



# 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. »

# Egalité femmes-hommes au laboratoire: **Mesurer-Comprendre-Agir**

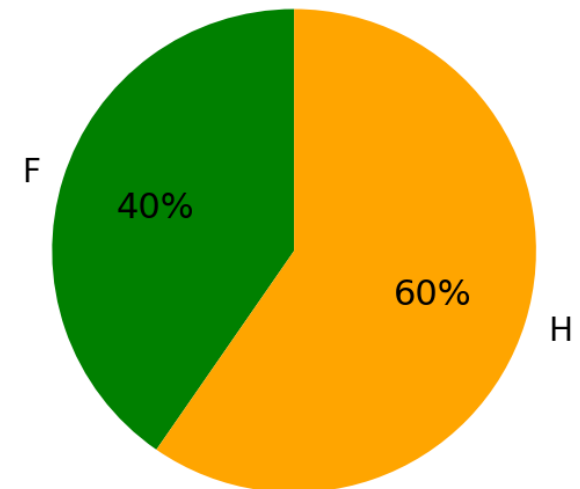
*Cellule Parité du CEREGE depuis 2019*

*Sur une initiative de la direction du CEREGE*

## **Situation comparée entre les femmes et les hommes au CEREGE: publication annuelle**

- Effectifs
- Pyramides des ages
- Recrutements / Promotions
- Evolution de carrière
- Portage de projet
- Grands Séminaires
- Thèses ED251: doctorants et encadrants, jurys
- HDR

Proportions H/F au CEREGE en %





## **Données CEREGE**

- Compilées par Sandrine Magnetto, Noémie Garron, Isabelle Hammad, Alexis Licht

## **Traitement des données**

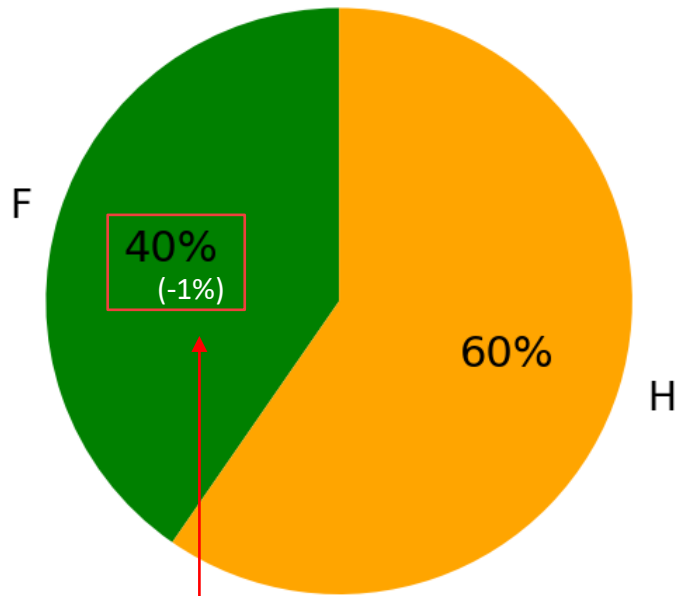
- Filtrages, agrégations, statistiques descriptives: Excel, Python et Pandas

## **Mise en perspective**

- CNRS & AMU : Rapport de situation comparée entre femmes et hommes

# Effectifs CEREGE 2023

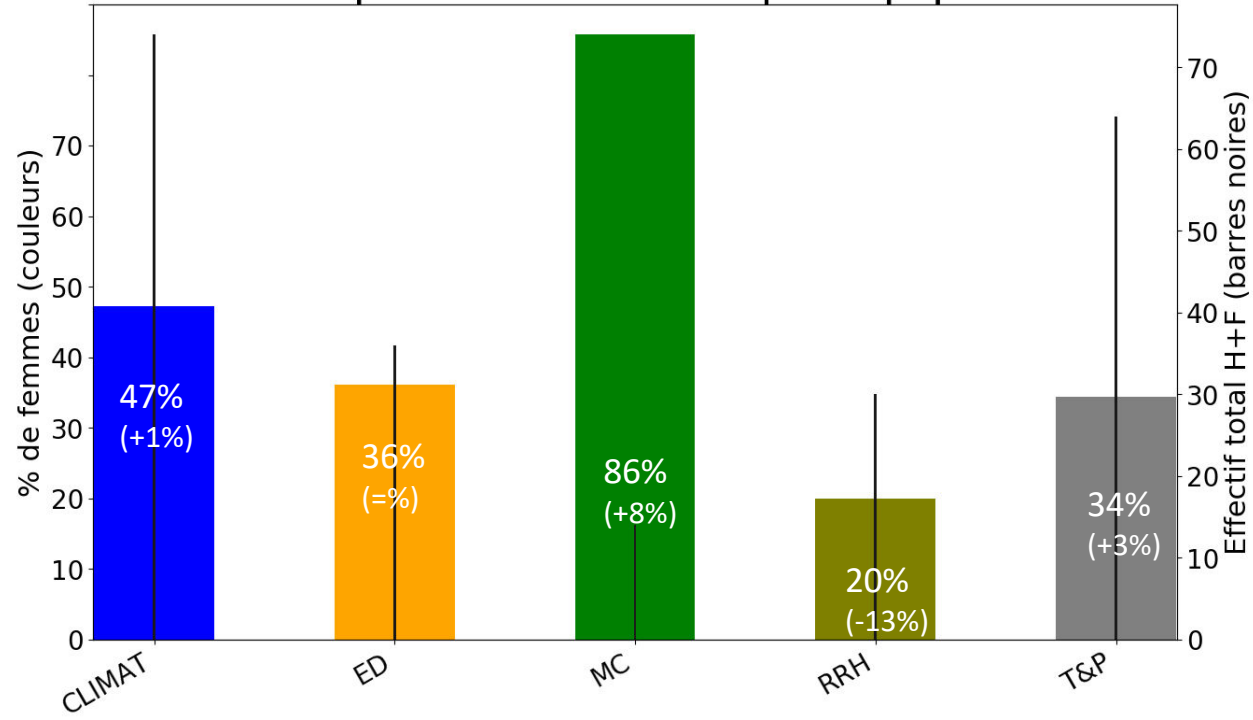
Proportions H/F au CEREGE en %



(les comparatifs en %, par ex. +5% sont par rapport aux mesures de 2019)

