



Mission pour la place des femmes

Rapport de situation comparée 2016



TABLE DES MATIÈRES

Le mot du président-directeur général	3
Faits marquants	4
La France dans le paysage européen	5
En France : Le CNRS dans le paysage national	7
Par rapport à l'enseignement supérieur	7
Par rapport à l'ensemble des EPST	7
Doctorat et post-doctorat : le vivier de chercheurs.es existe	9
Les évolutions de long-terme au CNRS : l'amélioration est réelle mais lente	10
L'équilibre est atteint dans les catégories inférieures, pas pour les IR et DR	10
La distance à l'équilibre est plus grande dans les corps les plus élevés	11
Les flux actuels favorisent l'amélioration de la proportion de chercheures, mais la fenêtre se referme	11
La réussite des candidates au concours CR s'améliore	12
Âge moyen en hausse : une tendance qui menace le recrutement de chercheures	12
Passage CR au grade DR : une tendance au tassement	14
Le « plafond de verre », une réalité différente selon les types de personnels	14
Par institut : l'indice d'avantage masculin perdure presque partout en 2016	14
CNRS : état des lieux 2016 et variations récentes 2015-2016	15
La ségrégation professionnelle reste importante	15
Entre instituts : une mixité très inégale	15
La ségrégation professionnelle entre sections CNRS	16
Une forte ségrégation professionnelle perdure entre les BAP et FP	17
Rémunérations et primes : avantage aux hommes	20
Les rémunérations des contractuel.les :	21
des écarts très variables, en faveur des hommes	
Accès aux responsabilités et distinctions :	22
une légère consolidation de la place des femmes	
Les promotions et mouvements :	22
le concours profite mieux aux femmes que les autres types de promotion	
Récompenses : les femmes mieux mises à l'honneur	23
Temps partiel et parentalité : toujours des questions de femmes	24
Conclusion	25

Le mot du président-directeur général

La science, et en particulier le CNRS, ne peut se priver de la moitié des talents. Nous devons faire du recrutement de chercheuses, de leurs conditions de travail et du déroulement équitable de leur carrière une priorité de l'établissement.

Pour que l'égalité progresse, la volonté d'agir doit s'appuyer sur la connaissance. Il est donc indispensable de disposer de données détaillées, que le Bilan social et parité apporte chaque année avec un degré de précision que beaucoup nous envient. Le présent Rapport de situation comparée apporte une vision d'ensemble et des analyses qui sont complémentaires de l'observation annuelle. Pour préparer l'avenir, il faut comprendre le passé et mettre en perspective le présent.

Le CNRS a été précurseur dans la prise en compte institutionnelle de l'égalité de genre avec la création dès 2001 de la Mission de la place des femmes. Depuis, l'enjeu de l'égalité a mieux été intégré dans le monde de la recherche, en France et hors de nos frontières.

Au CNRS, nous avons fait des progrès, les chiffres le montrent, et nous devons nous en réjouir et nous en féliciter. Mais il faut aussi que nous ayons pleinement conscience que les défis à relever restent considérables.

Nous devons tout d'abord convaincre plus de jeunes étudiantes de se lancer dans des formations par la recherche. Il nous faut augmenter le vivier de femmes docteurs, et avoir dans toutes les disciplines, sans exception, l'ambition de la parité. Le CNRS doit ensuite augmenter le nombre de recrutements de chargées de recherche, en sachant notamment raconter de belles histoires. Nous devons convaincre plus de femmes que la recherche est, pour elles aussi, une aventure exaltante. C'est d'autant plus essentiel que la proportion de femmes dans les départs à la retraite va aller en augmentant dans les prochaines années.

Le CNRS, employeur, doit offrir à tous et toutes des conditions de travail permettant de concilier vie professionnelle et vie personnelle. Ainsi, le CNRS assurera à tous et toutes un déroulement de carrière équitable. Les statistiques sur les proportions de femmes dans les différents grades et corps démontrent que les plafonds de verre existent encore au sein du CNRS. Ce n'est pas acceptable, nous ne devons pas considérer cela comme une fatalité.

L'égalité est un combat de tous les instants, Le CNRS se doit de relever ce défi, qui nécessite une attention permanente de la part de chacun et chacune d'entre nous.



Antoine Petit
Président-directeur général du CNRS

Faits marquants

Chaque année, le Bilan social et parité établit une photographie détaillée de la situation du CNRS. Le présent rapport de situation comparée vient compléter et resituer les données relatives à la place des femmes et des hommes au CNRS, à la fois dans un contexte national et européen, et dans une perspective pluriannuelle.

Dans l'ensemble la situation professionnelle des femmes au CNRS en 2016 s'inscrit dans une tendance longue d'amélioration, même si elle reste en-deçà des moyennes nationale et européenne.

Parmi les faits marquants, on signalera notamment que la hausse de la proportion de chercheuses depuis 1999 est régulière, mais lente. Au rythme d'amélioration moyen de 1999 à 2016, la parité sera atteinte en 2088 parmi les permanent.es (alors qu'elle est approximativement atteinte parmi les doctorant.es en France). La forte baisse de proportion de femmes observée entre la période de la thèse et les recrutements est établie de longue date et reste un sujet de questionnement.

De surcroît, la proportion de femmes n'évolue plus que très faiblement d'une année sur l'autre depuis 2012. Plus encore, l'arrivée prochaine à la retraite de classes d'âge plus féminisées que jusqu'alors va faire peser un risque de diminution de la proportion de femmes après deux décennies de lente progression, si le taux de recrutement de femmes n'augmente pas.

Le plafond de verre recule, mais il existe toujours pour les chercheur.es comme pour les IT. Il est particulièrement frappant entre les corps de catégorie A (AI, IE, IR, respectivement du plus au moins féminisé).

Les écarts de rémunération entre femmes et hommes n'ont pas disparu. La part des primes et autres indemnités dans le revenu reste inférieure chez les femmes que chez les hommes, y compris lorsqu'on affine le constat par catégorie et par corps.

Le fait structurel le plus résistant aux évolutions est la spécialisation sexuée par discipline scientifique (sections du CoNRS) et par type de métier pour les IT (BAP et FP). Bien que cette segmentation professionnelle soit en grande partie la conséquence des orientations professionnelles et scientifiques fortement sexuées dès l'enseignement secondaire, des marges d'évolution existent au CNRS. Aussi, bien que l'accent soit traditionnellement placé sur la féminisation de certaines catégories (chercheur.es, IR), on peut souligner que la faible proportion d'hommes est tout autant un enjeu dans d'autres catégories.

