

Situation comparée F/H 2019-2025 au CEREGE



*Par la Cellule Égalité du CEREGE
Avec les données du CEREGE et de l'ED 251*



**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 ?

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. »

« Nous devons diffuser une culture de l'égalité femmes-hommes qui soit contemporaine et qui nous fédère »

Situation comparée F/H 2019-2025

Liste des acronymes

T : Technicien.ne → Technician

AI : Assistant.e ingénieur.e → Assistant Engineer

IE : Ingénieur.e d'étude → Engineer

IR : Ingénieur.e de recherche → Research Engineer

CEC : Chercheur.euse et Enseignant.e-Chercheur.euse → Researcher and Lecturer/Faculty Researcher

MCF : Maître.sse de conférence → Associate Professor / Senior Lecturer

PR : Professeur.e → Professor

DR : Directeur.rice de recherche → Research Director

ATER : Assistant.e temporaire d'enseignement et de recherche → Temporary Teaching and Research Assistant

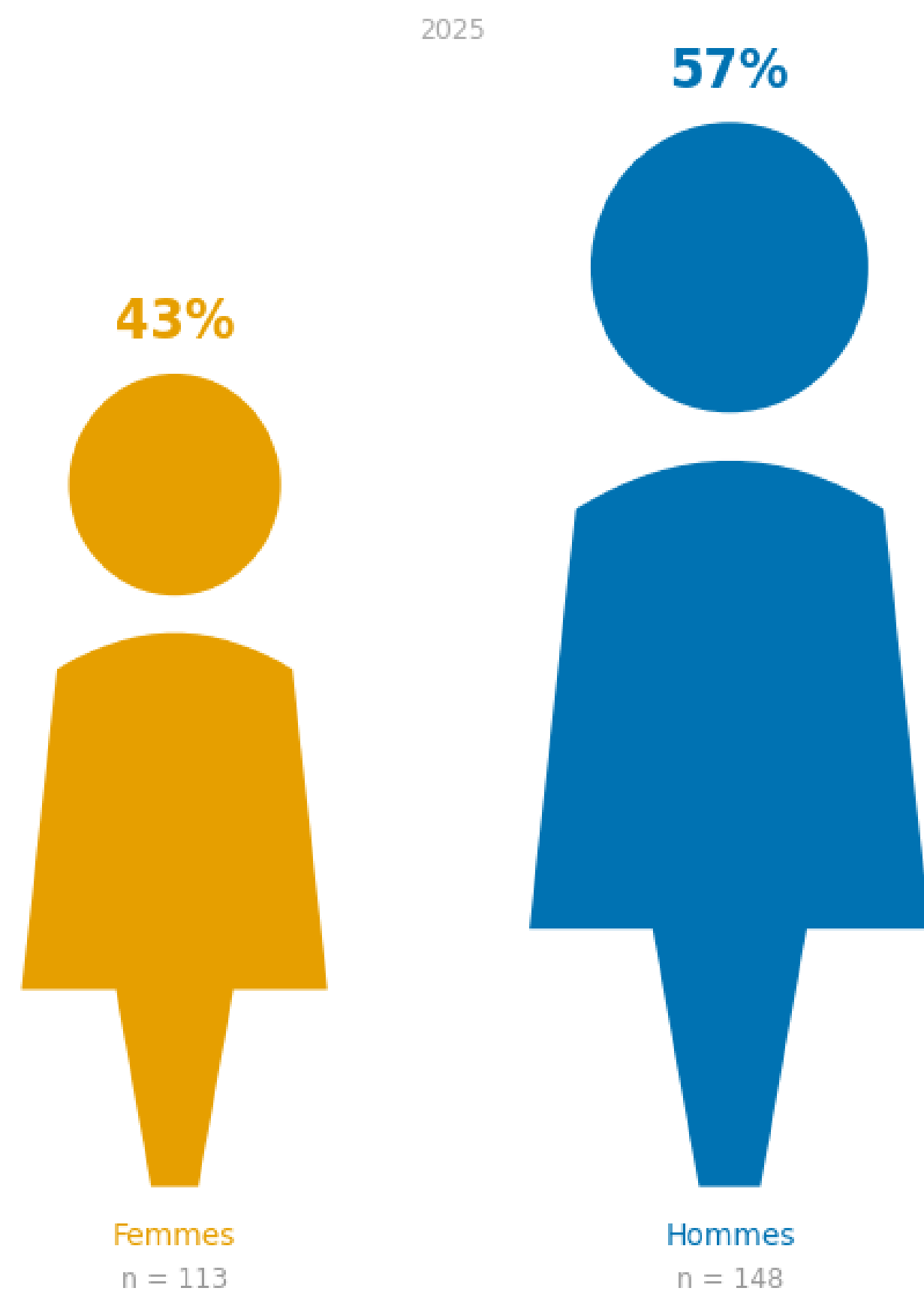
ITA-BIATSS : Ingénieur.e, Technicien.ne, Administratif → Engineering, Technical and Administrative Staff

HDR : Habilitation à diriger des recherches → Habilitation to Supervise Research

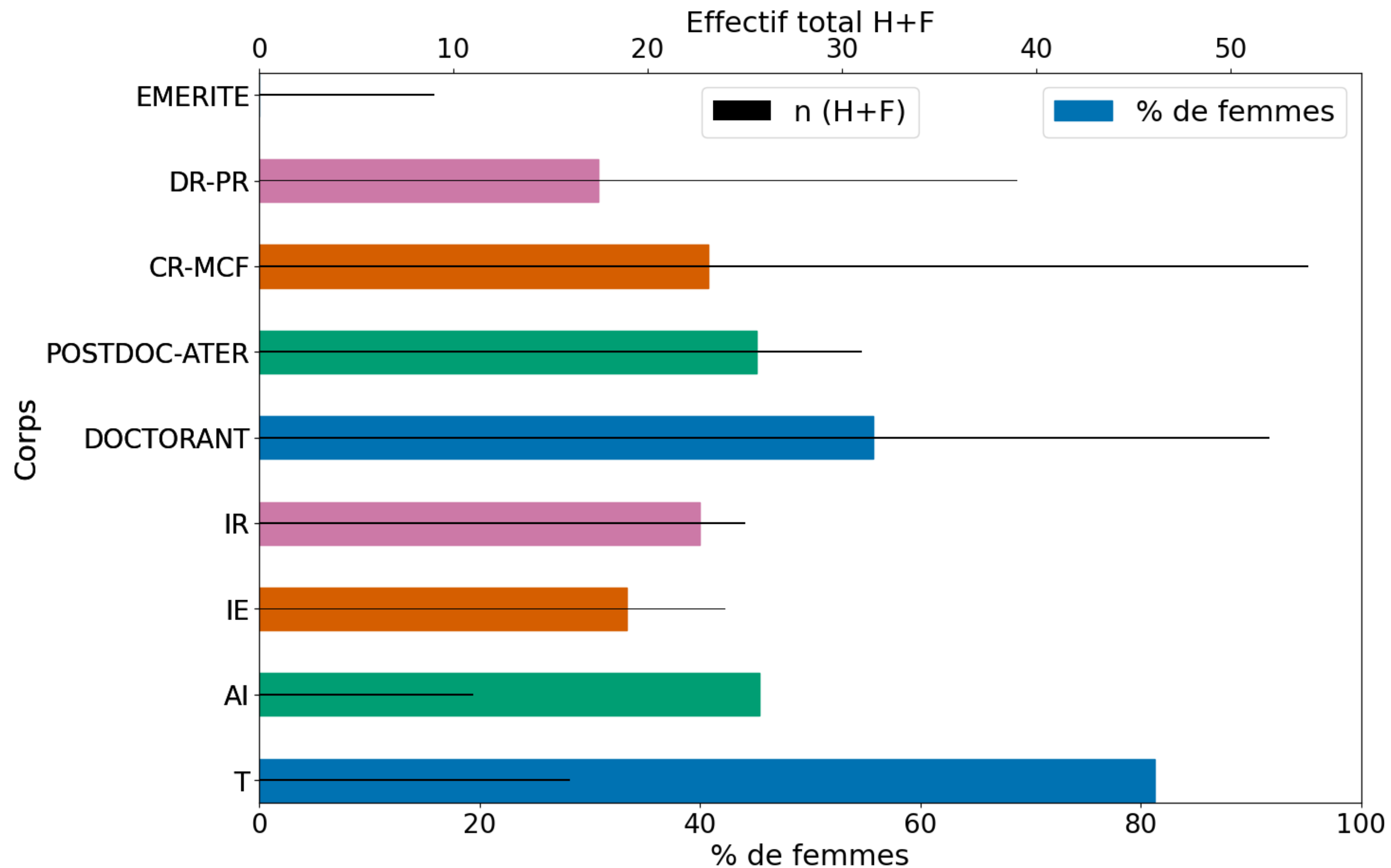
RH : Ressources Humaines → Human Resources