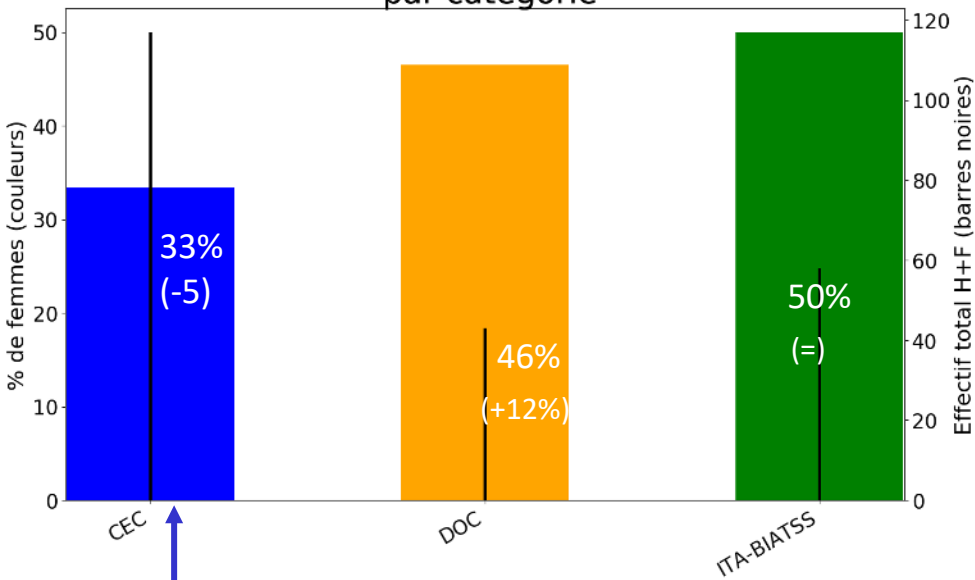
Femmes parmi les  
- titulaires: 40%  
- non-titulaires: 41%

Proportion de femmes par équipe



# Effectifs CEREGE 2023

Proportion de femmes  
(titulaires & non-titulaires)  
par categorie



Comparer à

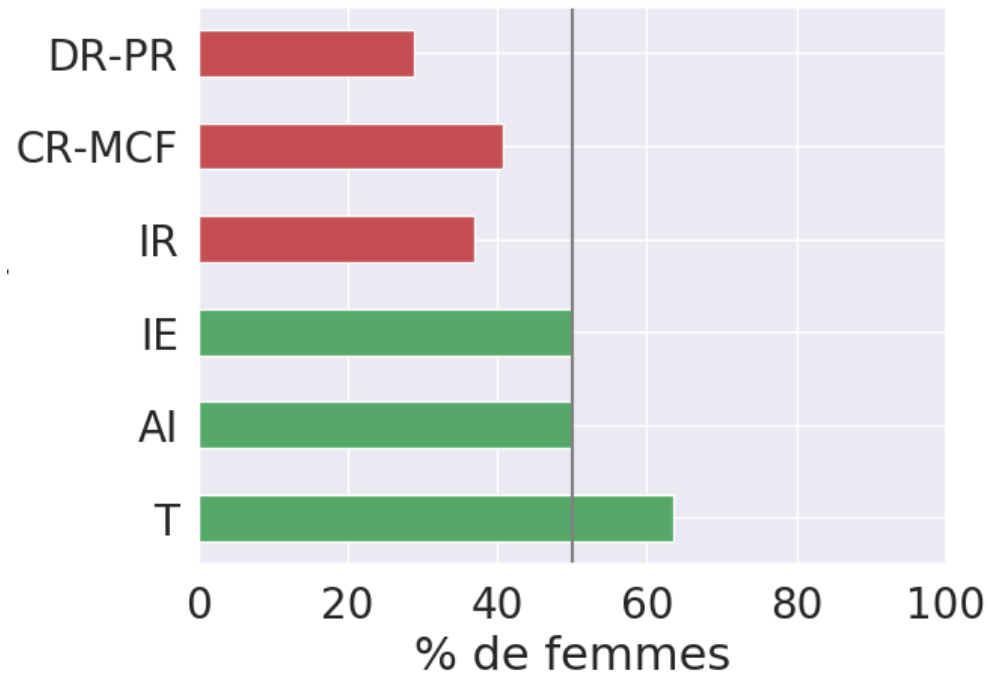
31% : CEC AMU Secteur Sciences & Techniques 2020-21