La France dans le paysage européen

Les données européennes ont été recueillies et traitées de manière complète pour l'année 2012-2013 (rapport SHE Figures 2015). Néanmoins, les évolutions étant lentes, les comparaisons restent pertinentes, sans perdre de vue que les définitions de la recherche publique et les contextes socio-économiques peuvent varier selon les pays.

Dans les institutions de recherche publiques, la moyenne de l'UE 28 était de 41,6% de femmes, la France se situant au 25e rang, juste derrière le Royaume-Uni et l'Irlande, devant l'Allemagne et la Belgique. L'Italie, l'Espagne (13 points d'écart avec la France), la Suède (près de 15 points d'écart) ou la Norvège sont plusieurs points au-dessus de la moyenne européenne. Avec 34,5% de chercheuses en 2016, le CNRS est nettement sous la moyenne du secteur public de la recherche européenne. Avec un périmètre de calcul un peu différent, aux États-Unis en 2014, 45% des « jeunes docteur.es » (depuis moins de 10 ans) en Science & engineering, ayant un emploi dans l'enseignement supérieur ou la recherche, sont des femmes¹.

% DE FEMMES DANS LA RECHERCHE PUBLIQUE (2012)

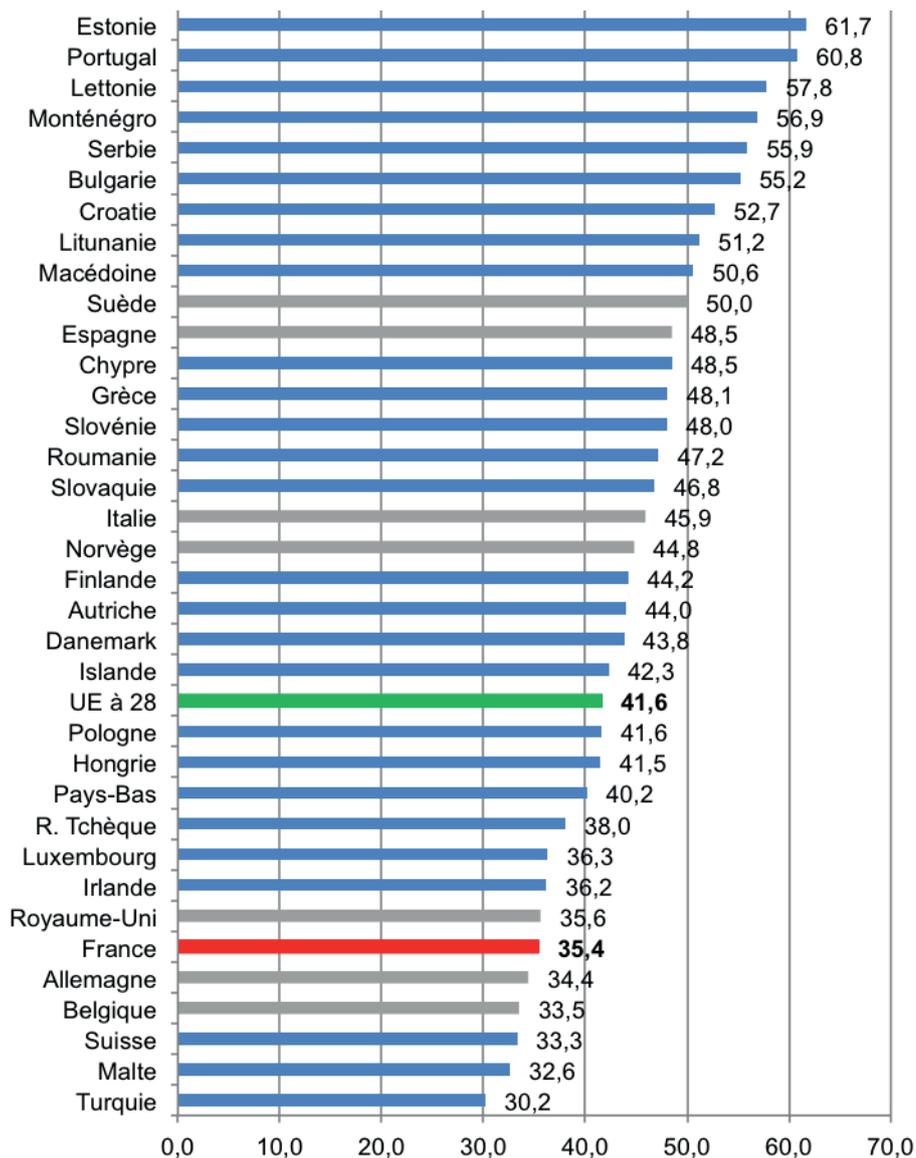
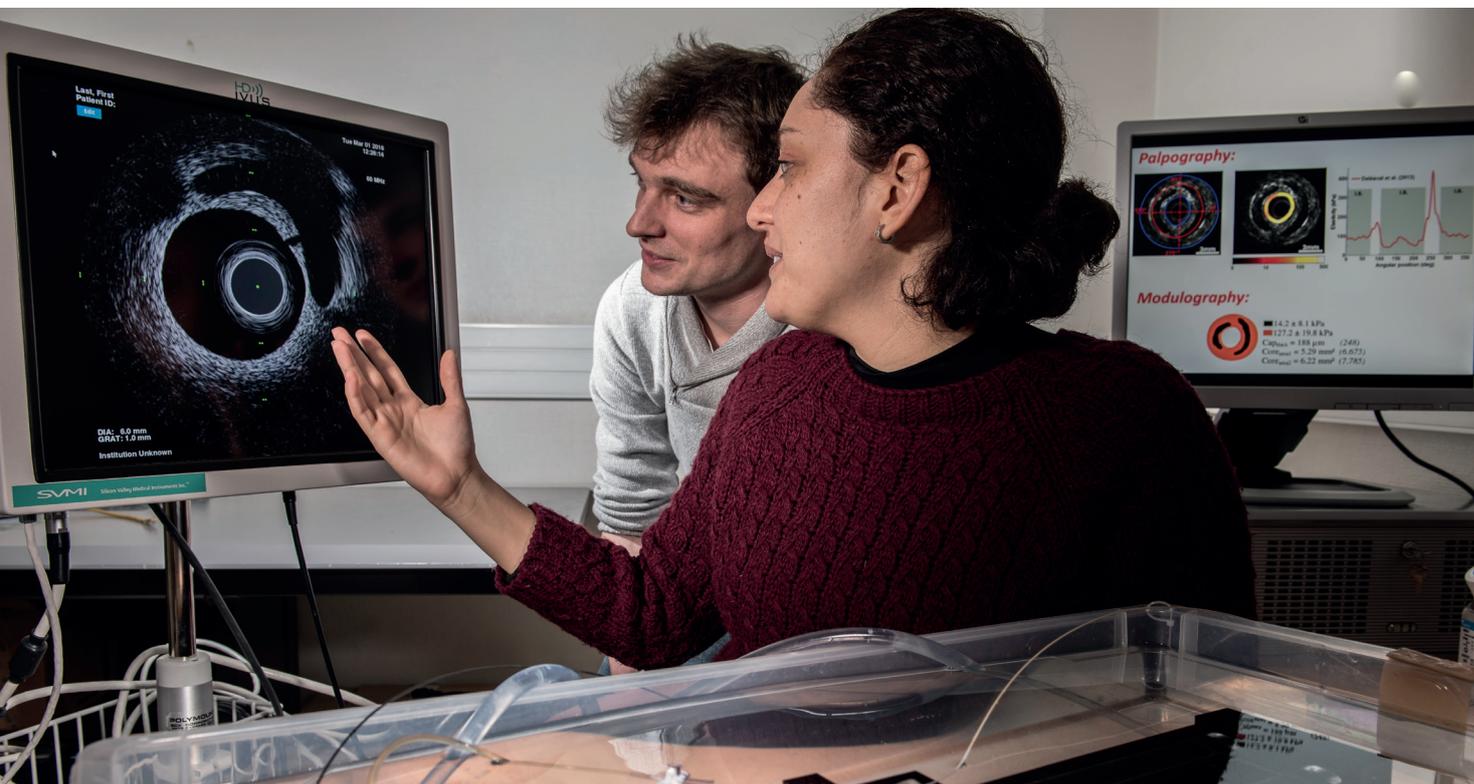


