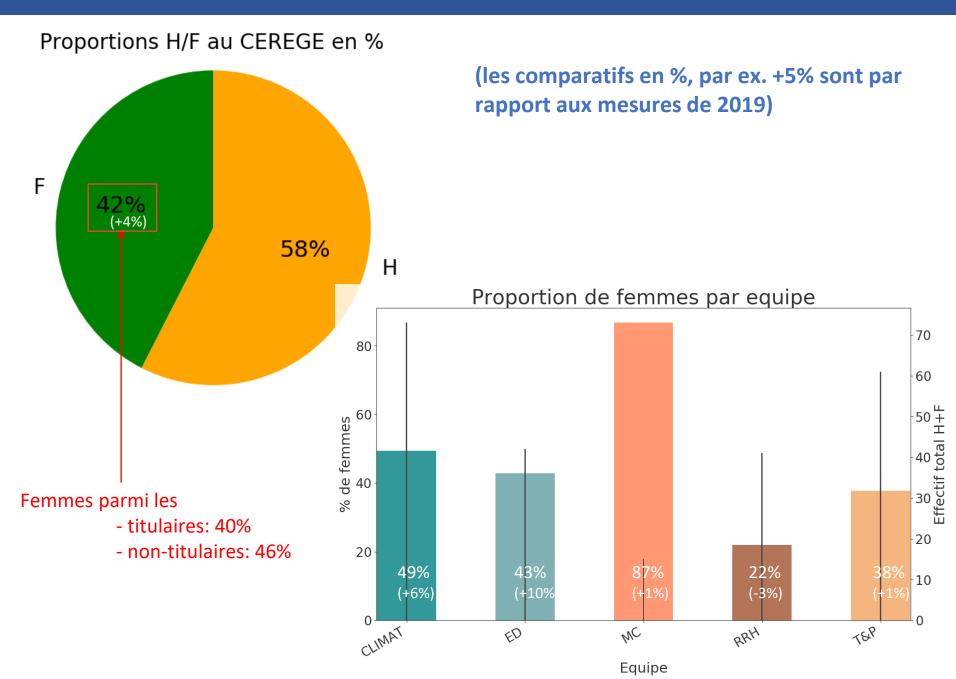
Par la cellule Parité du CEREGE Jules Fleury, Patricia Rieu et Anne Alexandre

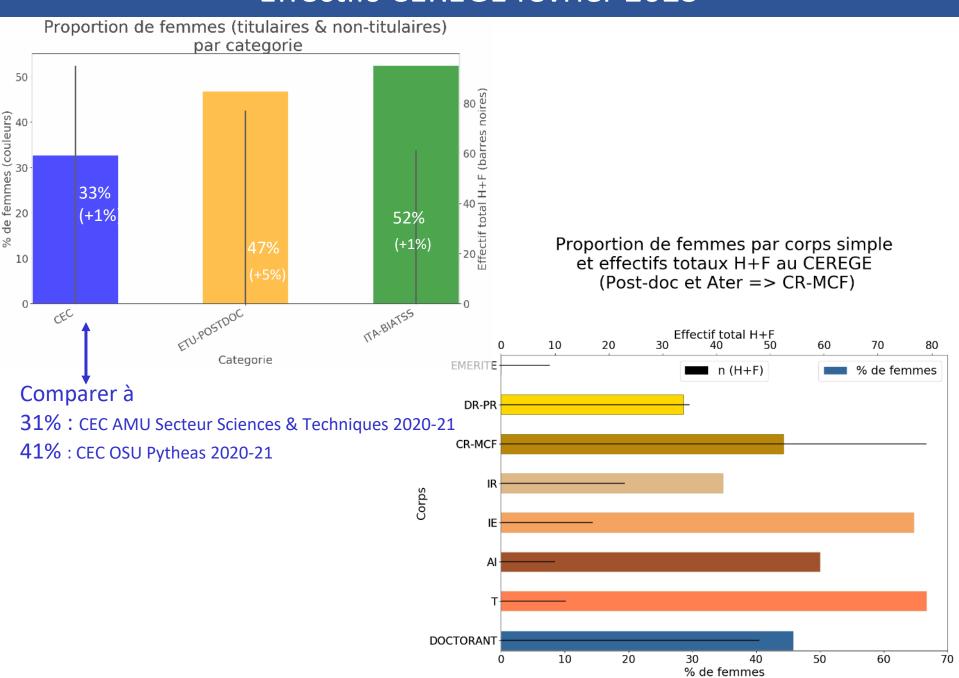
Mesurer : éléments de situation comparée entre les femmes et les hommes au CEREGE (2019- février 2023)