41% : CEC OSU Pytheas 2020-21

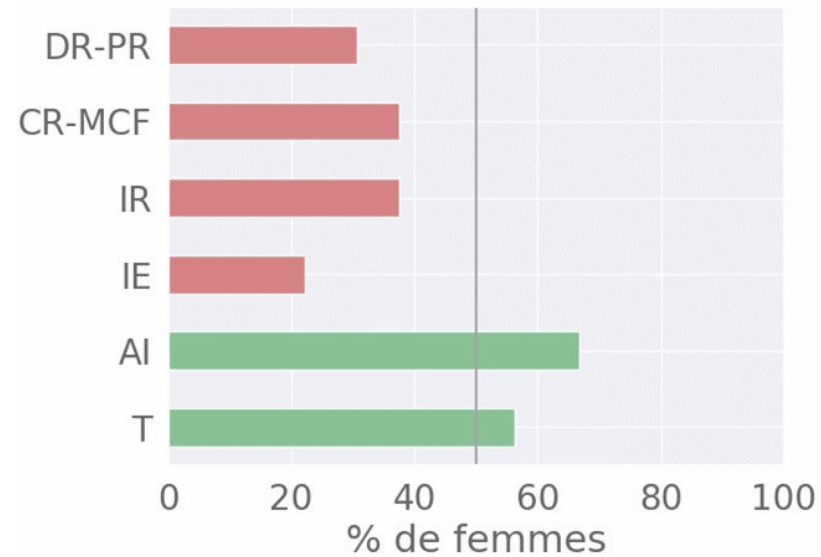
# Effectifs CEREGE

**En 2023**

Proportion de femmes titulaires par corps



**En 2019**



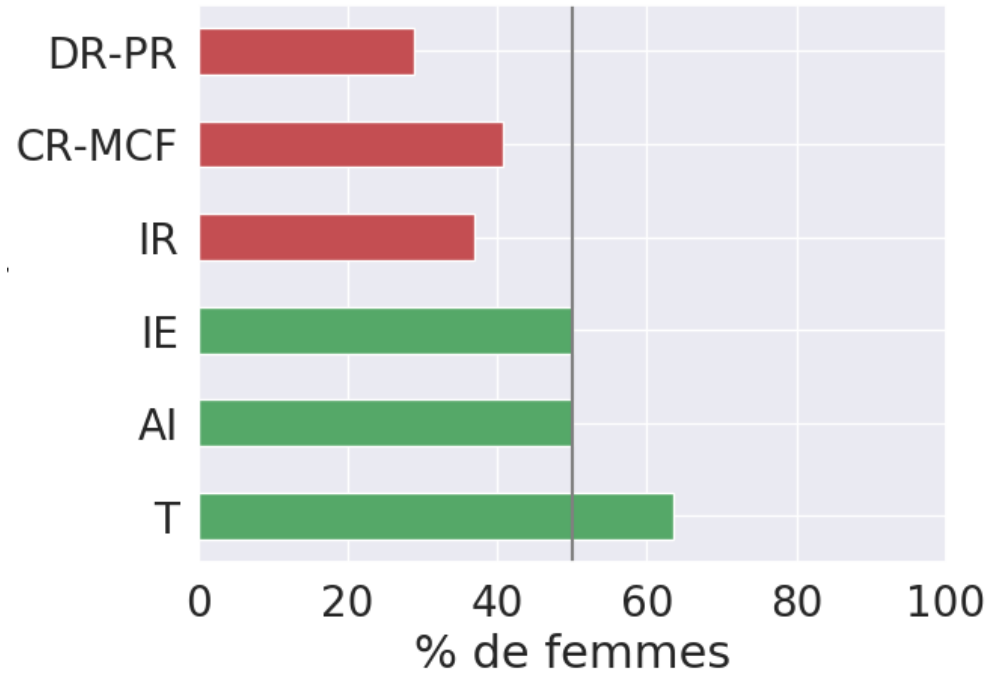
**Facteurs :**

- Recrutements
- Promotions
- Départs en retraite

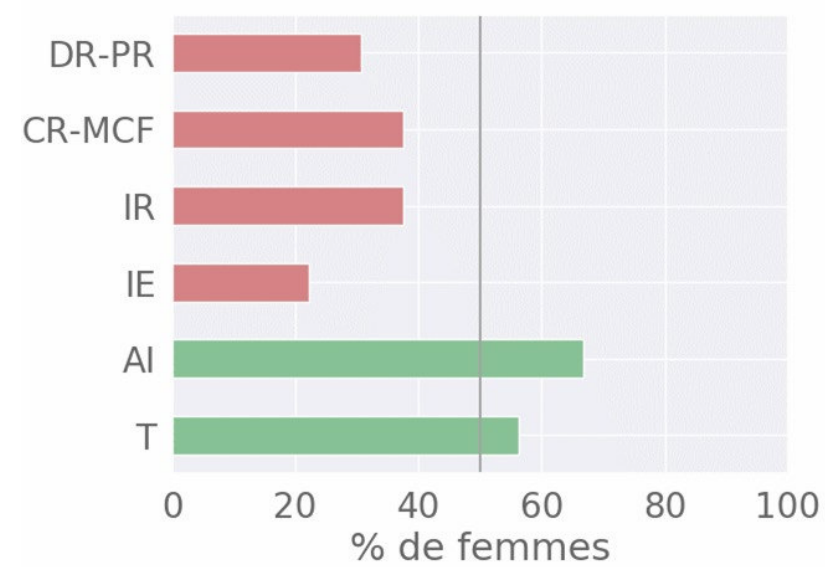
# Effectifs CEREGE

**En 2023**

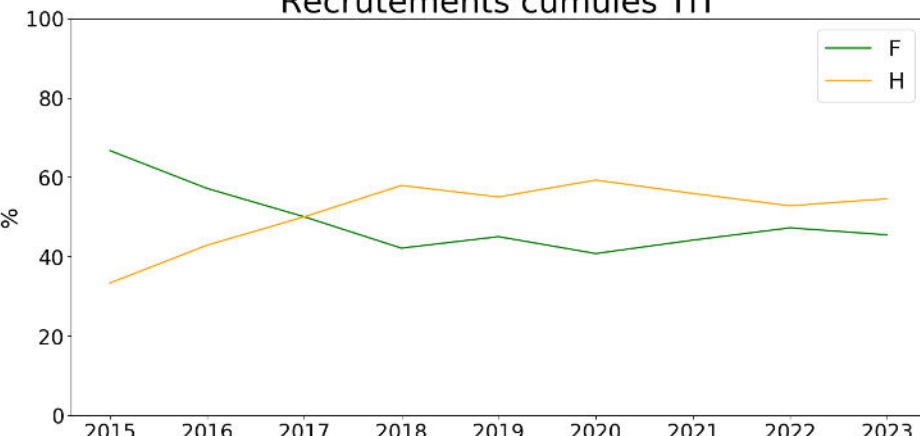
Proportion de femmes titulaires par corps