Fig. 1. Source : SHE Figures 2015, UE.



LES ERC 2016

Les différentes bourses attribuées par le Conseil Européen de la Recherche (ERC) en début, milieu et sommet de carrière, montrent un décalage persistant entre le taux moyen de chercheuses et la proportion de lauréates.

À l'échelle européenne, le taux de réussite des femmes aux différentes catégories d'ERC est plus faible que celui des hommes. Cette moindre réussite est observée dans tous les domaines scientifiques. Sur 10 années (2007-2016), les femmes ont représenté 26% des candidatures (toutes catégories confondues), mais 23% des lauréat.es.

Au CNRS, le nombre de lauréat.es a plutôt augmenté depuis 2007, le plus bas ayant été atteint en 2008 (13) et le maximum en 2014 (62), sans lien direct avec le pourcentage de femmes. La proportion de femmes sur l'ensemble de la période 2007-2016 est la même que celui de 2016 : 23.6%. Cette proportion est très légèrement meilleure que la moyenne européenne, mais elle reste nettement sous la proportion de chercheurs au CNRS (34.5% en 2016, voir plus loin).



% DE FEMMES PARMIS LES CNRS LAURÉAT.E.S ERC

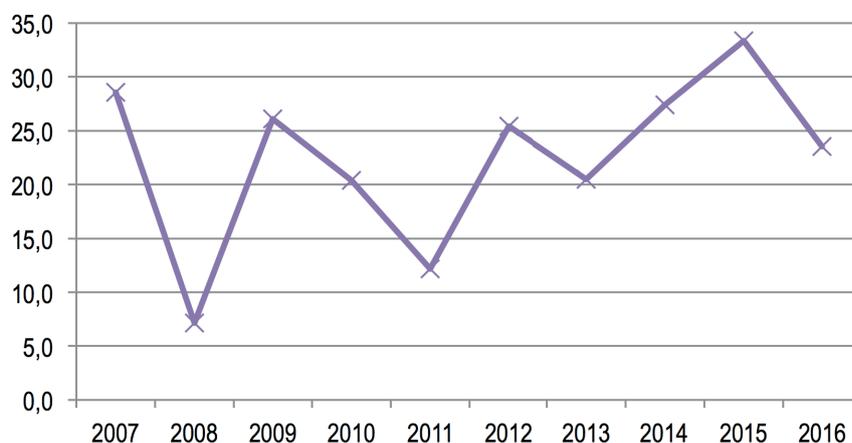


Fig. 2. Source : CNRS

En France : le CNRS dans le paysage national

PAR RAPPORT À L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

Le rapport de situation comparée du MESRI 2015-16 permet de situer le CNRS par rapport à l'ensemble des EPST et plus largement l'enseignement supérieur et la recherche en France.

On trouve en 2015-2016 40% d'enseignantes et enseignantes-chercheuses (EC), avec un écart très important entre titulaires (38,1% de femmes) et contractuelles (44,4%).

Quel que soit le statut, la proportion est largement supérieure à celle des chercheuses au CNRS (34,5%), où l'écart entre titulaires et contractuel.les est cependant moins prononcé (moins de 3 points de pourcentage, cf. tableau 1).

Dans les personnels BIATSS, la proportion de femmes varie moins selon le statut. Elle atteint 63,2% des titulaires seulement et 65,9% des non-titulaires (64,2% tous statuts confondus).

La situation de l'enseignement supérieur contraste donc largement avec celle du CNRS. Les EC sont plus proches de la parité que les chercheuses CNRS, alors que les corps BIATSS sont très féminisés en moyenne comparés aux IT du CNRS globalement paritaires.

PAR RAPPORT À L'ENSEMBLE DES EPST

Par sa taille, le CNRS pèse très fortement sur les moyennes d'effectifs de l'ensemble des EPST. Les écarts de proportion de femmes entre le CNRS et la moyenne EPST sont donc d'autant plus dignes d'intérêt.

La situation est contrastée selon les types de personnels.

D'une part, la proportion de femmes dans les corps de chercheur.es est nettement plus faible au CNRS. Le fait que le CNRS couvre l'intégralité des champs disciplinaires, dont des disciplines très masculinisées en particulier en physique, joue un rôle important dans cet écart.

D'autre part au contraire pour les corps d'IT dans leur ensemble, le CNRS atteint approximativement la parité, situation encore plus égalitaire que la moyenne des EPST qui est peu éloignée de la parité.