- Effectifs
- Recrutements
- Evolution de carrière
- Portage de projet
- Grands Séminaires
- Thèses ED251
- Recrutements doctorants, post-docs et ATER

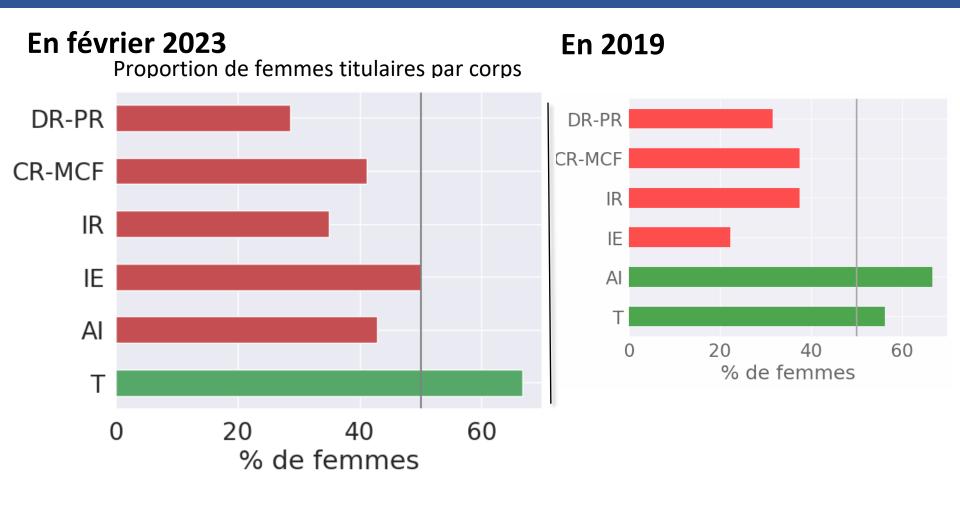
Effectifs CEREGE février 2023



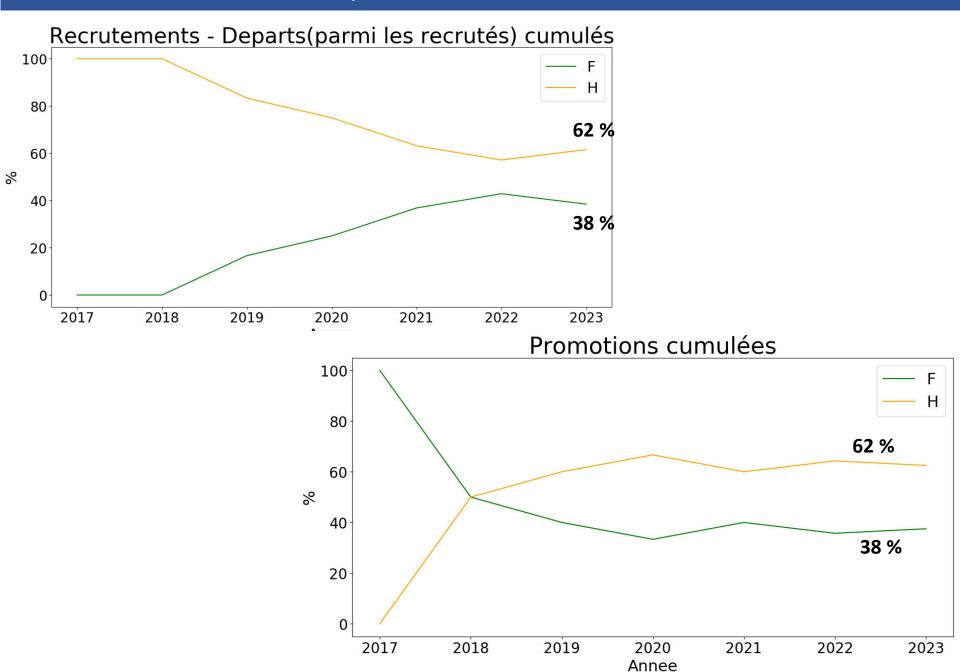
Effectifs CEREGE février 2023



Effectifs CEREGE



Recrutements/Promotions 2017-février 2023

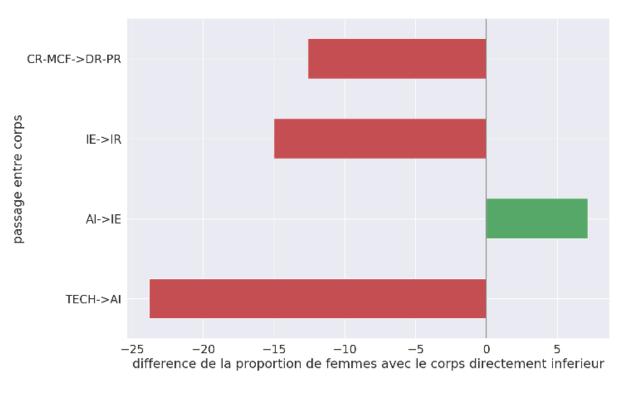


Evolution de carrière: indices à suivre

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.