Situation comparée F/H 2025

Effectifs

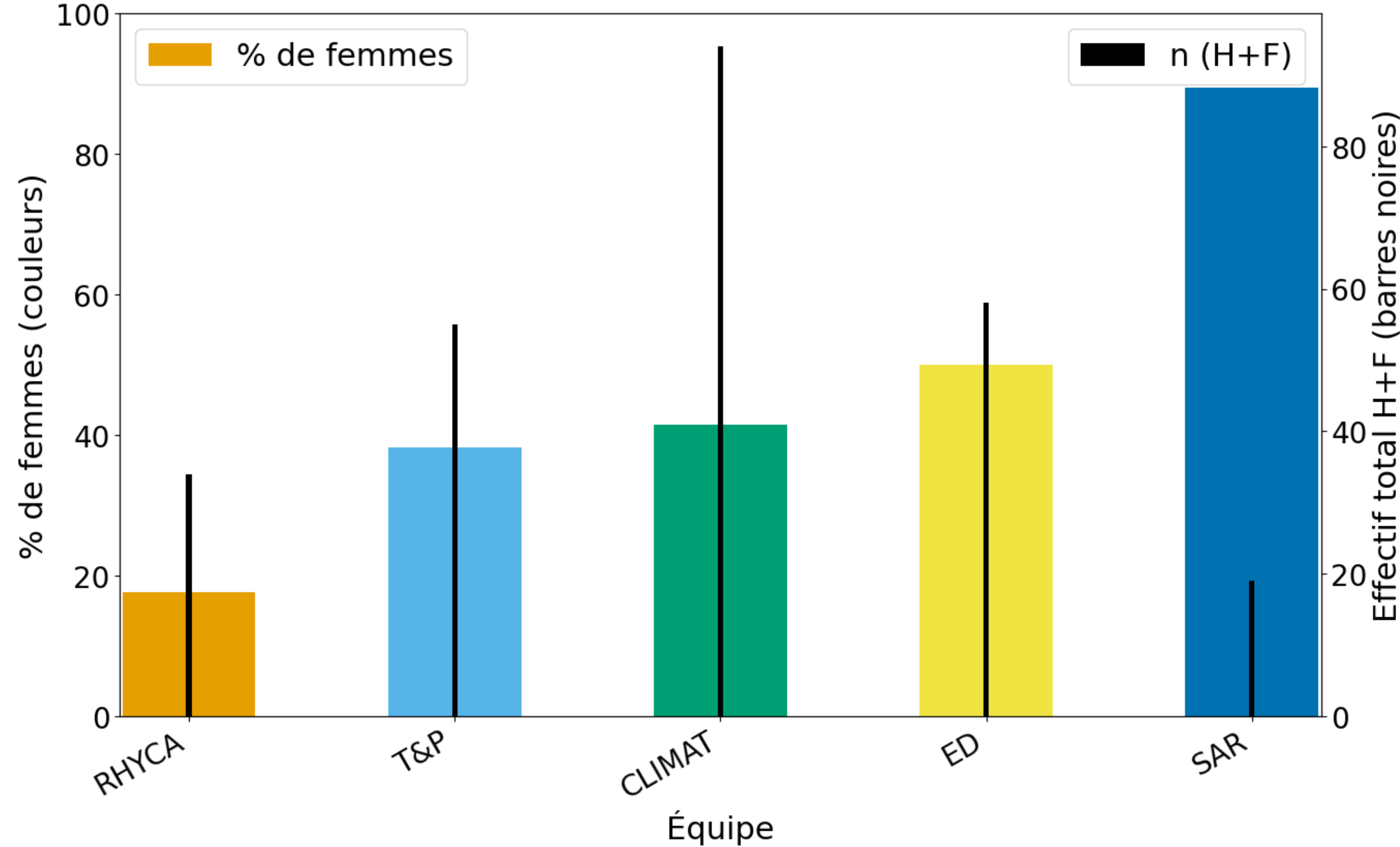


Proportion de femmes par corps



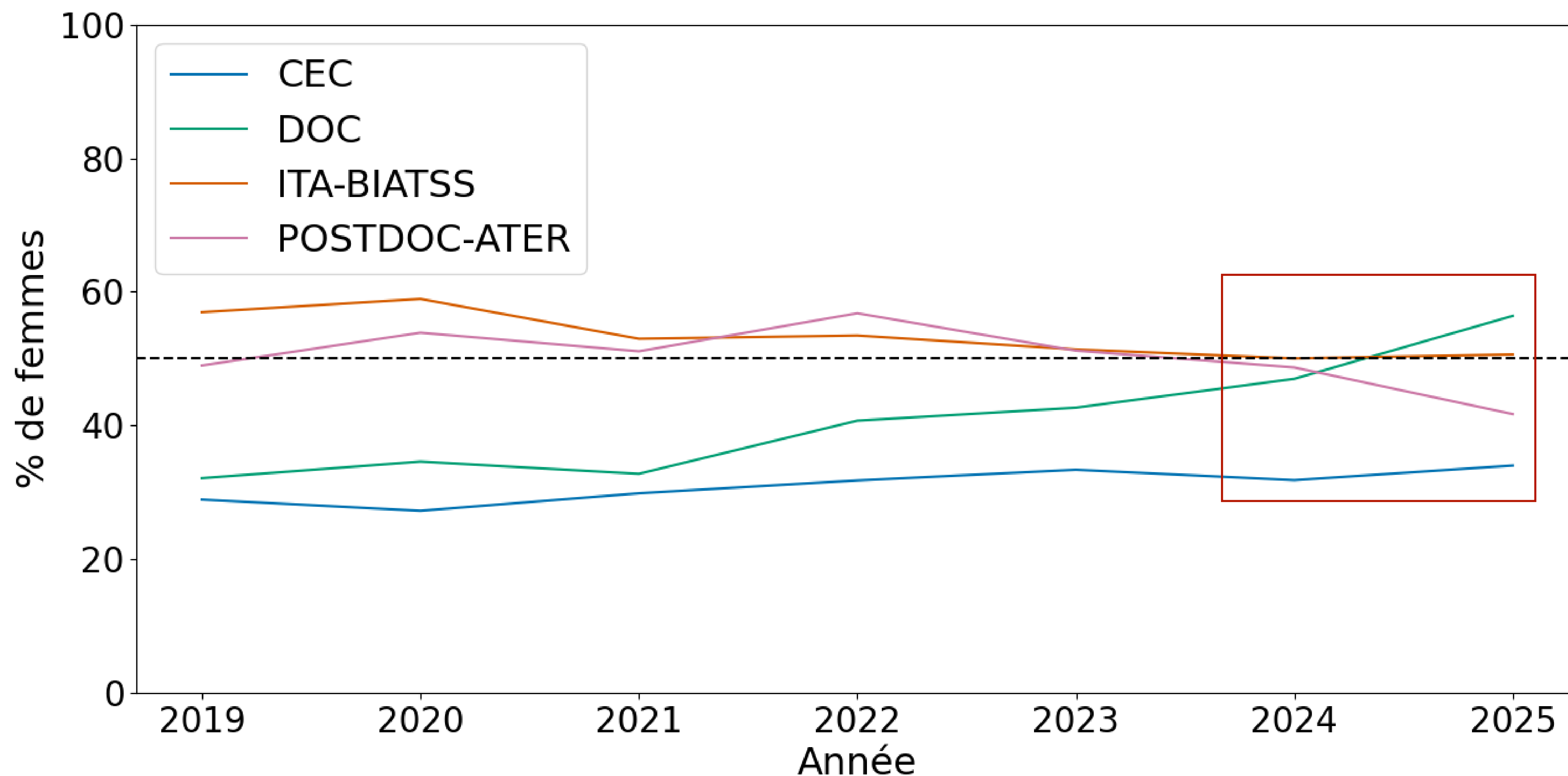
Situation comparée F/H 2025