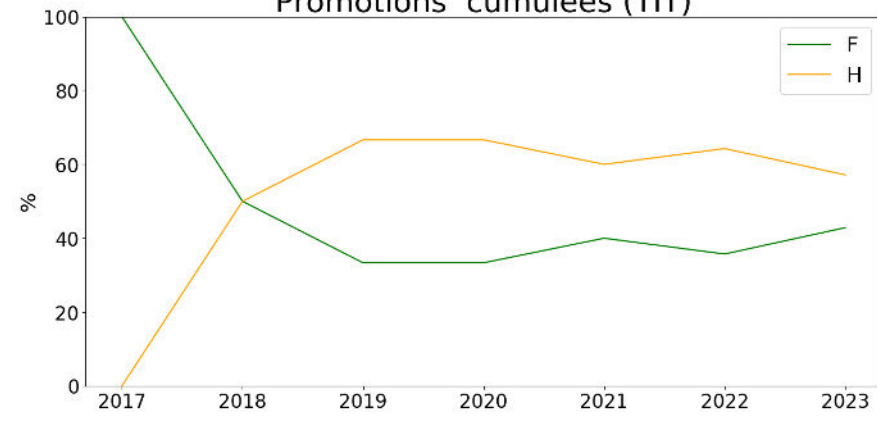
**En 2019**



Recrutements cumulés TIT



Promotions cumulées (TIT)



# Evolution de carrière: indices à suivre

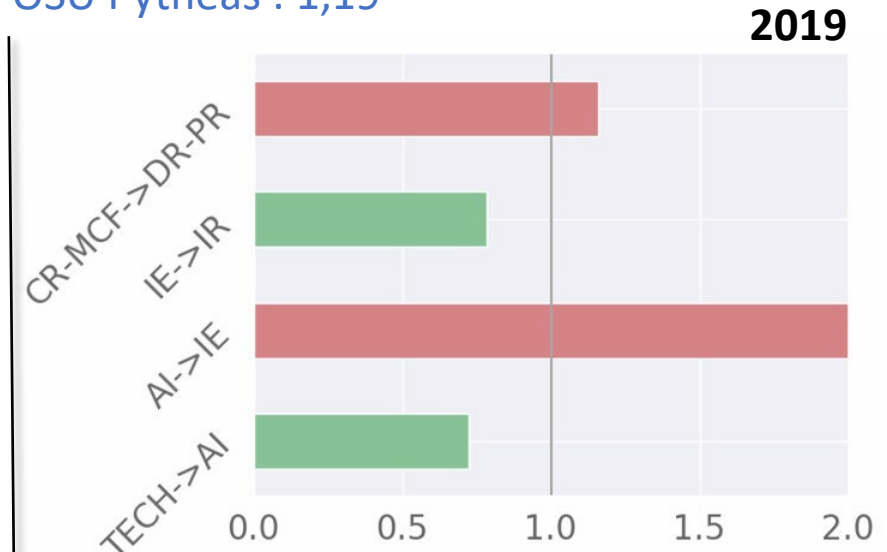
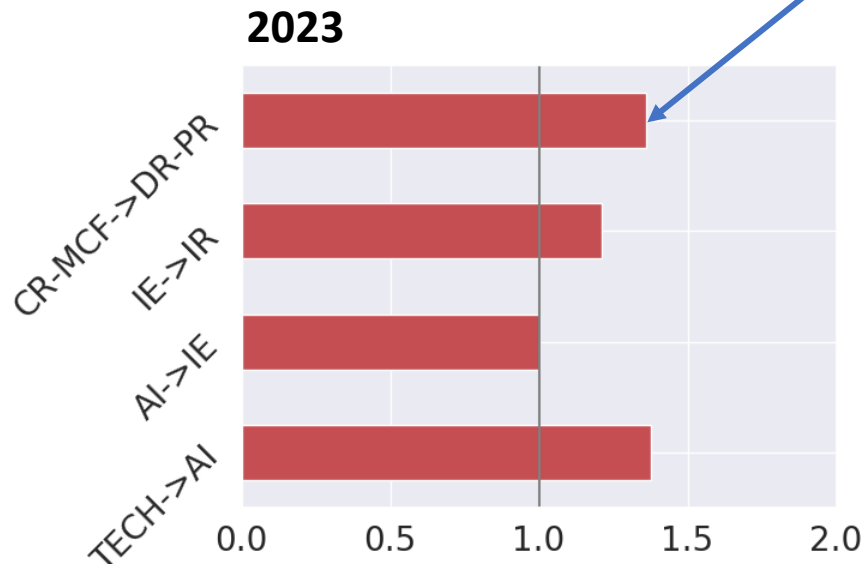
**Indice d'Avantage Masculin** : Cet indicateur mesure le fait que les hommes ont une plus grande probabilité d'appartenir au corps supérieur plutôt qu'au corps inférieur. Il correspond à la même idée que celle de plafond de verre. S'il est supérieur à 1, les hommes sont avantagés.

$$\text{IAM} = (N_{\text{rang } x} / N_{\text{rang } x-1} \text{ chez les hommes}) / (N_{\text{rang } x} / N_{\text{rang } x-1} \text{ chez les femmes})$$

Comparer à :