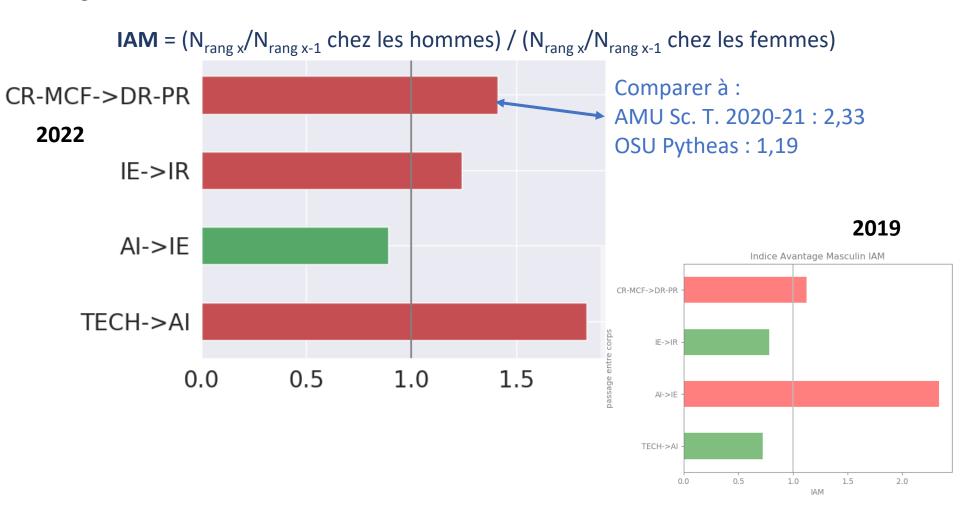
Plafond de verre = % Femmes_{rang(x)} - %Femmes_{rang(x-1)}

Plafond de verre CEREGE 2022

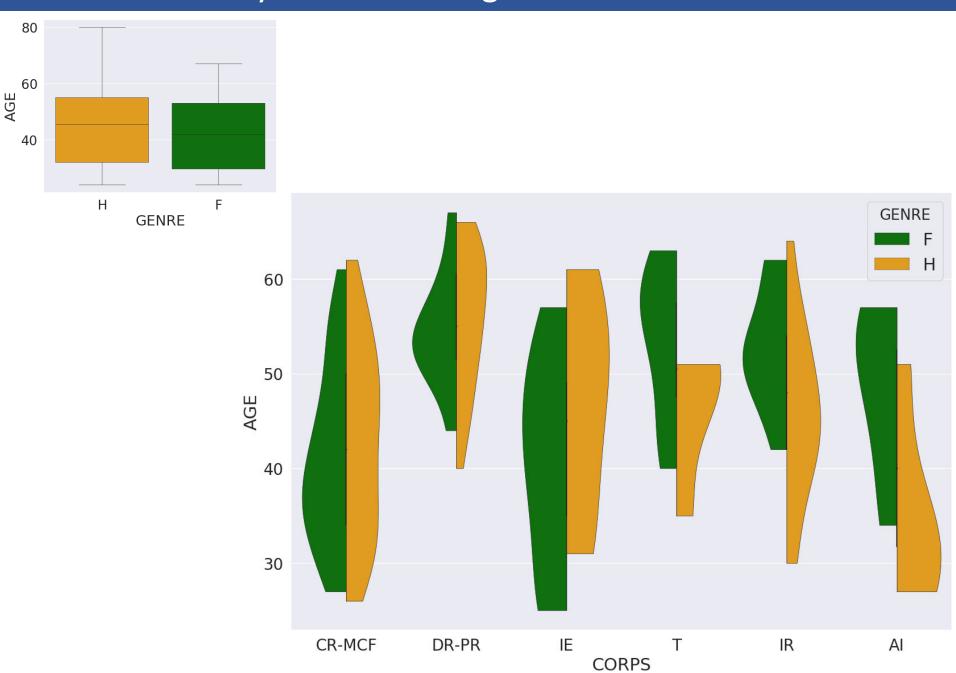


Evolution de carrière: indices à suivre

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.