Effectifs
Equipes



Situation comparée F/H 2025

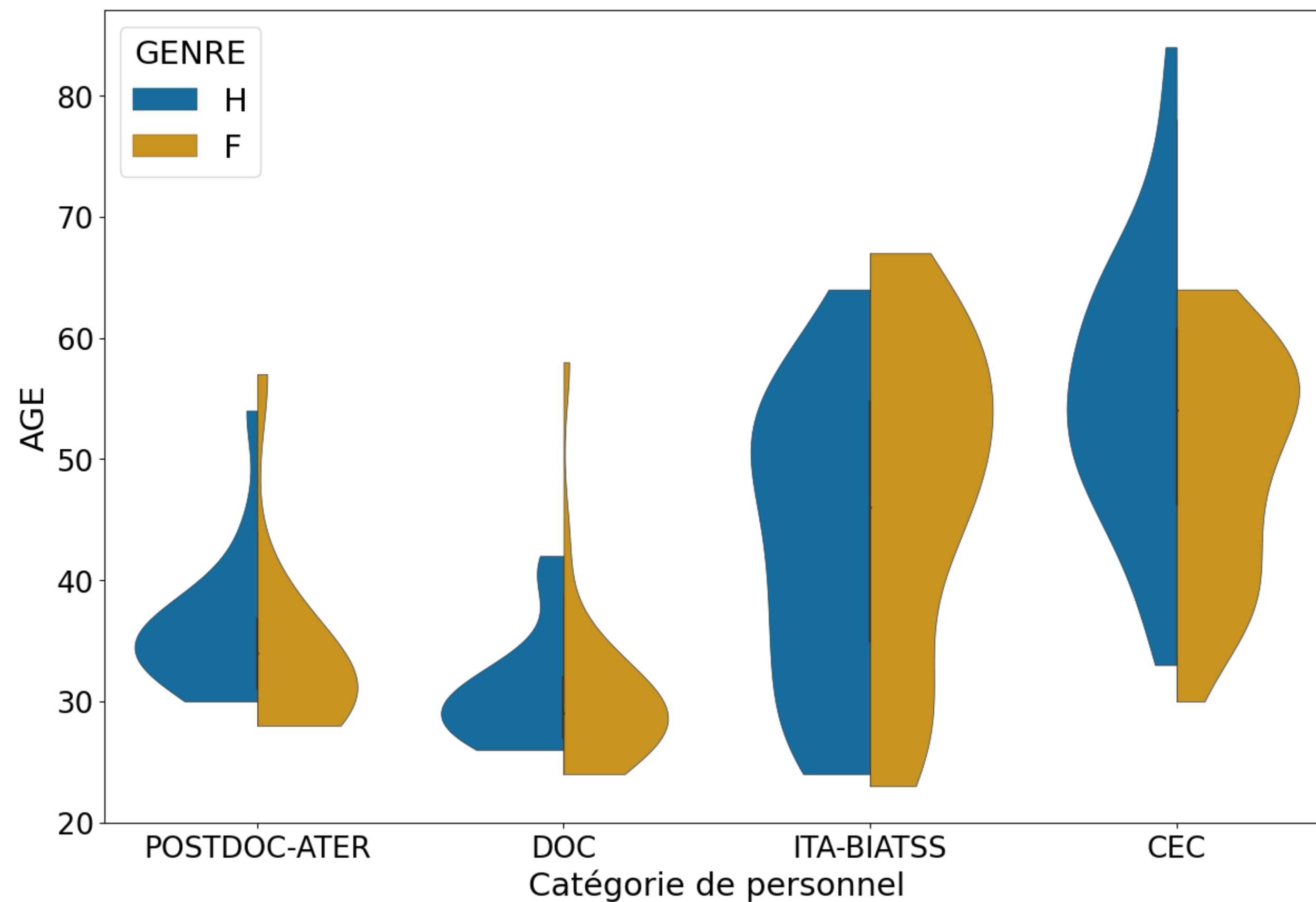
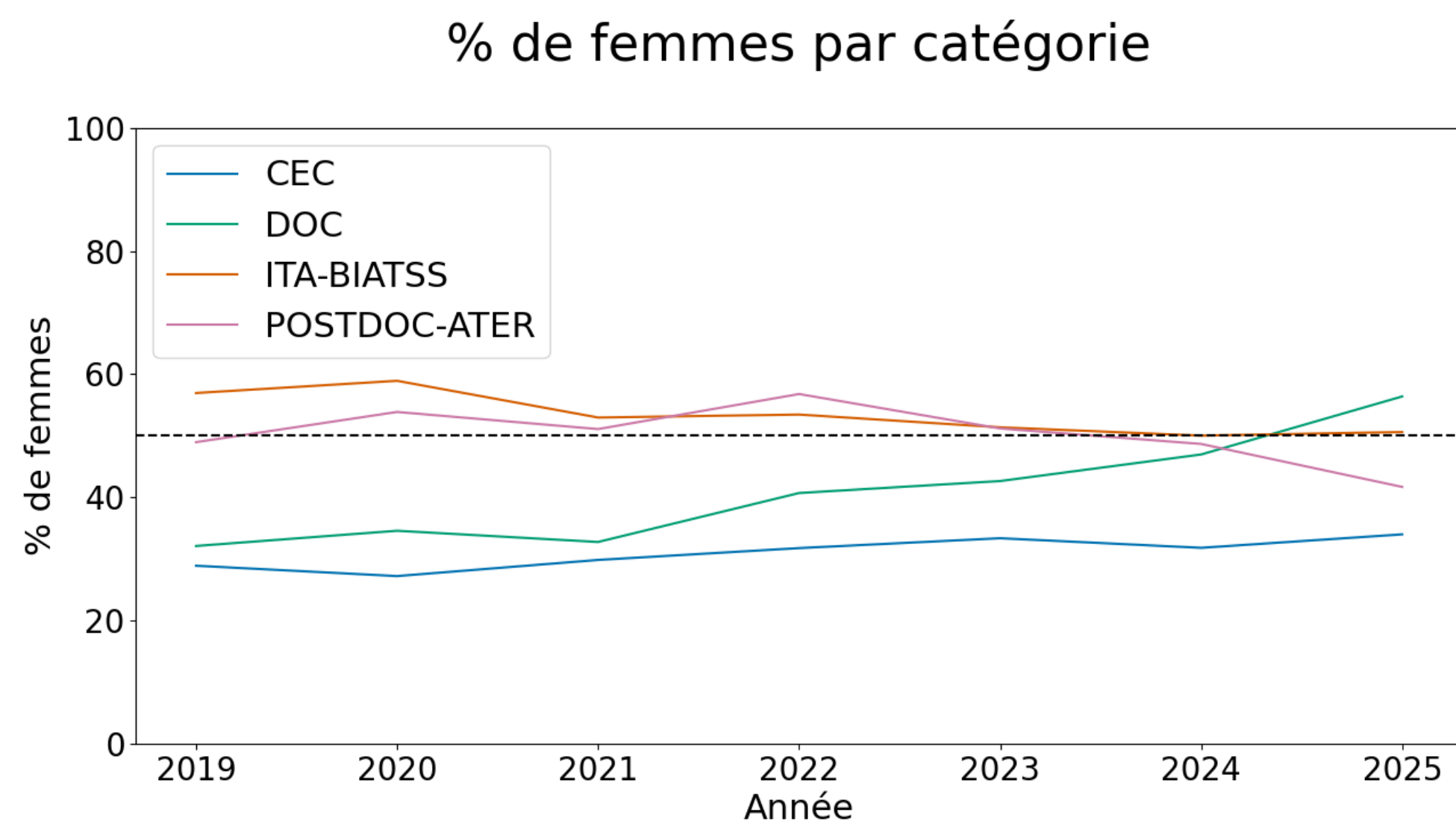
Evolution depuis 2019
% de femmes par catégorie