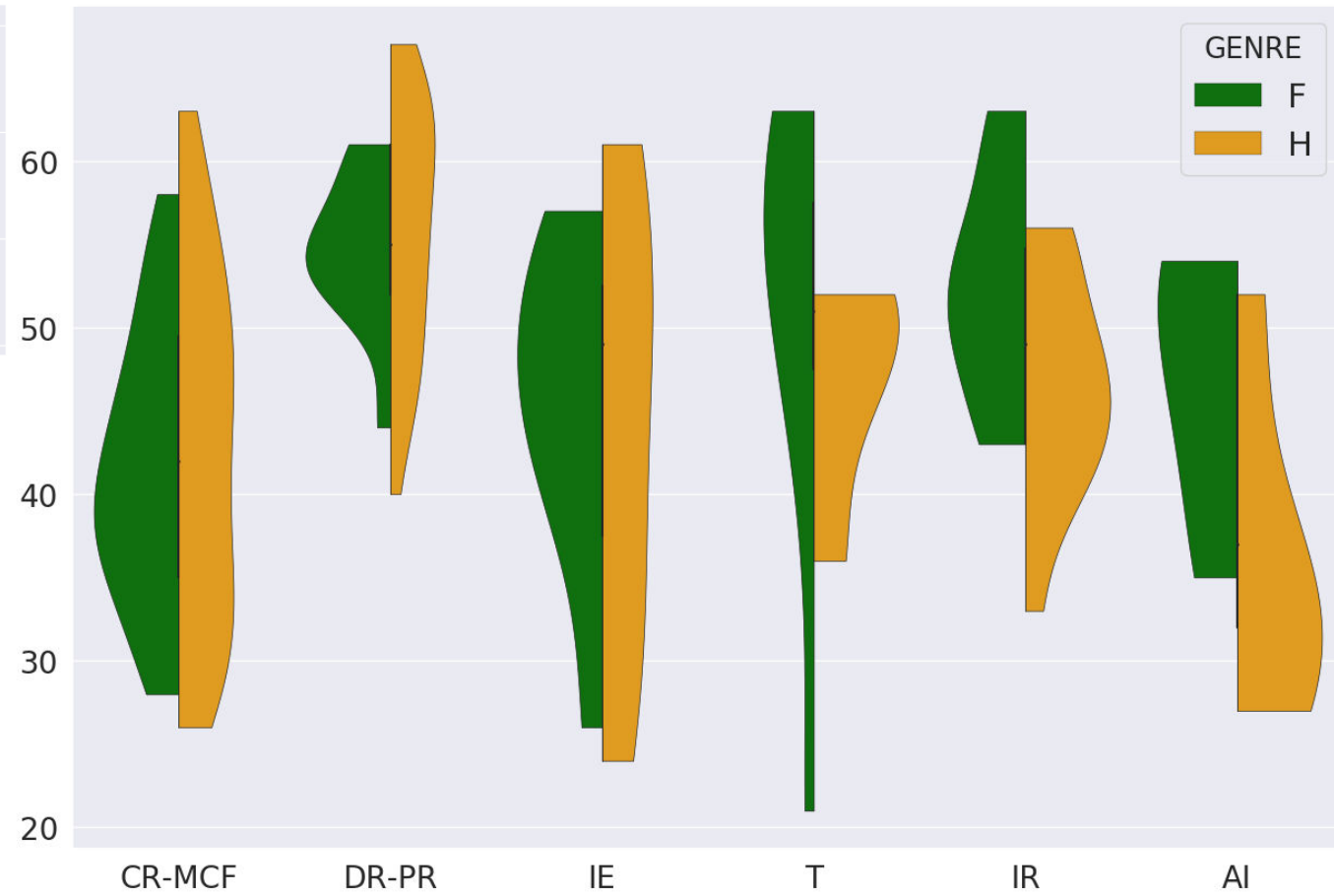
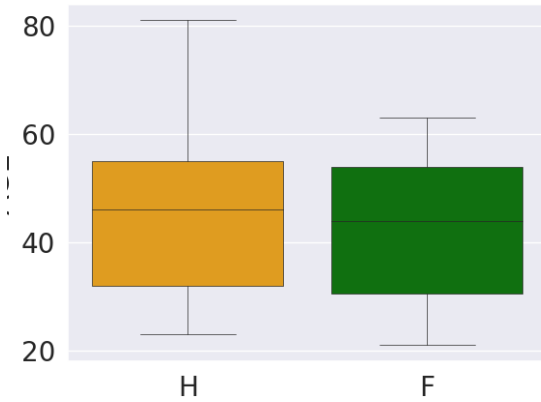
AMU Sc. T. 2020-21 : 2,33