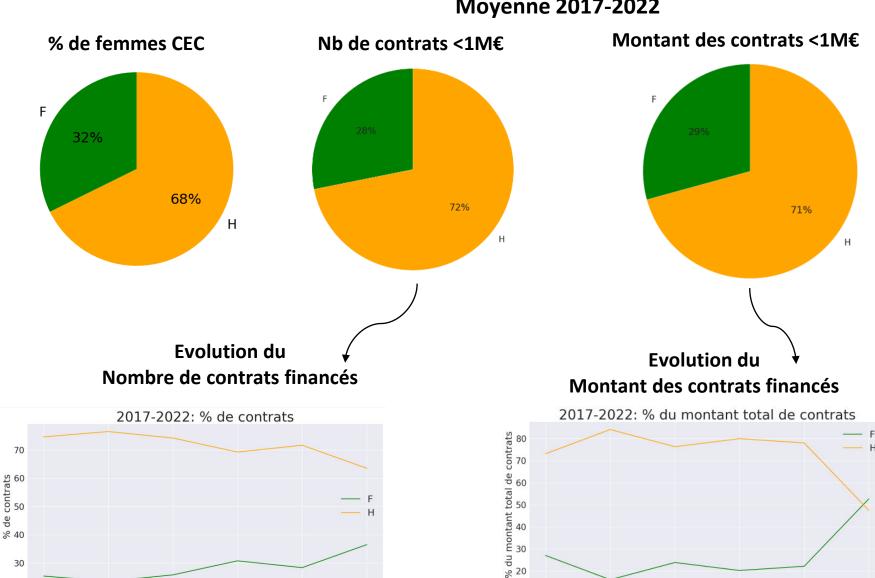


Pyramides des ages février 2023



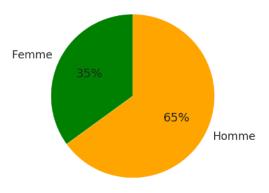
Portage de projets CEREGE 2017-2022

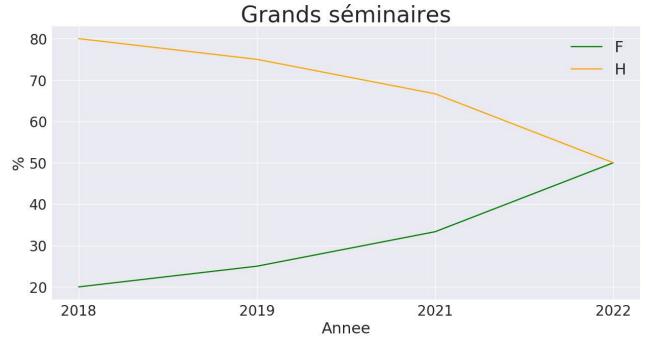




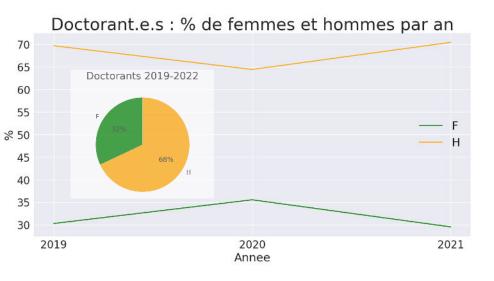
Grands séminaires 2018-2022

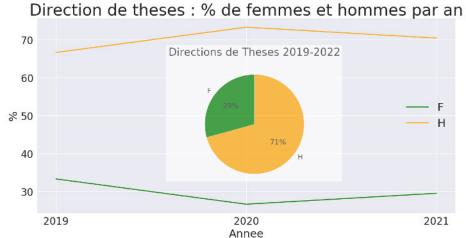
Repartition H/F : Grands Seminaristes 2018-2022