% DE FEMMES PAR TYPE DE PERSONNELS

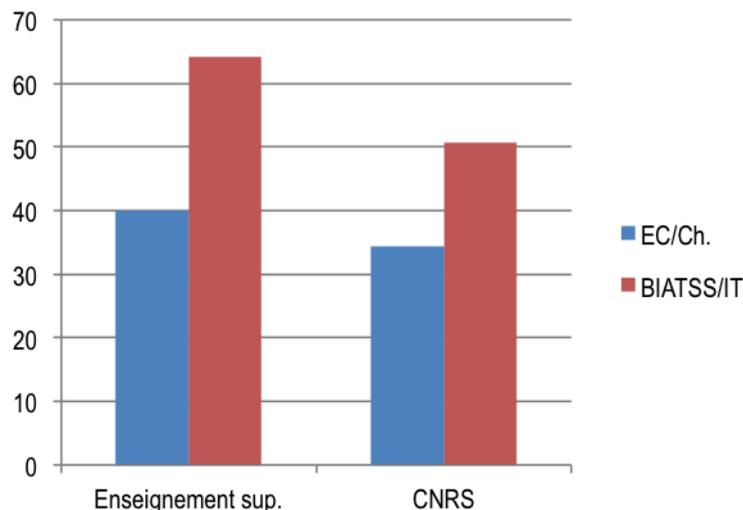


Fig. 3. Sources : Rapport de situation comparée du MENESR ; Bilan social et parité du CNRS

% DE FEMMES PAR TYPE DE PERSONNELS

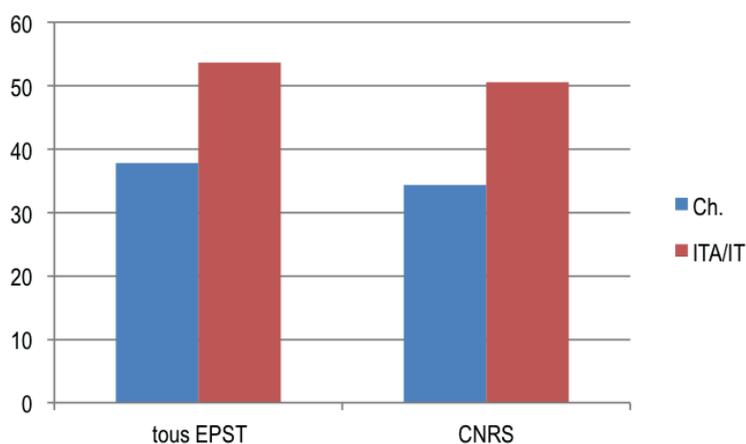


Fig. 4.

PERSONNELS CNRS / ENSEMBLE DES EPST

Catégorie et statuts de personnel	Hommes	Femmes	Ensemble	Total ETPT	% Femmes	CNRS (2016 ETPT) % Femmes
CHERCHEURS						
Agents permanents	10 859	6 140	16 999	16 815,50	36,1	33,9
Agents non permanents	4 137	2 988	7 125	7 043,20	41,9	36,3
Total des chercheurs	14 996	9 128	24 124	23 858,70	37,8	34,5
PERSONNELS ITA						
Agents permanents	11 873	13 678	25 551	24 762,50	53,5	49,7
Agents non permanents	3 567	4 229	7 796	7 561,70	54,2	50,4
Total des ITA	15 440	17 907	33 347	32 324,30	53,7	49,7
Total des agents permanents	22 732	19 818	42 550	41 578,00	46,6	42,2
Total des agents non permanents	7 704	7 217	14 921	14 605,00	48,4	42,4
Total général dans les EPST	30 436	27 035	57 471	56 183,00	47	42,2

Tab. 1. Sources : Rapport de situation comparée 2015 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, MESRI, 2017 ; Bilan social et parité du CNRS 2016

Doctorat et post-doctorat : le vivier de chercheur.es existe

Le CNRS recrute des chercheur.es dont beaucoup ont accompli leur formation hors de France (doctorat, post-doc). Il est néanmoins important de souligner la proportion de femmes dans les filières scientifiques en France, qui continuent de représenter le principal « vivier » des recrutements de CR mais aussi d'une partie non négligeable des IT.

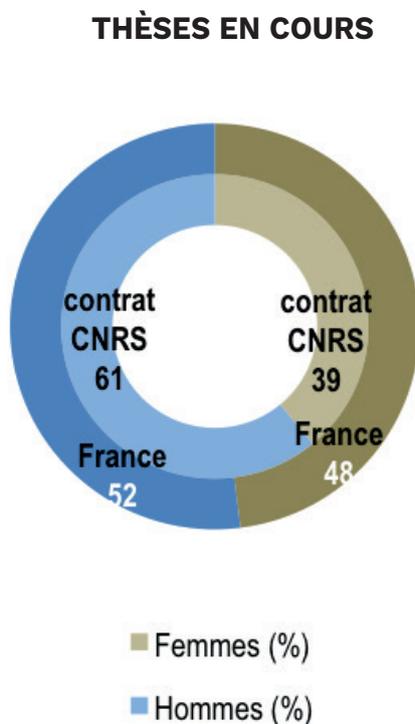


Fig. 5. Sources : Rapport de situation comparée, MESRI ; Bilan social et parité, CNRS

Les doctores font face à une concurrence plus importante que par le passé. Alors que le nombre de postes ouverts est tendanciellement en baisse, le nombre de doctorats délivrés a dépassé les 14 000 en 2011, sans repasser sous ce seuil depuis (source : L'État de l'enseignement supérieur et de la recherche, n°10, MESRI). Toutes disciplines confondues, **les femmes représentent 48% des doctorats en cours en France en 2015** (MESRI). Les étudiantes forment d'ailleurs 38,7% des effectifs dans les filières scientifiques en 2015, là-aussi en hausse depuis 2005. Les doctorantes comptent pour 38,3% des thèses sur financement CNRS. À ce vivier, il convient d'ajouter les autres thèses, et celles en cours hors de France.

La France était en 2012 l'un des pays de l'UE à 28 pays où la proportion de doctores était la plus faible (SHE Figures 2015), le fait que le vivier du CNRS soit international le rend donc encore plus féminisé (en proportion et pas uniquement nombre absolu de candidates potentielles).