OSU Pytheas : 1,19





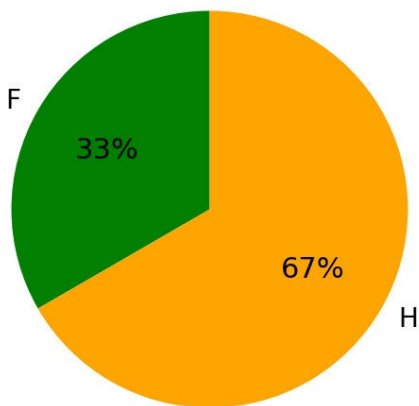
# Pyramides des ages



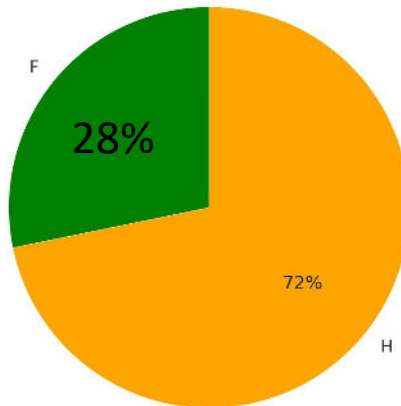
# Portage de projets CEREGE 2017-2022

Moyennes 2017-2022

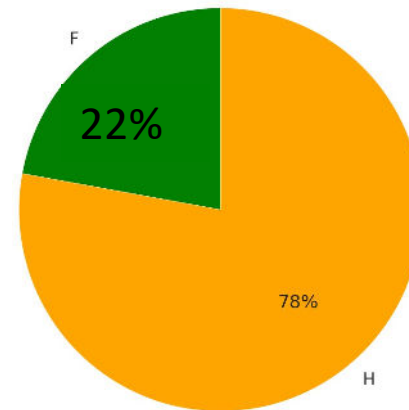
### % de femmes CEC



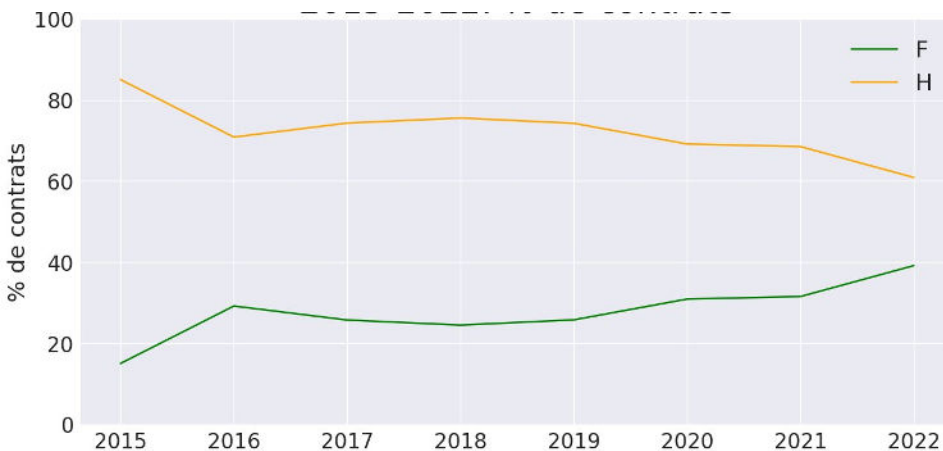
### Nb de contrats



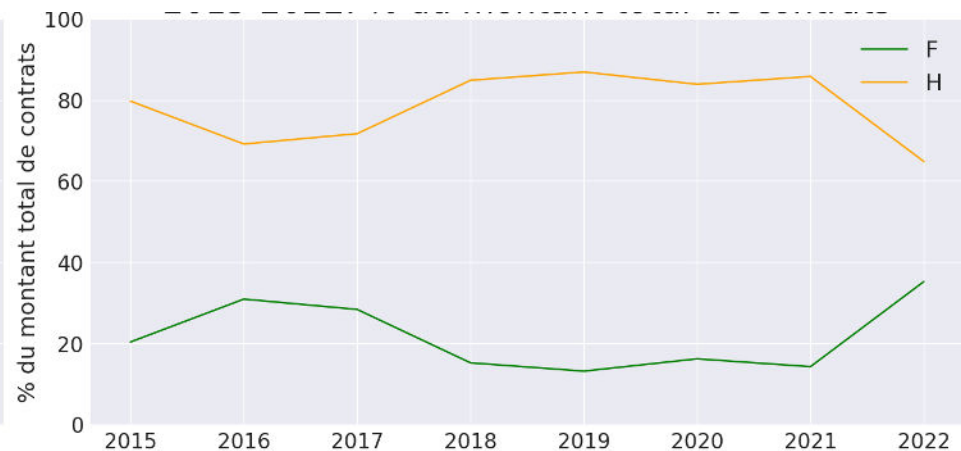
### Montant des contrats



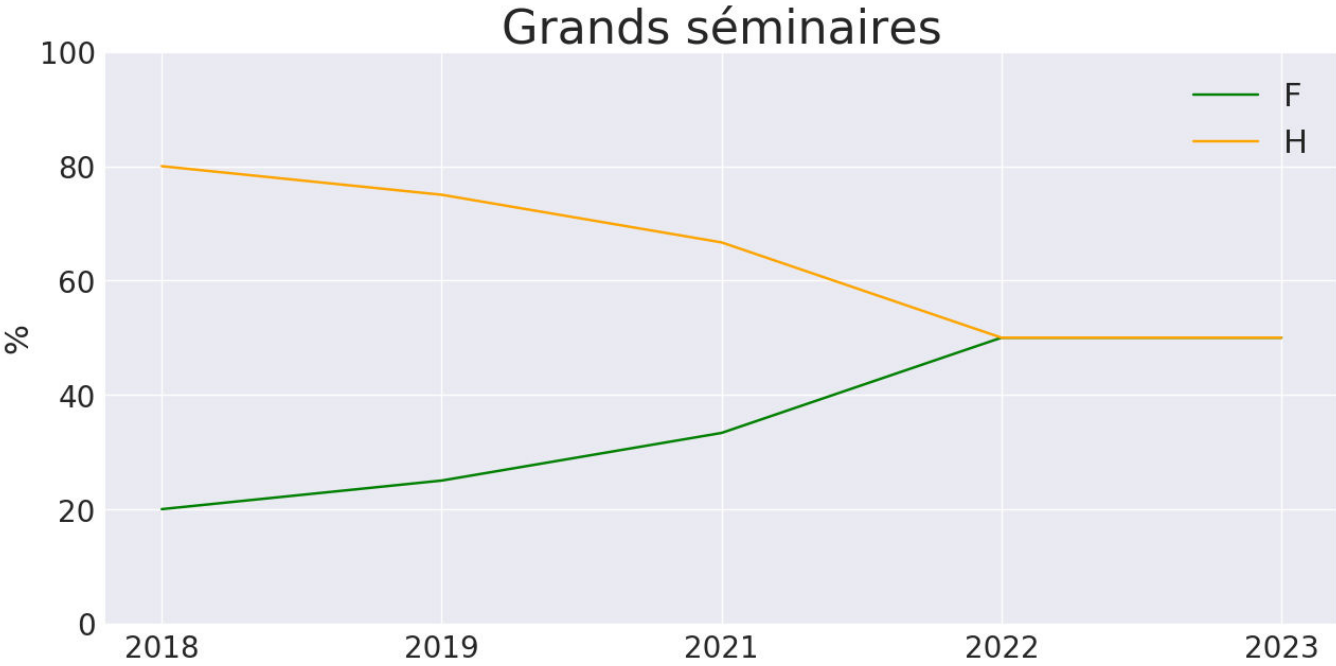
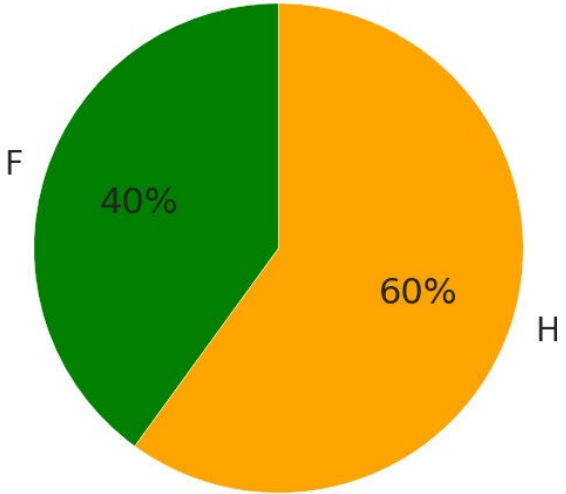
### Evolution du Nombre de contrats financés