Situation comparée F/H 2025

Evolution depuis 2019

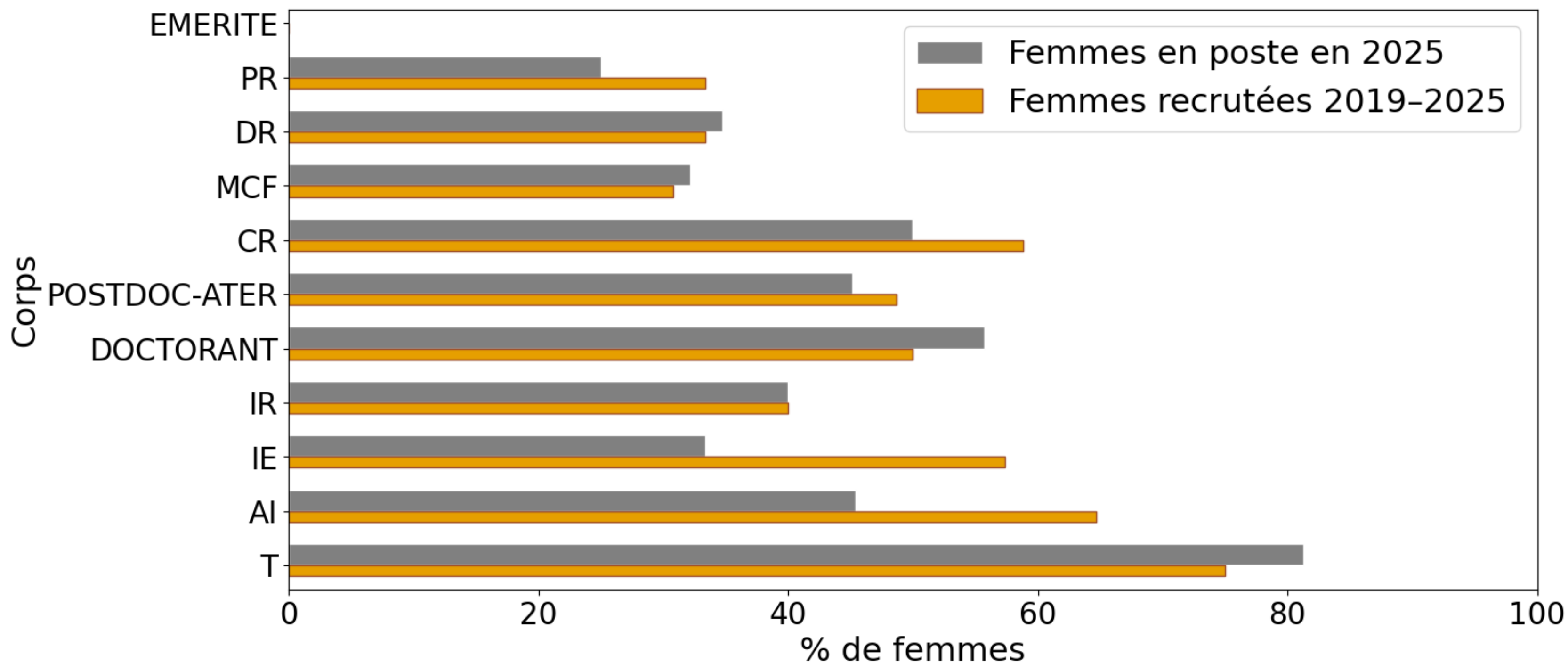
Distribution des âges/catégorie - 2025



Situation comparée F/H 2025

Recrutements depuis 2019

Proportion de femmes par corps
VS
recrutements + promotions

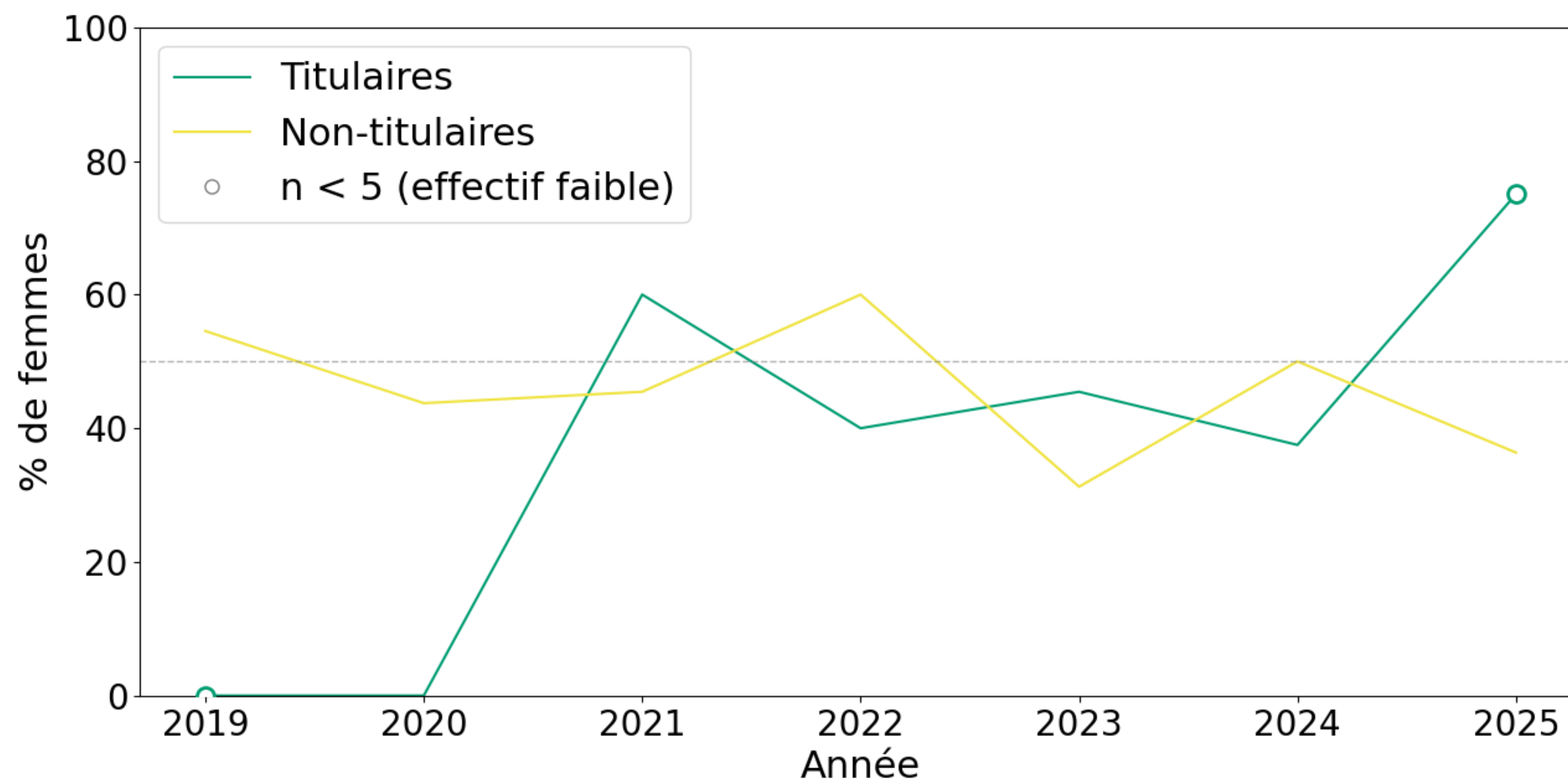


Si 4 CEC recrutés / an et 1 départ/ an
Si les femmes représentent 50% des recrutés :
41% de femmes CEC en 2050, 45% en 2100
Si les femmes représentent 75% des recrutés :
50% de femmes CEC en 2043

Situation comparée F/H 2025

Evolution depuis 2019

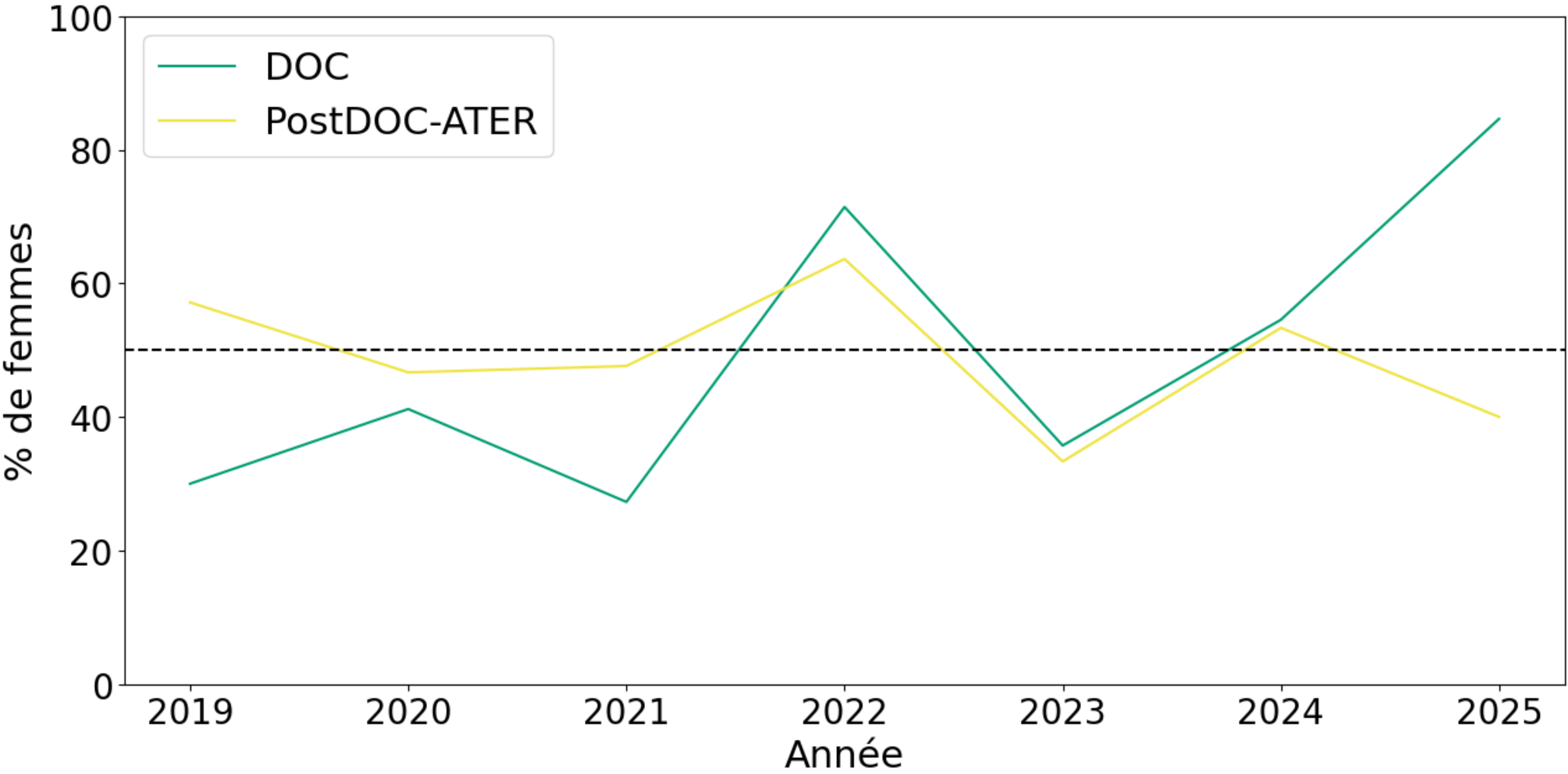
Recrutements CEC



Situation comparée F/H 2025



Evolution depuis 2019
Recrutements Doctorantes & Postdocs/ATER
(Toutes écoles doctorales)