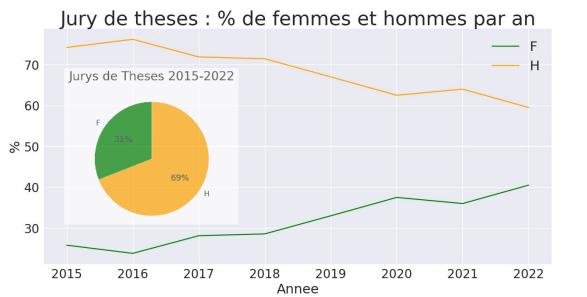


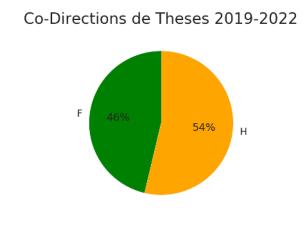


Thèses ED251



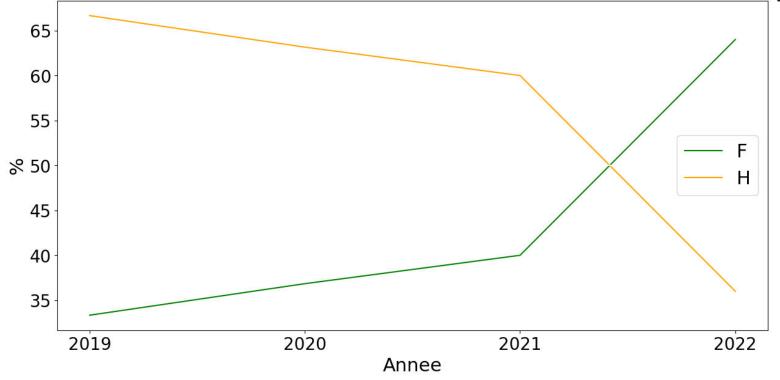






Recrutements doctorants, PostDocs, ATER

Doctorant.e.s, PostDocs, ATERs: % de femmes et hommes par an



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.

- o Formation aux biais implicites de genre, et à leurs effets, proposée en priorité aux personnes exerçant des responsabilités d'équipes, plateformes, commissions...etc (dernière : 2021 ; prochaine : 2023) : Formation adossée aux résultats de la recherche. Consiste en 3 workshops de 2h en groupes de ~15. Proposée par Isabelle Régner, Vice-Présidence à l'Egalité Femmes Hommes et à la Lutte contre les Discriminations de AMU, et Professeure au Laboratoire de psychologie cognitive, spécialisée sur les biais de genre.
- Mentorat pour les jeunes chercheuses du LAM, du MIO, de l'IMBE et du CEREGE: organisé par l'association Femmes & Science et soutenu par l'OSU PYTHEAS et AMU.
 - 8 mentorées pour le programme 2022. Une demi-journée d'échanges et de retour d'expérience a eu lieu en Octobre 2022. Gros succès (bilan quantifié).
 - o 12 mentorées en 2023. 2 journées de d'échanges et de retour d'expérience prévues.
- O Programme « OSER! » pour lever les freins à la carrière des femmes dans l'Enseignement Supérieur et la Recherche. Ce programme est l'adaptation du programme Springboard Tremplin pour les femmes à l'Enseignement Supérieur et la Recherche en France. 12 participantes /an. Grand succès en 2022. Nouvelle session en 2023 et qui pourra être renouvelée chaque année (financement des directions de laboratoire pour 2022 et 2023).

 Proposée aux femmes (CEC, ITA) du CEREGE, du MIO et du LAM en 2023.
- Organisation de café-parité et déjeuner pour Elles

Recommandation

Restons toutes et tous vigilant-e-s pour que à tous les niveaux les femmes soient présentes dans une proportion atteignant ou dépassant leur part dans les effectifs : gouvernance, direction d'équipe, de plateforme, séminaires, allocation de bourses, constitution de comités de recrutement, propositions de promotion, sélection des demandes de financement...etc

Cette recommandation s'appuie sur celles du CNRS :

- Recommandation du Conseil scientifique du CNRS du 16 avril 2019 « Vers la parité dans les manifestations scientifiques » : https://www.cnrs.fr/comitenational/cs/recommandations/15-16_avril_2019/Rcommandation-CS-CNRS_Parite.pdf
- Courrier du PDG du CNRS d'octobre 2018 au comité national afin qu'il prenne en compte pour les promotions des chercheuses leur proportion parmi les promouvables et non parmi les candidates (lorsqu'elles sous-candidatent comparativement aux hommes).
- Plan d'action égalité 2021-23 du CNRS, notamment les actions 3 et 4 de l'objectif 2 (Garantir l'égalité dans les progressions de carrières):
 - Veiller à avoir un équilibre femmes-hommes dans la répartition des fonctions d'encadrement, des tâches collectives, voire dans la composition des instances des unités.
 - Chiffrer et remédier aux écarts femmes-hommes dans les réponses aux appels à projet

https://mpdf.cnrs.fr/roadmap/garantie-de-legal-acces-des-femmes-et-des-hommes-aux-corps-grades-et-emplois/garantir-legalite-dans-les-progressions-de-carrieres/