Au CNRS, le vivier de « post-doc » est difficile à évaluer avec précision, la catégorie des chercheur.es en CDD pouvant inclure d'autres situations. Cette difficulté n'est pas propre au CNRS et explique l'absence de la catégorie post-doc dans le rapport européen SHE Figures. C'est néanmoins une période déterminante en vue des concours CR.

En 2016, les femmes représentaient 35,7% des chercheur.es en CDD ayant un doctorat depuis moins de 5 ans, ce qui donne une idée approximative de leur proportion parmi les « post-doc ». Les parcours à l'étranger étant fortement valorisés lors des recrutements, il faut tenir compte des post-doc (et thèses) effectués hors de France, qui viennent accroître le vivier.

Les évolutions de long-terme au CNRS : l'amélioration est réelle mais lente

Sur le temps long, et plus particulièrement sur la décennie écoulée (2007-2016), la tendance à l'amélioration des équilibres femmes-hommes dans les différentes catégories de personnels est indéniable. Mais l'horizon de la parité parmi les chercheur.es et IR reste lointain. Plusieurs mécanismes se combinent, en particulier concernant la proportion de chercheuses.

L'ÉQUILIBRE EST ATTEINT DANS LES CATÉGORIES INFÉRIEURES, PAS POUR LES IR ET DR

Sur dix-huit années (1999-2016, tableau 2), la proportion de femmes au CNRS s'est rapprochée de l'équilibre, à un rythme moyen similaire dans la période 1999-2007 et 2007-2016 (évolution de 1,7 point de pourcentage puis 2,1 point pour les chercheur.es, et 0,7 puis 0,8 points pour les IT). **Au rythme moyen de la période 1999-2016 (amélioration d'environ 0,22 point de pourcentage par an), il faudra 72 ans pour atteindre la parité** parmi les chercheur.es permanent.es, soit en l'an 2088. Cette tendance générale positive doit être soulignée, sans perdre de vue que les évolutions sont plus nuancées lors que l'on observe l'évolution année par année et à l'échelle des corps.

Le corps des IE est le plus équilibré, en 2007 comme en 2016, bien que des différences extrêmement fortes apparaissent lorsqu'on observe la situation par BAP (voir plus loin sur la ségrégation professionnelle). **Dans presque tous les corps, la proportion de femmes s'est rapprochée de l'équilibre en 10 ans, sauf pour les AI où cette proportion s'est éloignée de l'équilibre à un rythme élevé** (presque 6 points de distance à l'équilibre en 10 ans). Les AI étant le premiers corps de la catégorie A, cette évolution n'est pas positive pour les femmes de cette catégorie, même si une partie de l'explication tient à la réussite des femmes au concours interne d'AI (65% des candidates comme des lauréat.es), donc d'un passage de catégorie B en A. Signal encourageant cependant, entre 2015 et 2016 la proportion de femmes AI a diminué pour la première fois en 10 ans, c'est-à-dire qu'elle a évolué vers le rapprochement de l'équilibre. Les années suivantes montreront s'il s'agit d'une tendance qui se poursuit, ou d'une variation exceptionnelle.

ÉVOLUTION DÉCENNALE PAR CORPS (PERMANENT.ES) EN %

Corps	1999	2007	2016	Distance à la parité en 2016
DR	-	23,4	28,6	21,4
CR	-	37,3	38,1	11,9
Total des chercheur.e.s	30,1	31,8	33,9	16,1
IR	-	29,6	31,6	18,4
IE	-	48,4	48,3	1,7
AI	-	49,8	55,7	5,7
T	-	66,5	65,9	15,9
ATR	-	62,6	58,8	8,8
Total IT	52,1	51,4	50,6	0,6

Tab. 2.

Les deux corps dans lesquels la distance à la parité est la plus grande sont les corps supérieurs de chercheurs (DR) et d'IT (IR), autrement dit les plus rémunérés.

L'évolution annuelle la plus forte, dans l'ensemble, concerne les catégories AI (la plus féminisée des IT de catégorie A) et les DR. Les DR ont donc connu un effet de rattrapage en 10 ans, ce qui n'empêche pas ce corps de rester de loin le plus masculin du CNRS. Le cas des AI soulève des interrogations, car ce corps s'est nettement éloigné de la parité en 10 ans.

Pour tous les autres corps, les évolutions annuelles sont faibles voire nulles certaines années (figure 6). Le corps des T, féminisé aux deux-tiers, ne s'est rapproché de l'équilibre que de 2009 à 2011, mais la proportion de femmes a augmenté ou est restée nulle sur le reste de la période 2007-2016. Cette difficulté à tendre vers l'équilibre de manière régulière (même à un rythme faible) attire l'attention.

D'une manière générale, il paraît plus facile de féminiser (légèrement) les catégories supérieures, que de masculiniser les catégories les moins rémunérées².

VARIATION ANNUELLE DE LA PROPORTION DE FEMMES (EN POINT DE %)

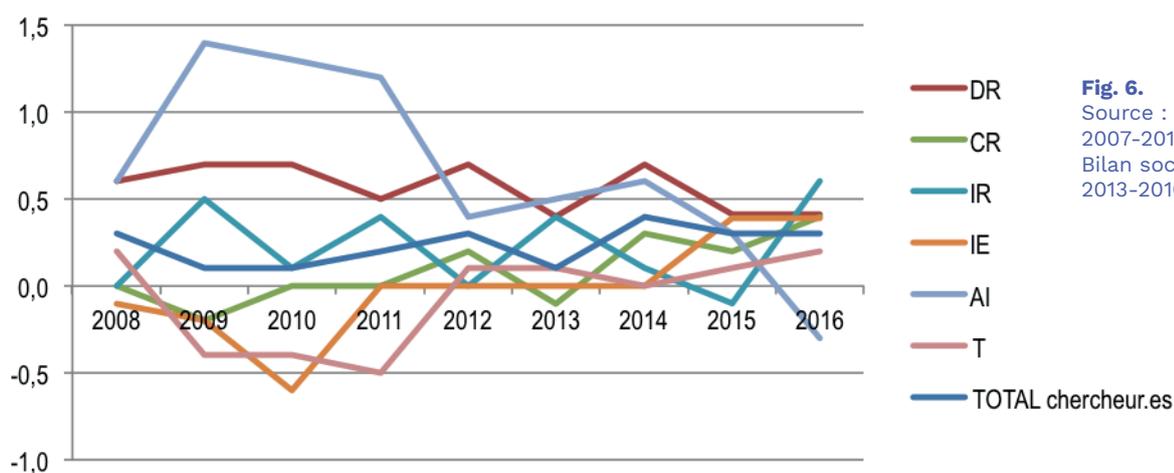


Fig. 6.
Source : Bilan parité 2007-2012, Bilan social et parité 2013-2016.