Cas de l'ED 251

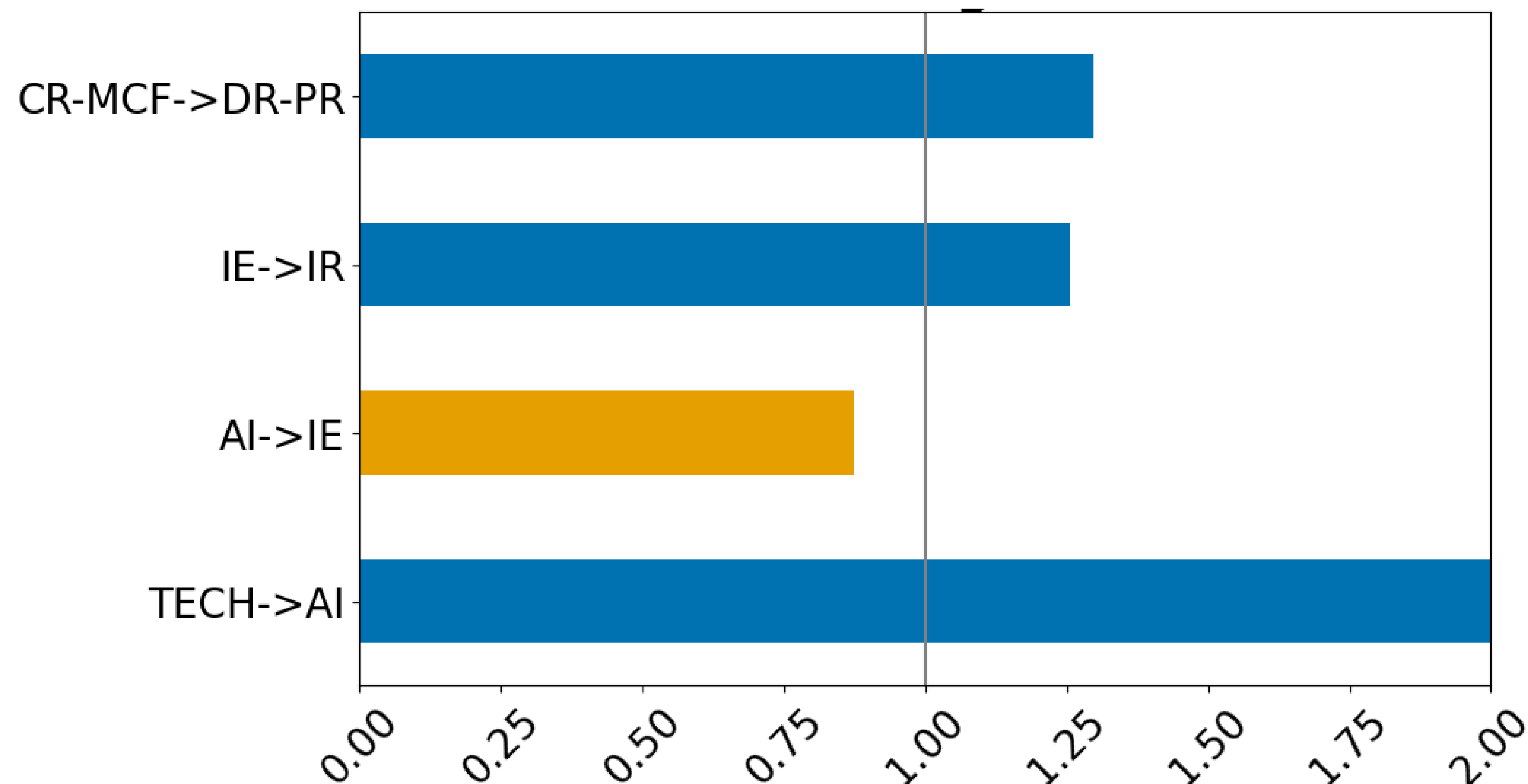
ED 251	Candidates %	Admises %	N candidats (F+H)
2023	20	0	5
2024	60	0	5
2025	14	33	7

Situation comparée F/H 2025

Evolution de carrière : Indice d'Avantage Masculin

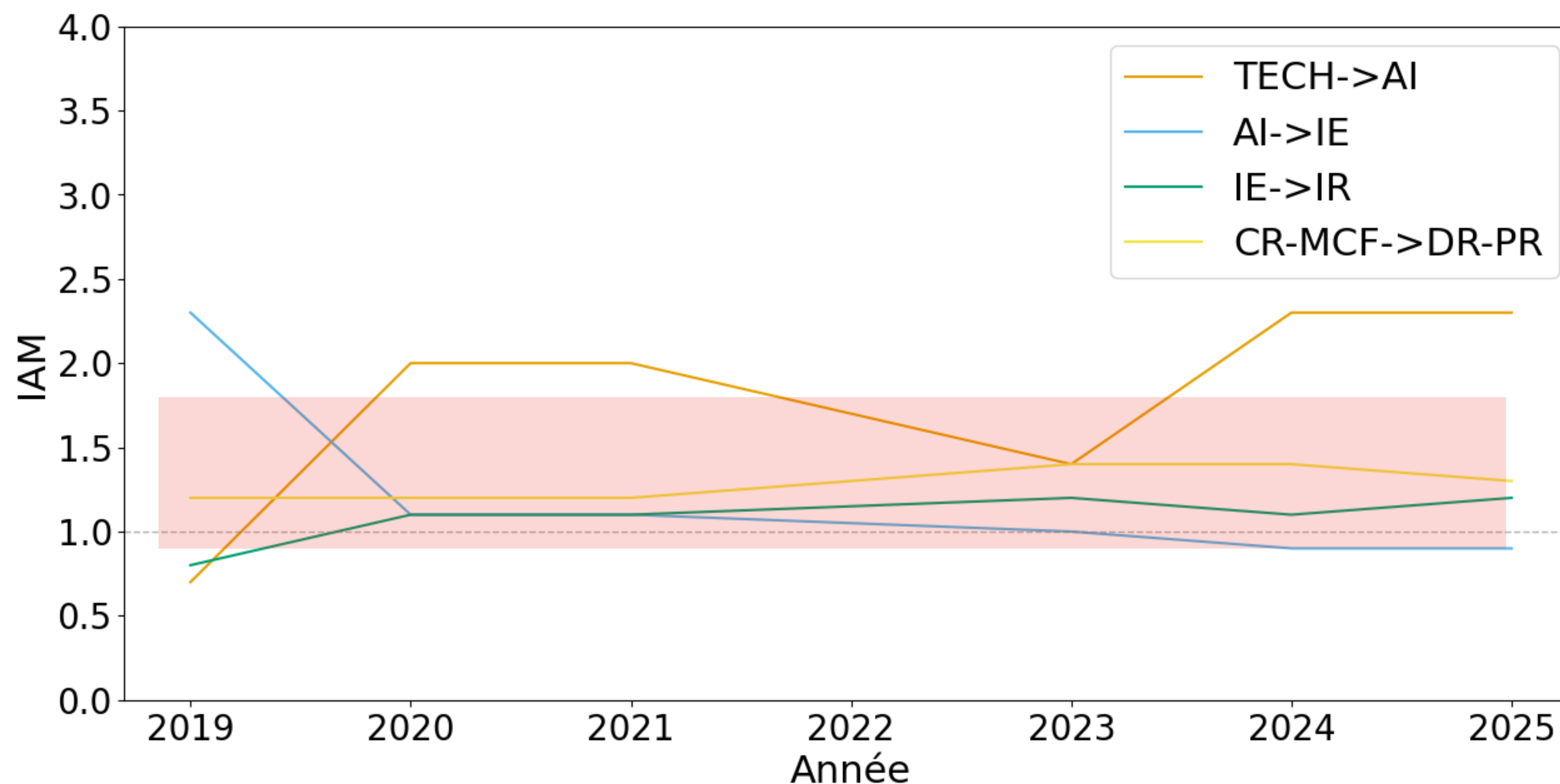
Indice d'Avantage Masculin : mesure le fait que les hommes ont une plus grande probabilité d'appartenir au corps supérieur plutôt qu'au corps inférieur. Il correspond à la même idée que celle de plafond de verre. S'il est supérieur à 1, les hommes sont avantagés.