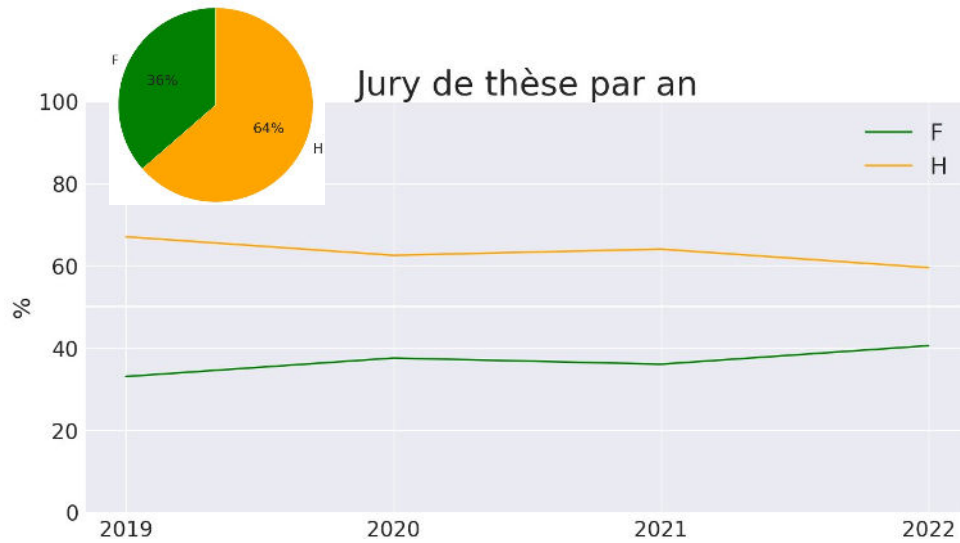
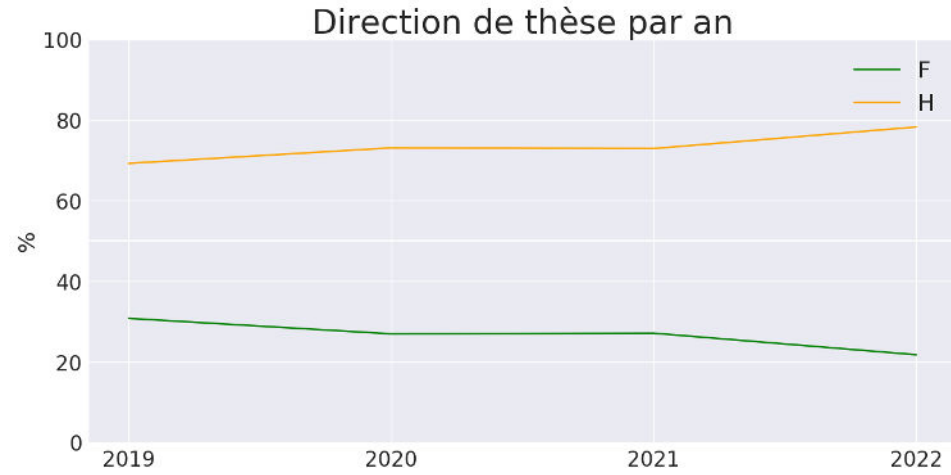
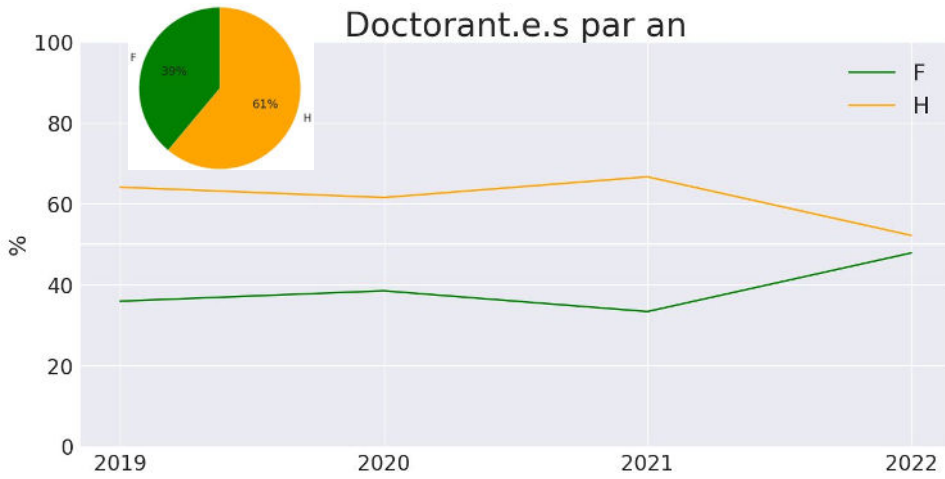
### Evolution du Montant des contrats financés