LA DISTANCE À L'ÉQUILIBRE EST PLUS GRANDE DANS LES CORPS LES PLUS ÉLEVÉS

Dans une perspective d'équilibre femmes-hommes, une proportion élevée de femmes n'est pas le but à atteindre. Le fait que deux tiers des technicien.nes (65,9%) soient des femmes est un sujet d'attention au même titre que la proportion de femmes parmi les chercheur.es (33,9%).

L'écart à la proportion de 50% est presque le même dans les deux cas, quoique très légèrement supérieur parmi les chercheur.es (16,1 points de pourcentage, contre 15,9 points, voir tab. 2).

LES FLUX ACTUELS FAVORISENT L'AMÉLIORATION DE LA PROPORTION DE CHERCHEURES, MAIS LA FENÊTRE SE REFERME

En 2016, le fait que peu de femmes figurent parmi les départs définitifs (à la retraite ou pour un autre motif) contribue à l'amélioration des chiffres parmi l'ensemble des chercheur.es.

Cette situation est liée d'une part à la pyramide des âges (la génération qui a atteint la retraite en 2016 est plus masculine que la moyenne des CR et DR), mais aussi à des départs pour d'autres motifs (maladie, décès, démission, révocation, etc.).

Dans ce contexte, il n'est pas nécessaire de recruter une proportion élevée de femmes pour que leur pourcentage général s'améliore. Au contraire, plus les générations arrivant à la retraite seront féminisées, et plus l'effort de recrutement de femmes sera décisif pour maintenir leur proportion et même éviter une diminution. En raison de cette structure démographique, **la période écoulée fut plus favorable à l'amélioration de la proportion de chercheuses (fig. 7) que celle qui s'ouvre.**

2. On fait le choix ici de ne pas commenter les tendances des ATR, corps de 359 permanentes en 2016.

PART DES FEMMES DANS LES GROUPES PROCHES DE L'ÂGE LÉGAL DE LA RETRAITE LÉGALE.

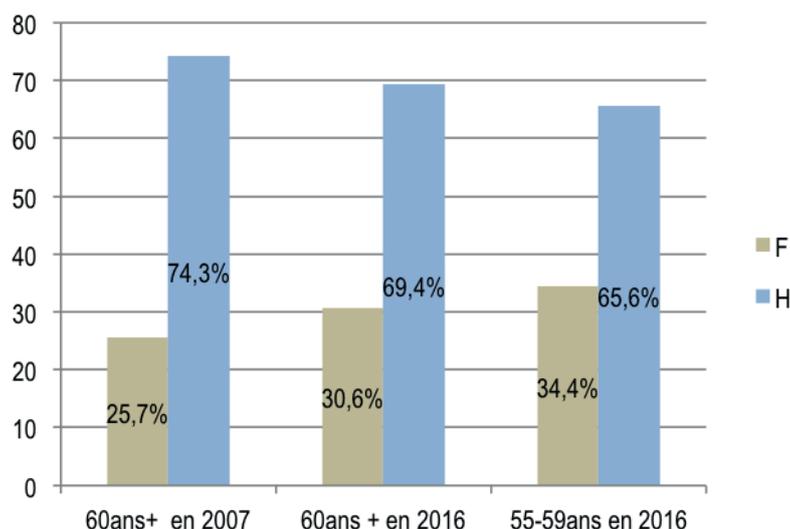


Fig. 7. Source : Bilan social et parité

LA RÉUSSITE DES CANDIDATES AU CONCOURS CR S'AMÉLIORE

En 2007, les femmes représentaient 34,1% des candidatures aux concours chercheur.es (CR et DR inclus), mais seulement 32,5% des admis.es. En 2016, la proportion de candidates n'a augmenté que légèrement (34,7%), en revanche il y a 34,9% d'admissibles. En 10 ans, les chances de réussite des candidates sont donc devenues sensiblement égales à celles des candidats, au lieu de leur être inférieures. Néanmoins, la proportion de lauréates étant à peine supérieure à la part des femmes dans les effectifs chercheurs (34,9% contre 34,5% au total), cela signifie que les recrutements en eux-mêmes n'ont pas eu d'impact sur l'amélioration de la part des femmes. C'est essentiellement l'asymétrie des sorties définitives (26% de femmes parmi les départs définitifs de chercheur.es) qui a permis une légère amélioration.

De surcroît, **le fait que la proportion d'admissibles soit sensiblement équivalente à celle des candidates est trompeur.** Comme présenté plus haut, en France les femmes constituent presque la moitié des doctorant.es, et il est également solidement établi que les candidatures féminines diminuent plus rapidement que celles des hommes dans les années qui suivent l'obtention du doctorat. Les candidates effectives aux concours ne sont donc pas aussi nombreuses que les candidates potentielles remplissant les conditions pour concourir. Différents processus influencent les candidatures de femmes (précarité, arrangements conjugaux, manque de soutien, déficit de confiance, mais aussi anticipation rationnelle de la difficulté à obtenir le concours), tandis que les candidatures masculines sont plus représentatives du vivier de docteurs. Par conséquent, la comparaison des proportions de candidates et de reçues n'est pas aussi positive pour les femmes qu'il paraît au premier abord.

ÂGE MOYEN EN HAUSSE : UNE TENDANCE QUI MENACE LE RECRUTEMENT DE CHERCHEURES

L'écart d'âge moyen entre femmes et hommes s'est comblé, il est nul ou quasi nul depuis 2014 aussi bien pour les chercheur.es que pour les IT. L'écart avait atteint un maximum de 1,6 an en 2003 pour les chercheurs et 0,9 ans en 2005 pour les IT, mais dans des sens opposés.