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



Situation comparée F/H 2025

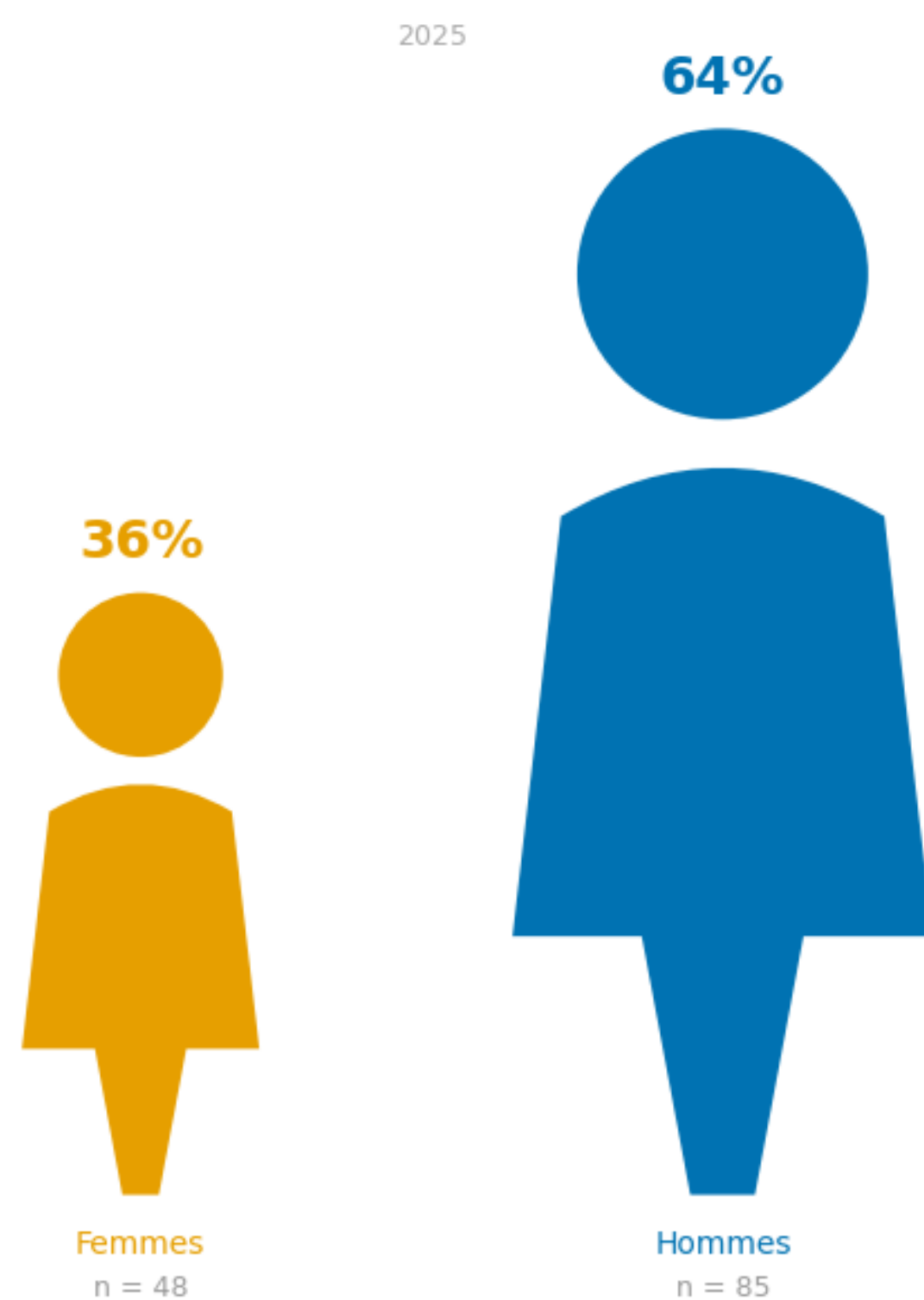
Evolution de carrière : Indice d'Avantage Masculin



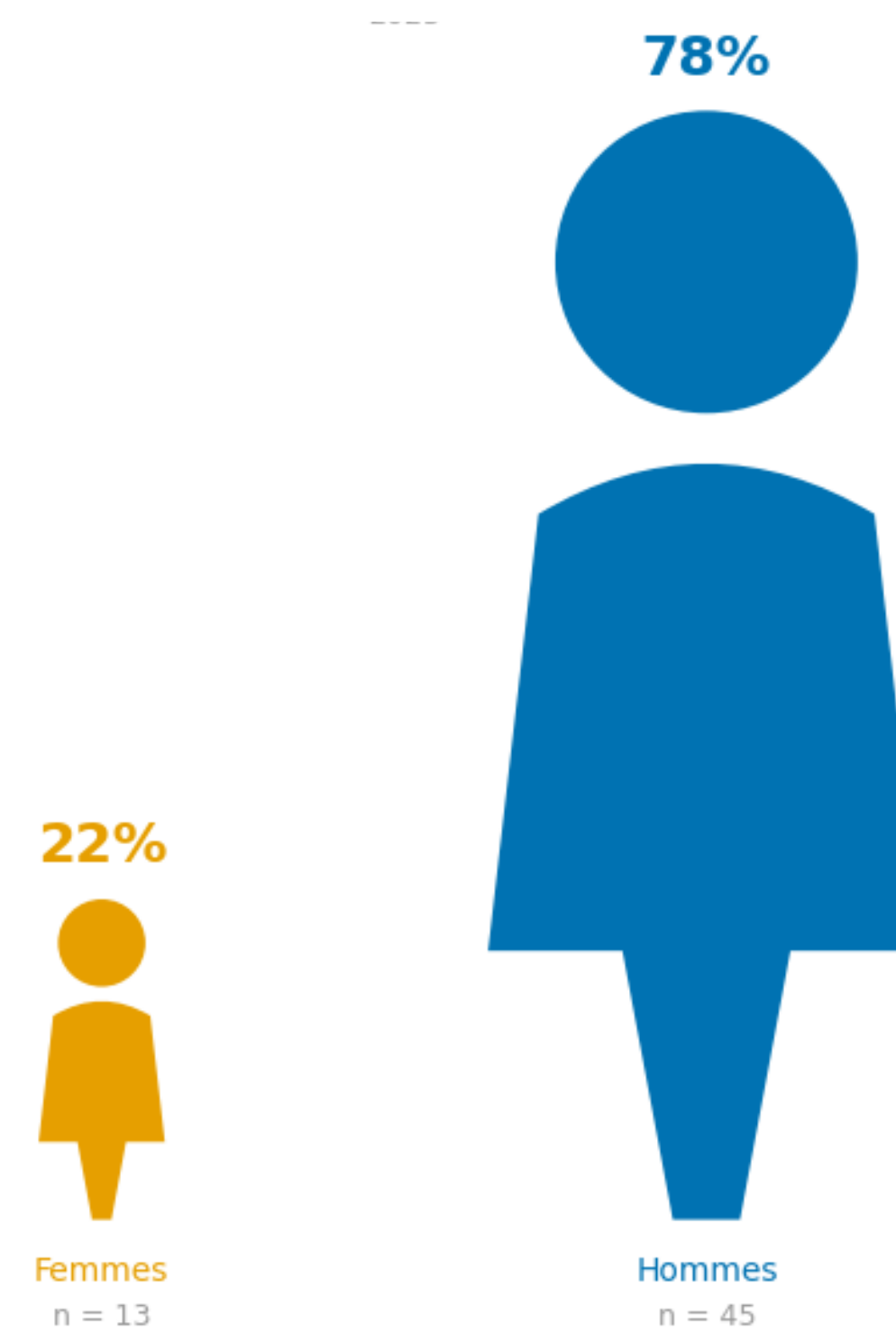
Situation comparée F/H 2025

HDR : Habilitation à Diriger des Recherches

Proportions F/H parmi les CEC



Proportions F/H parmi les HDR



Situation comparée F/H 2025

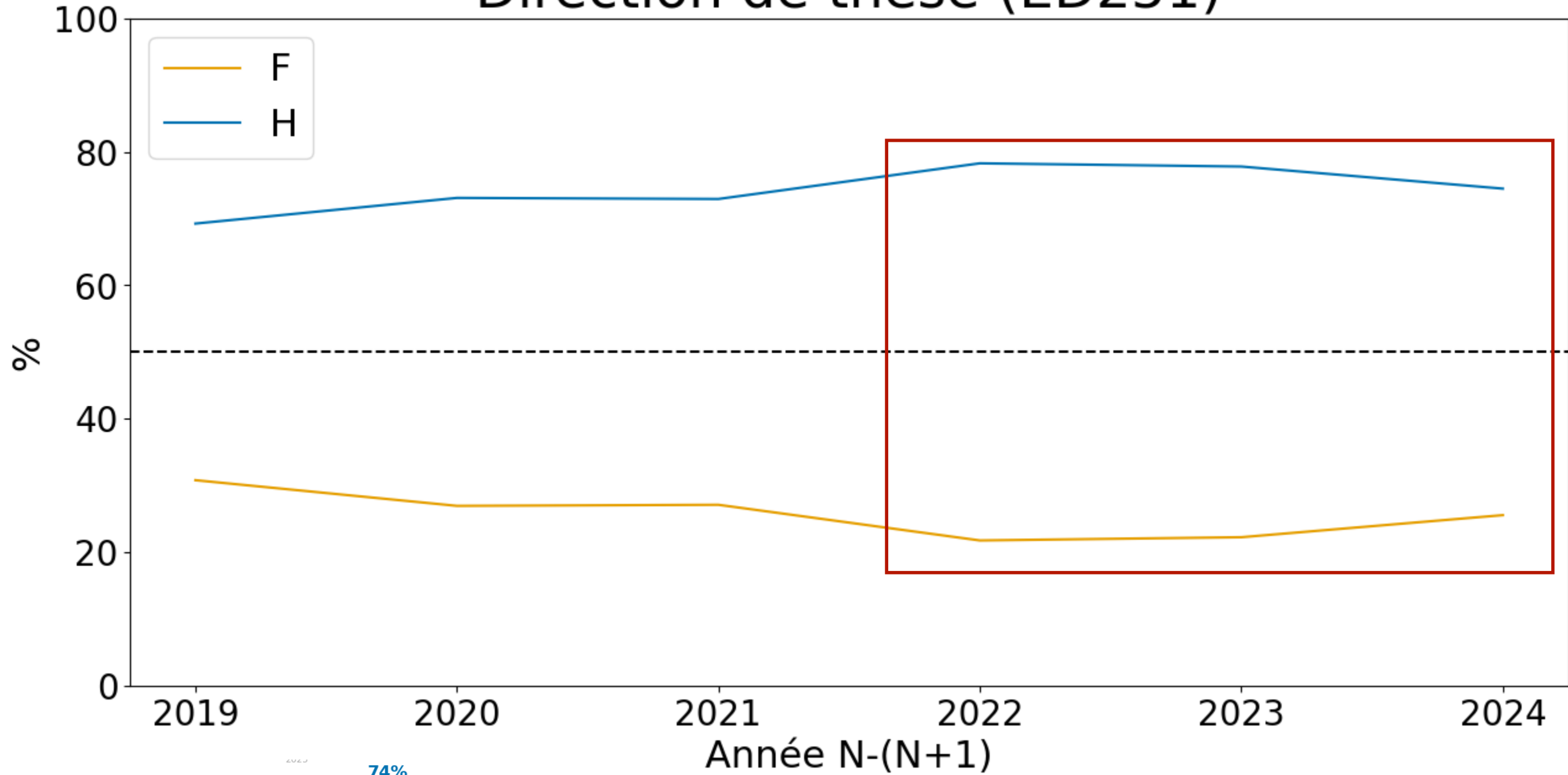
Responsabilités / Visibilité depuis 2019