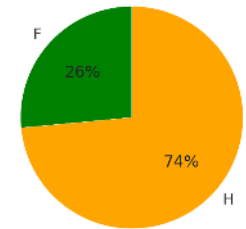
# Grands séminaires 2018-2023



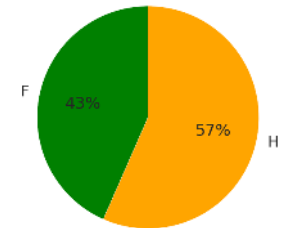
# Thèses ED251



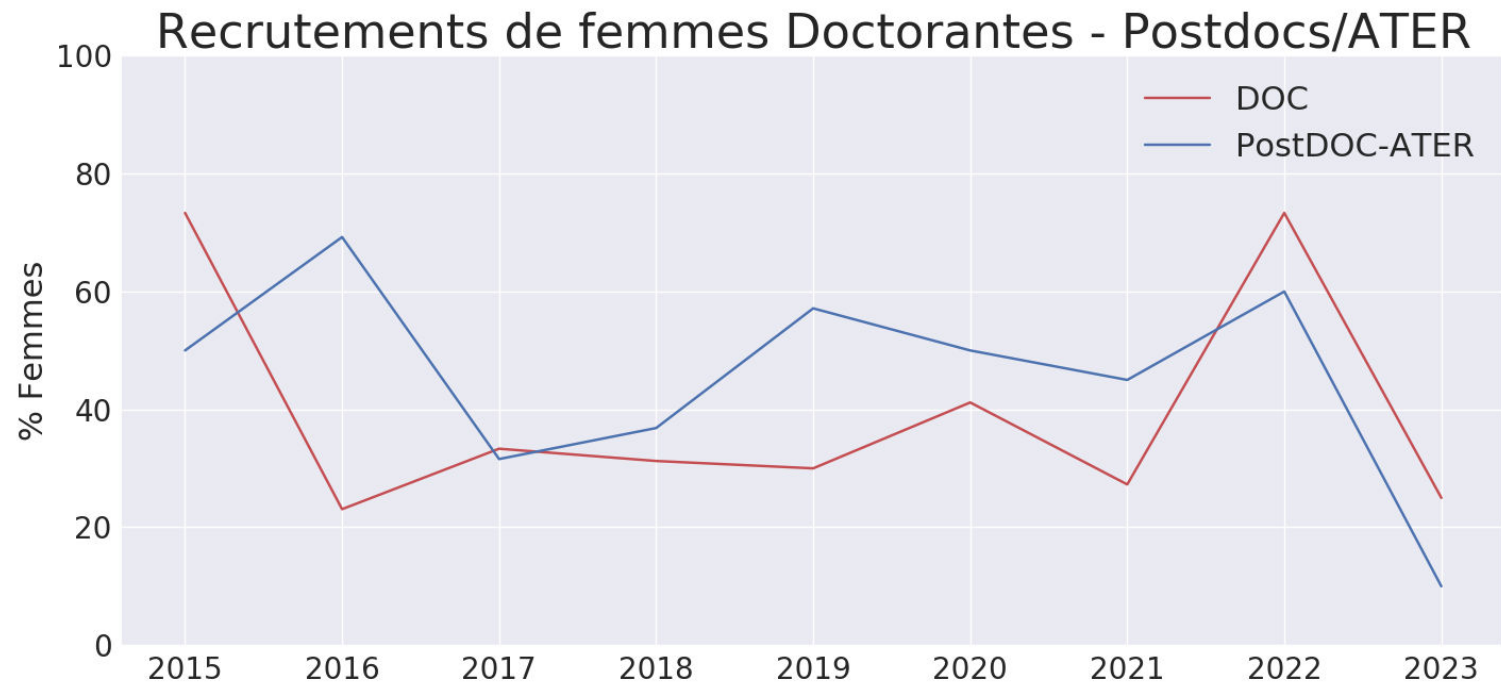
Directions de Theses 2019-2023



Co-Directions de Theses 2019-2023



# Recrutements doctorants et PostDocs+ATER



# Egalité femmes-hommes au laboratoire: Mesurer-**Comprendre**-Agir



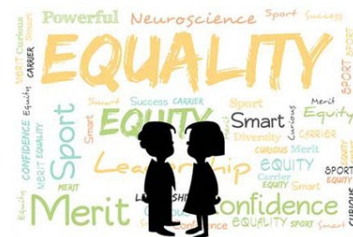
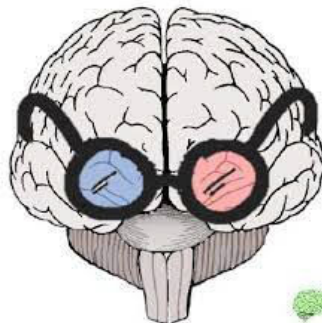
Lorsqu'il y a une inégalité systémique (donc qui n'est pas conjoncturelle):

- 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 .

# Egalité femmes-hommes au laboratoire: Mesurer-Comprendre-Agir

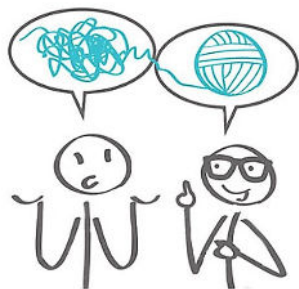
## Formation aux biais implicites de genre, et à leurs effets

- Proposée par la vice-Présidence à l'Egalité Femmes Hommes et à la Lutte contre les Discriminations de AMU
- Proposée en priorité aux personnes exerçant des responsabilités d'équipes, plateformes, commissions, etc...
- Formation adossée aux résultats de la recherche. Consiste en 3 workshops de 2h en groupes de ~15.



# Egalité femmes-hommes au laboratoire: Mesurer-Comprendre-**Agir**

- **Mentorat pour les jeunes femmes scientifiques du LAM, du MIO, de l'IMBE et du CEREGE:**
  - Sous l'égide de Femmes & Sciences, soutien financier de l'OSU PYTHEAS
  - Ouvert aux chercheuses-enseignantes-chercheuses, ingénieures, techniciennes, post-doc (moins de 10 ans de carrière)
  - 8 mentorées en 2022, 12 mentorées en 2023. 2 journées de d'échanges et de retour d'expérience.
  - Devra s'ouvrir à d'autres laboratoires pour un vivier de mentor-e-s suffisant



FEMMES & SCIENCES  
a s s o c i a t i o n





# Egalité femmes-hommes au laboratoire: Mesurer-Comprendre-**Agir**

- **Programme « OSER ! » pour lever les freins à la carrière des femmes dans l'Enseignement Supérieur et la Recherche.**
  - Financement des directions de laboratoire pour 2022, 2023 et 2024; intégration au plan de formation du CNRS?
  - Proposée aux femmes (CEC, ITA) du CEREGE, MIO, IMBE et LAM.
  - 12 participantes/an. Grand succès en 2022 et 2023. Pourra être renouvelée chaque année



Agir pour l'égalité professionnelle F/H



# Egalité femmes-hommes au laboratoire: Mesurer-Comprendre-**Agir**

- **Recommandation** (répétée) de la cellule parité au laboratoire:

**Rester 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, directions d'équipe, séminaires, allocation de bourses, comités de recrutement, promotions, recrutements, sélection des demandes de financement...etc

- **Organisation de café-parité**
- **Organisation de déjeuner pour Elles**
- **Communiquer pour (encore) plus de support des tutelles**
- **Formation de la cellule en cours sur les Violences Sexistes et Sexuelles**
- **A développer en collaboration avec le CNRS, l'INRAe, AMU, IRD?**
  - Elaboration d'une boîte à outils à l'attention des laboratoires pour établir un rapport de situation comparée ?
  - Elaboration d'un fichier de gestion pour les laboratoires permettant de regrouper les données nécessaires à la mesure stat. ?

