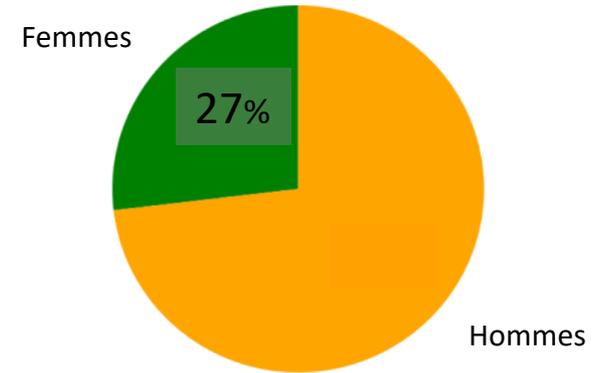
**Diplômé-e-s 2015-2018**



**Direction de thèse 2015-2018**



**Jury de thèse 2015-2018**

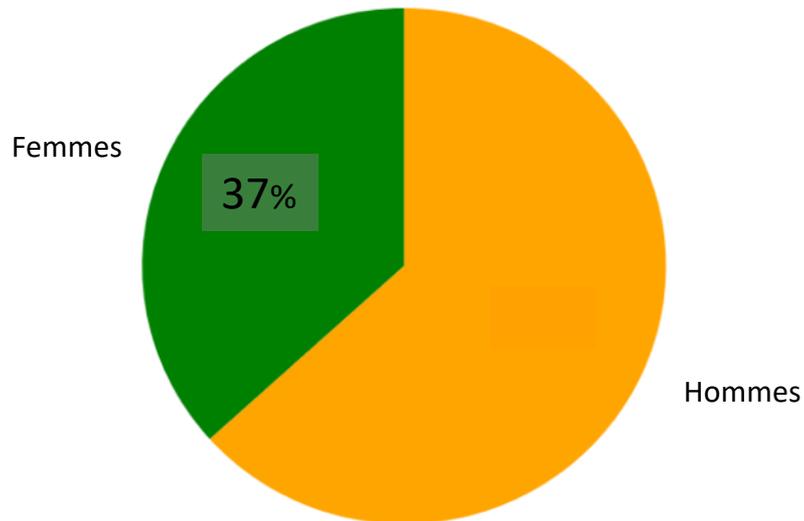


**% de femmes dans les dossiers CEREGE présentés à l'école doctorale ED251**

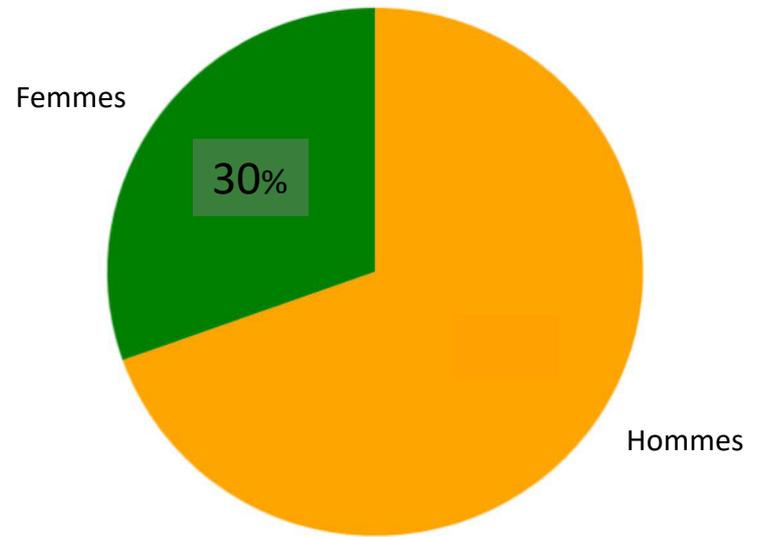
		2018 % femmes	n (F+H)	2019 % femmes	n (F+H)
<b>Candidatures</b>	Candidat-e	63	8	29	7
	Encadrant 2 noms	29	14	40	7
	Encadrant 1er nom	13	8	29	7
<b>Lauréat-e</b>	Lauréat-e	67	3	33	3
	Encadrant 2 noms	50	6	25	4
	Encadrant 1er nom	33	3	0	3

# Séminaires du CEREGE: les invité-e-s

**Séminaires: invité-e-s 2016-2019**



**Grands séminaires: invité-e-s 2015-2019\***



\*Depuis que les équipes proposent les Grands Séminaires seulement 14% de femmes ont été invitées.

**Les objectifs** d'un rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes:

- **Mesurer** les inégalités femmes/hommes

Au CEREGE:

- Répartition femmes/hommes et progression de carrière : le CEREGE est loin de la parité, comme à AMU-Sciences et technologie et au CNRS-INSU-INEE.
- La part des femmes dans les recrutements et promotions est  $\geq 40\%$ , sauf pour les Pr. Le CEREGE va donc vers la parité, mais lentement:  
*CEC:*
  - si 40% de femmes pour 5 recrues/an  $> 38\%$  de femmes dans 14 ans, 39% dans 46 ans.
  - si 50% de femmes pour 5 recrues/an, 45% de femmes dans 32 ans.
  - si 60% de femmes pour 5 recrues/an, 50% de femmes dans 25 ans.
- En moyenne, les femmes sont représentées dans les instances de direction et de management dans des proportions atteignant juste leur part dans les effectifs.
- Les femmes sont représentées dans le portage de projet et les directions de thèse dans des proportions très inférieures à leur part dans les effectifs.
- Les femmes sont sous-représentées dans les séminaires invité-e-s.

## - **Comprendre** les inégalités femmes/hommes

Lorsqu'il y a une inégalité systémique (donc qui n'est pas conjoncturelle):

- Nos réussites ne sont pas uniquement dues à nos efforts ou à notre talent.
- L'inégalité résulte de multiples facteurs qui relèvent des sphères privée, éducative et professionnelle, des institutions, des systèmes de protection sociale, des représentations et des stéréotypes .

## - **Agir** en faveur de l'égalité femmes/hommes

Au sein des organismes (AMU, CNRS, IRD, INRA, Collège de France): **Accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique** signé par sept organisations syndicales représentatives et par l'ensemble des représentants des employeurs publics (portail de la fonction publique)

Axe 1 : Renforcer la gouvernance des politiques d'égalité.

Axe 2 : Créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles.

Axe 3 : Supprimer les situations d'écarts de rémunération et de déroulement de carrière.

Axe 4 : Mieux accompagner les situations de grossesse, la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle.

Axe 5 : Renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes.

# Mesurer – Comprendre - Agir

## - **Agir** en faveur de l'égalité femmes/hommes

### Au CEREGE ? Des pistes :

- Agir pour que à tous les niveaux (comités scientifiques, comités d'organisation, jurys, conférences...etc) les femmes soient présentes dans une proportion atteignant ou dépassant leur part dans les effectifs.
- S'inscrire sur les bases de spécialistes femmes (« [Les Expertes](#) », « [Request a scientist](#) » ) et/ou demander (à la mission pour la place des femmes au CNRS par ex.) la création d'une base académique nationale.
- Encourager les femmes à se montrer plus audacieuses, éviter l'autocensure dans les candidatures (promotions, encadrement de thèses, conseils, commissions...etc) et les demandes de financement.

### Et encore:

- Mise en ligne de la présentation pour référence.
- Formations : auto-censure des femmes, biais de genre dans les recrutements ?
- Organisation de discussions ouvertes autour de la parité.