Thèses

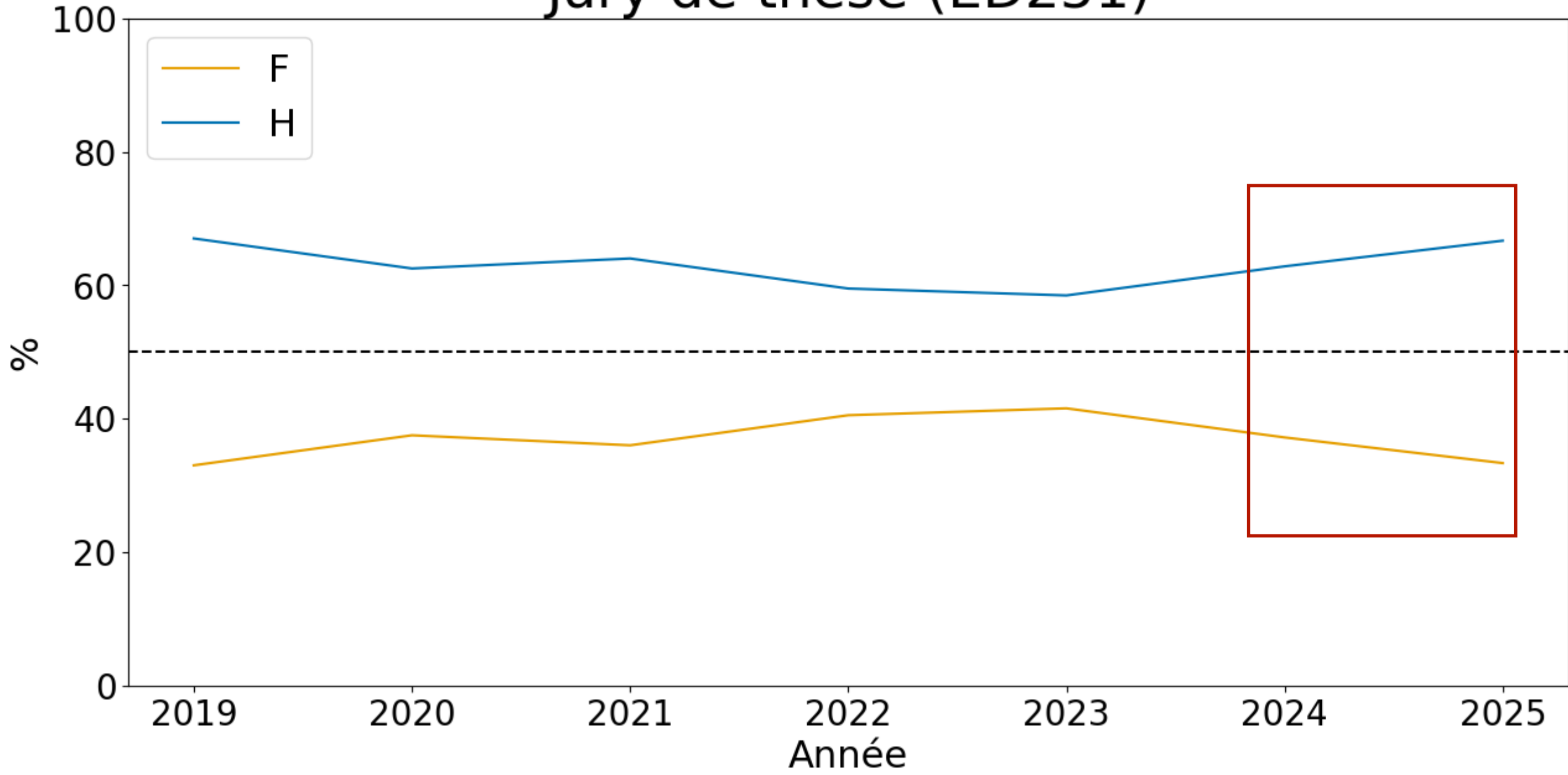
CEC 2025



Direction de thèse (ED251)



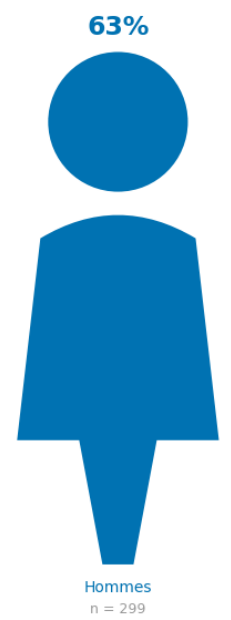
Jury de thèse (ED251)