Cette tendance égalitaire risque néanmoins de fragiliser à terme l'arrivée de chercheuses. L'âge moyen des personnels augmente régulièrement depuis 1999, tous sexes confondus, principalement en raison de la population

ÂGE MOYEN PAR TYPE DE PERSONNEL

Population	1999			2007			2015			2016		
	H	F	Total									
Chercheur.e.s	46,7	45,8	46,4	47,4	46,1	47,0	47,6	47,6	47,6	47,8	47,9	47,9
IT	46,1	46,4	46,2	44,3	45	44,7	45,6	45,8	45,7	46,0	46,1	46,1
Total	46,4	46,2	46,3	46,0	45,4	45,7	46,6	46,4	46,5	47,0	46,7	46,9

Tab. 3. Source : données longitudinales du Bilan social et parité

des chercheur.es. Il a gagné 1,5 an pour les chercheur.es entre 1999 et 2016, en hausse continue. Pour les IT, il a d'abord baissé, perdant 1,7 ans de 1999 à 2008, avant de retrouver en 2016 presque exactement son niveau de 1999. Pour la population des chercheur.es, le fait central est donc que c'est l'augmentation plus rapide de l'âge moyen des femmes qui a causé ce rapprochement avec l'âge moyen des hommes.

Or on observe de manière récurrente dans l'ESR et à l'étranger que **plus l'âge moyen d'obtention du concours CR s'élève, moins les femmes remplissant les conditions postulent**. Cette tendance est fortement liée à l'allongement de la durée entre l'obtention de la thèse et le recrutement sur poste fixe (cf. Anne Revillard, « De la « propension à postuler des femmes » au genre de l'institution académique », Methodological Discussion Paper du LIEPP, n°14, octobre 2014). Dans les disciplines où la proportion de femmes parmi les docteur.es est la plus faible, l'impact de cet allongement et de la hausse de l'âge au recrutement risque tout particulièrement de conduire à une réduction de la proportion de femmes là où elle est déjà très faible.

En 2016, 5,9% des permanentes (toutes CR) avaient moins de 35 ans, contre 6,8% des permanents (tous CR eux-aussi), ce que confirme un âge élevé au recrutement. Plus inquiétant : pour tous les concours, CR2, CR1, DR2, l'âge moyen des lauréates dépasse celui des lauréats, de plus d'un an et demi pour le concours CR1 et autour de 6 mois pour les deux autres.

Pour le passage au grade DR2, il existe des différences patentes entre instituts : les femmes sont promues à un âge plus élevé dans 5 des 10 instituts (de 1 an et 7 mois à l'INC, jusqu'à 5 ans et 8 mois à l'INS2I, cf. tab. 102 du bilan social et parité 2016), un âge moyen égal à l'INSMI, et sont promues plus jeunes dans les quatre autres. **En moyenne pour le CNRS les femmes deviennent DR 2 ans et 6 mois plus tard que leurs collègues masculins, situation qui s'est dégradée par rapport à 2015** (l'écart moyen était de 1 an et 6 mois). Une piste d'explication réside dans des mécanismes régulièrement mis en évidence par la sociologie des milieux académiques : les femmes ont tendance à attendre de détenir le plus possibles de cartes en main avant de postuler à une promotion. Pour certaines d'entre elles, il pourrait s'agir d'un déficit de confiance en soi (« syndrome de l'imposteur »). Mais il peut également s'agir d'une stratégie pour maximiser les chances de réussite dans un contexte où les normes de réussite sont masculines (cf. les résultats du projet européen TRIGGER) et où beaucoup de femmes expriment le sentiment de devoir en faire plus que les hommes pour atteindre les mêmes positions.

Cet écart d'âge à la promotion contribue, en tout cas, au maintien d'un avantage masculin, et doit être rapproché du ralentissement de l'amélioration de l'indice d'avantage masculin.

LA BAISSÉ DE L'AVANTAGE MASCULIN RALENTIT

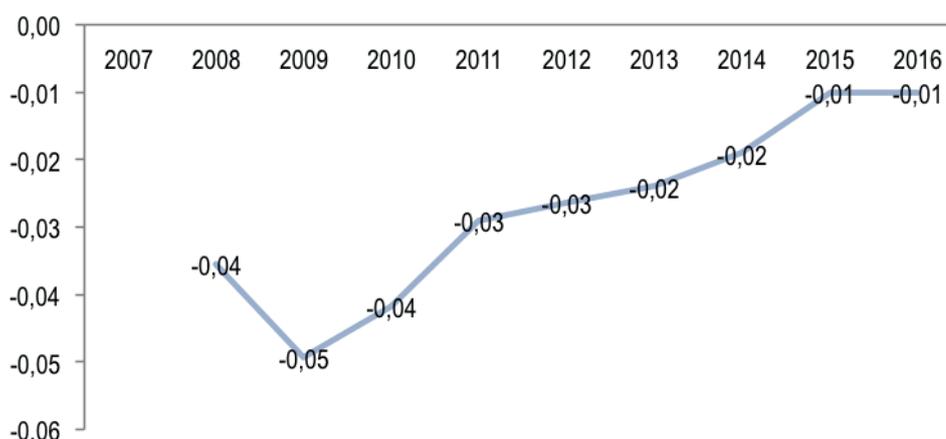


Fig. 8. Évolution de l'avantage masculin par rapport à l'année précédente : entre 2008 et 2009, il a reculé de 0.5point de pourcentage.

PASSAGE CR AU GRADE DR : UNE TENDANCE AU TASSEMENT

L'indice d'avantage masculin est utilisé depuis le début des années 2000 au CNRS. S'il est supérieur à 1, cela signifie que plus d'hommes passent DR (en proportion) que de femmes (en proportion)³. L'indice moyen (tous instituts confondus) a diminué de 1,52 en 2007 à 1,28 en 2016. Cette évolution très positive est indéniable.

Néanmoins, depuis 2009 le rythme de cette réduction se ralentit, ce qui incite à la vigilance. **Si le rythme actuel se poursuit (moins 0.01 point de pourcentage par an), l'avantage masculin perdurera encore 28 ans, soit jusqu'en 2044. Si le rythme de la baisse entre 2008 et 2009 s'était maintenu, l'égalité aurait été atteinte en 2017**

Le « plafond de verre », une réalité différente selon les types de personnels

Cette métaphore de la difficulté des femmes à atteindre les fonctions les plus élevées de leur domaine ne s'apprécie pas de la même manière pour toutes les catégories. Pour les chercheur.es, le seuil crucial est le passage du corps des CR à celui des DR. Au sein des corps d'IT, il s'agit au contraire du passage d'une classe à la classe supérieure au sein du corps.

Dans les corps qui disposent de 3 classes en 2016, le fait que le pourcentage de femmes diminue à la classe intermédiaire, puis augmente à la classe supérieure, est constaté pour les ATR, et pour les IE. Cette remontée ne constitue pas un avantage féminin à proprement parler pour les IE, car les effectifs diminuent en passant à la classe supérieure, les IEHC sont très minoritaires au sein du corps.