Moyenne
Direction
2019- 2025

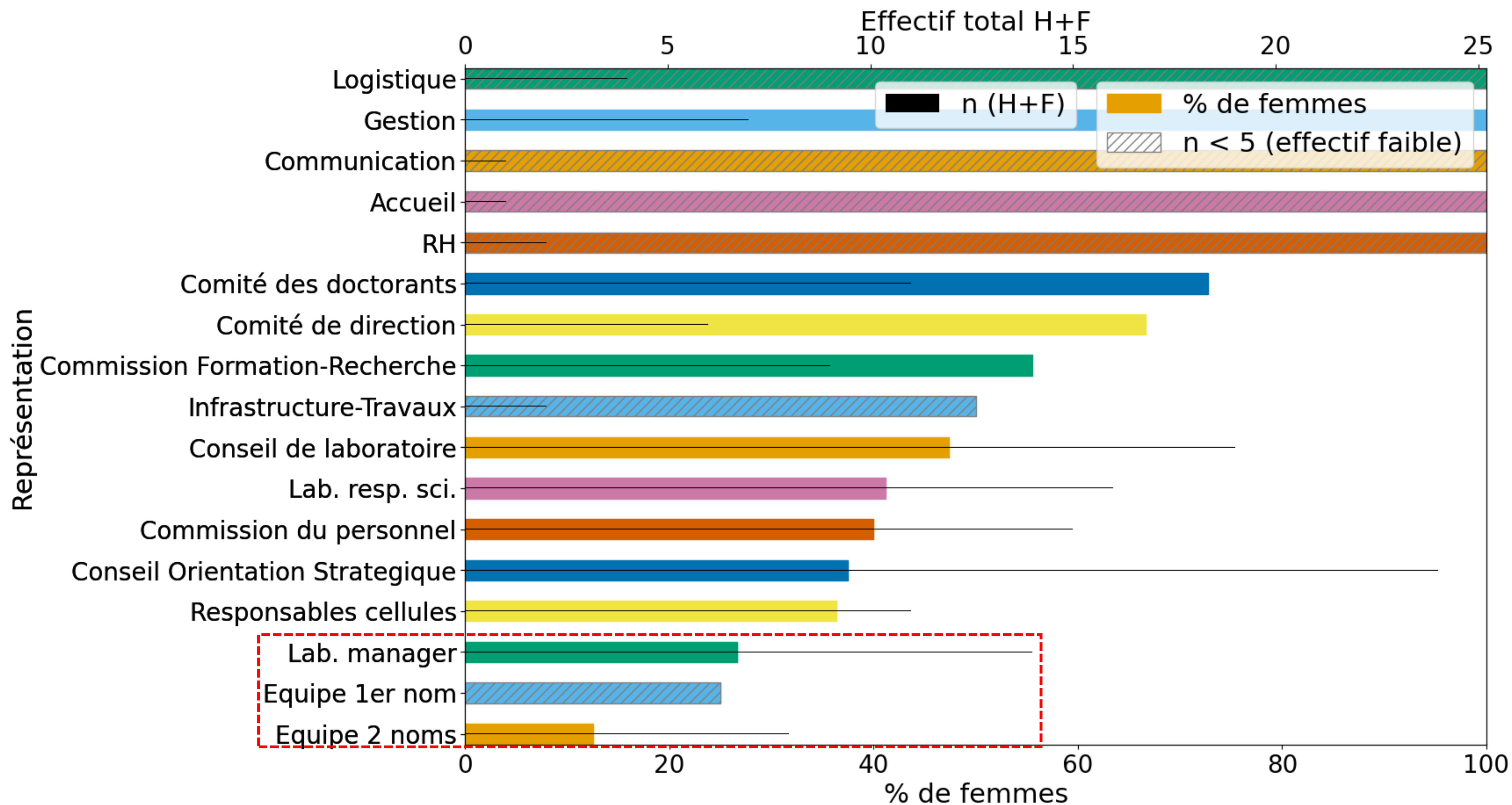


Moyenne
Jury
2019- 2025



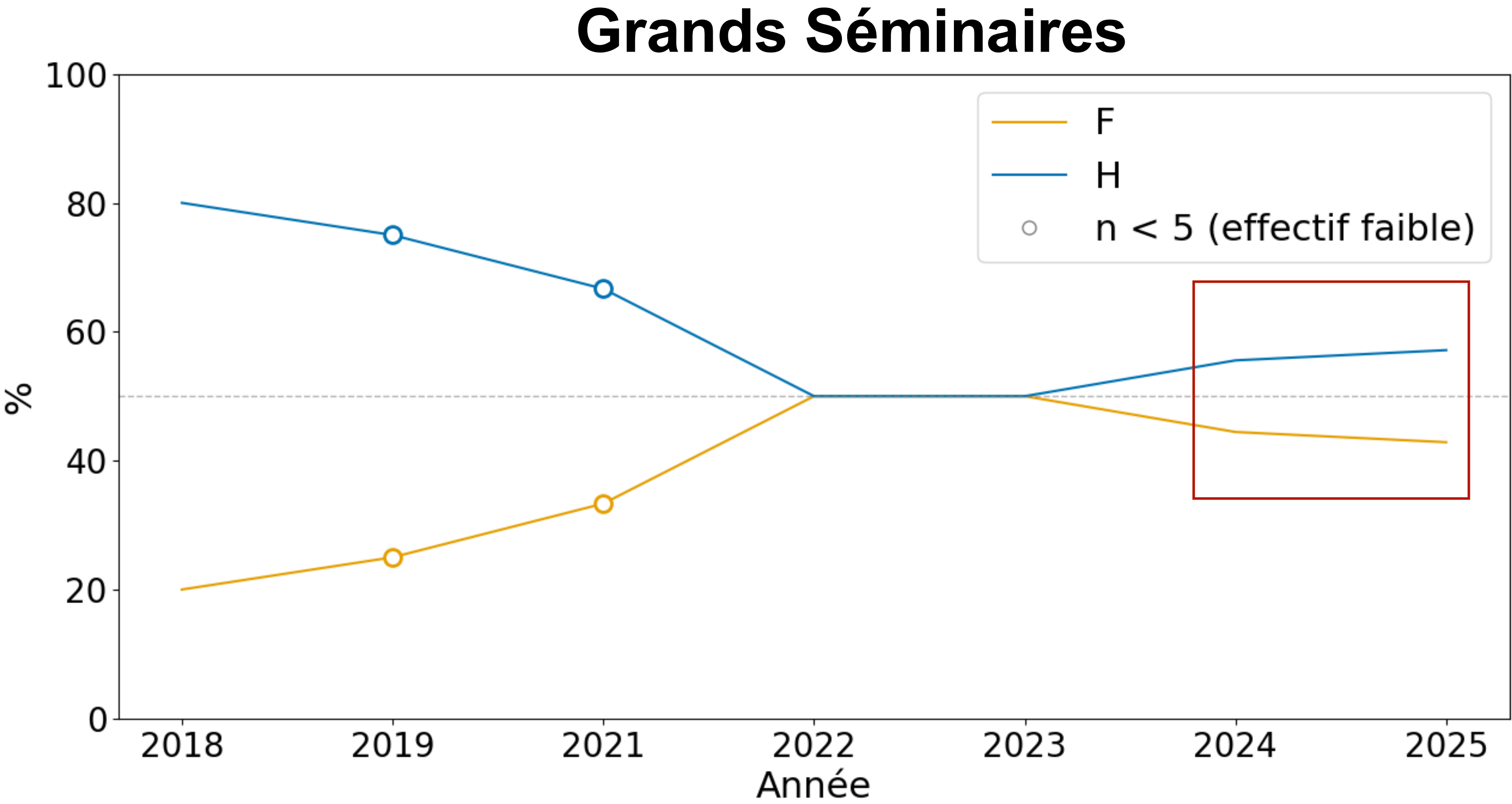
Situation comparée F/H 2025

Responsabilités / Visibilité



Situation comparée F/H 2025

Responsabilités / Visibilité depuis 2019



Situation comparée F/H

Comprendre - Agir - depuis 2019

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

Situation comparée F/H et au delà



Comprendre - Agir - depuis 2019



- Mentorat Femmes & Science pour les jeunes chercheuses, ingénieures et techniciennes, OSU PYTHEAS
- Programme d'accompagnement et de valorisation des carrières féminines dans l'ESR : OSU PYTHEAS
- VSS: Formation et campagne d'affichage prévues
- Séminaire sur la place des femmes dans les rôle modèles et l'effet Matilda
- Présentations de nos actions auprès des autres laboratoires de l'OSU PYTHEAS (A. Alexandre et G. Lagache)
- Organisation des cafés Égalité (H-F, LGBTQA+ , Handicap, racisme)
- Posts dans le HumHub
- La cellule est formée aux VSS.

Egalité au laboratoire

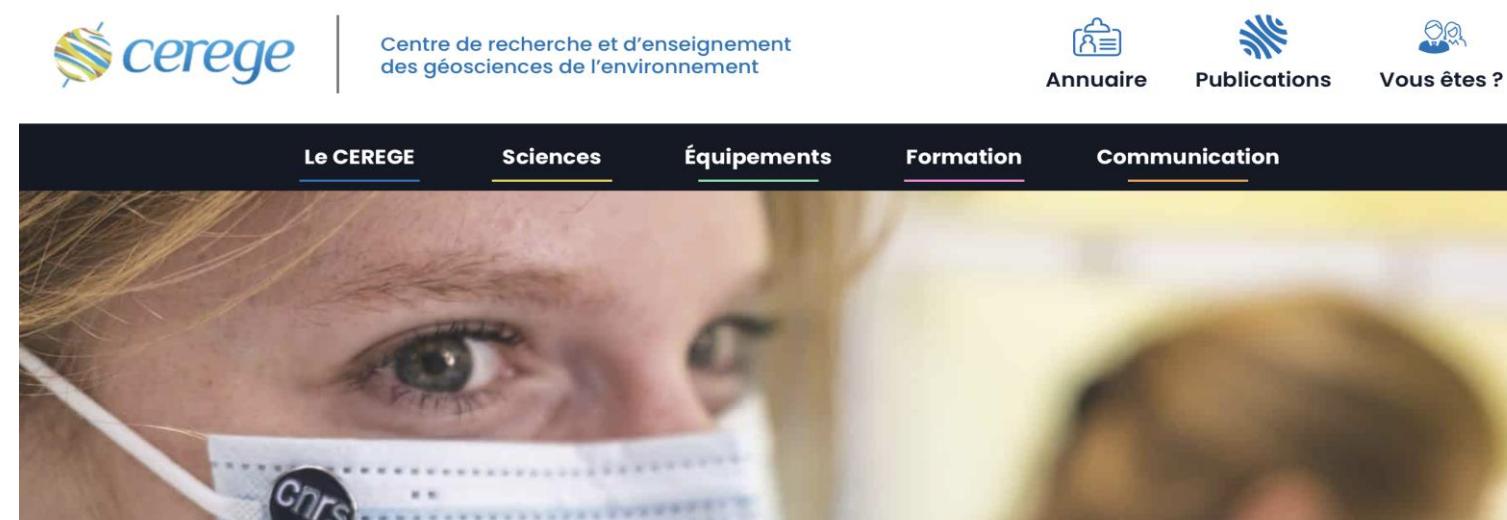
Le CEREGE s'engage à mener une politique d'égalité et de lutte contre les discriminations.

La cellule Egalité du CEREGE

<https://www.cerege.fr/fr/le-cerege/notre-organisation/nos-engagements/cellule-egalite/>

Egalite@cerege.fr

<https://humhub.osupytheas.fr/s/cellule-egalite-cerege/>



[Accueil](#) / [Le Cerege](#) / [Notre organisation](#) / [Nos engagements](#) / [Notre engagement pour l'égalité](#)

Notre engagement pour l'égalité