Les ATR constituent donc un cas à part parmi les corps du CNRS, dans un contexte général de diminution des corps de catégorie C dans la fonction publique et où les ATR constituent de loin le corps le moins nombreux des permanent.es du CNRS. Dans l'ensemble, on constate donc une persistance du « plafond de verre » au sein de chaque catégorie (chercheur.es, IR, IE, technicien.nes).

Par institut : l'indice d'avantage masculin perdure presque partout en 2016

Il est à noter que le seul institut où les femmes sont un peu plus nombreuses que les hommes à passer DR est celui qui compte le moins de femmes. L'indice d'avantage masculin et la proportion de femmes dans un institut ne sont pas corrélés.

INDICE D'AVANTAGE MASCULIN PAR INSTITUT

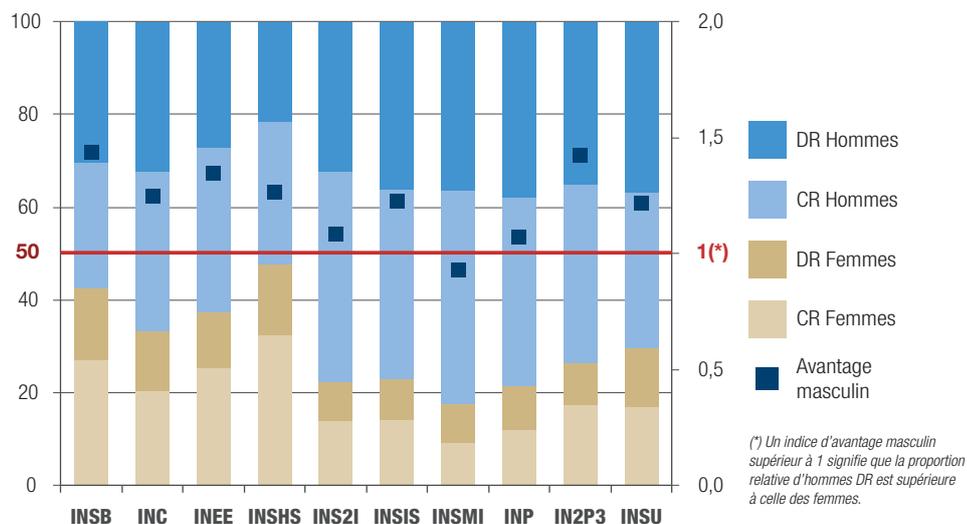


Fig. 9. Source : Bilan social et parité 2016

3. Il est égal à = (%DR hommes/%CR hommes) / (%DR femmes /%CR femmes)

CNRS : état des lieux 2016

et variations récentes 2015-2016

Sur une échelle de temps plus courte, et en s'attachant avec plus de détail aux données de 2016, on peut observer plus finement les différences entre chercheur.es, et entre IT. En particulier, on observe une grande ségrégation professionnelle entre femmes et hommes, et la persistance d'un écart de rémunération, dont l'analyse est complexe.

LA SÉGRÉGATION PROFESSIONNELLE RESTE IMPORTANTE

L'expression « ségrégation professionnelle » désigne le fait que dans un secteur, certains métiers sont très majoritairement exercés par des femmes et d'autres très majoritairement par des hommes. L'indice de ségrégation professionnelle, mesuré au niveau national par la DARES (Min. de l'emploi), atteint 52 (sur 100) en 2012 (dernière donnée publiée), en baisse continue depuis les années 1980.

% FEMMES (PERMANENT.ES)

Institut	CH	IT	Écart IT - CH
IN2P3	26,3	26,1	-0,2
INP	21,5	33,6	12,1
INSIS	22,8	34	11,2
INSU	29,6	36,7	7,1
INS2I	22,4	43,9	21,5
INC	33,2	46,3	13,1
INEE	37,4	53,8	16,4
INSMI	17,7	59,1	41,4
INSB	42,7	62,8	20,1
INSHS	47,8	65,5	17,7
Total	33,9	50,6	16,7

Tab. 4. Mixité par institut (par ordre croissant de la proportion de femmes IT) Source : Bilan social et parité 2016

Entre instituts : une mixité très inégale

Alors qu'en moyenne les femmes sont 33,9% des chercheur.es et 50,6% des IT, ces chiffres varient respectivement de 17,7% à l'INSMI à 47,8% à l'INSHS, et de 26,1% à l'IN2P3 à 65,5% à l'INSHS. À l'IN2P3, la proportion de femmes reste systématiquement sous les 50% quelle que soit la catégorie de personnel y compris lorsqu'on affine l'observation par corps et par grade. À l'INSHS, les femmes sont majoritaires dans la totalité des corps et grades d'IT, mais seulement au grade de CR2 parmi les chercheur.es (55,5%). Le seul autre cas où les chercheuses sont majoritaires est le grade de CR1 à l'INSB (51,6%).

Au-delà des équilibres d'ensemble du CNRS, l'échelle des instituts montrent que les marges d'évolution vers l'équilibre sont très inégalement réparties. Les deux instituts les plus féminisés concernant les IT sont aussi ceux qui comptent les plus de chercheuses (INSHS et INSB, cf. tableau 4), mais l'inverse n'est pas vrai. La proportion de femmes dans les deux populations est très proche à l'IN2P3 (0,2 points d'écart) et à l'INSU (7,1 points). À l'INSMI au contraire, le contraste est très fort (41,4 points d'écart) entre la population de chercheur.es est extrêmement masculine et celle des IT qui est largement féminine, ce qui reproduit le schéma traditionnel de femmes au service des hommes dans la recherche.

4. Indice de dissimilarité de Duncan et Duncan. Sa valeur est comprise entre 0 et 1, 0 correspondant à la situation de répartition identique dans toutes les sections, et peut être exprimé en pourcentage. Cet indice est celui utilisé par la DARES, notamment, pour mesurer la ségrégation professionnelle.

La ségrégation professionnelle entre sections CNRS

Pour mettre en évidence si la proportion de femmes et d'hommes dans une section est proche ou éloignée de la moyenne du CNRS, on peut utiliser l'**indice de ségrégation professionnelle**⁴. L'indice de ségrégation professionnelle des sections est de 0,23. C'est-à-dire qu'il faudrait, pour que la proportion de femmes et d'hommes soit identique dans toutes les sections, que 23% passent d'une section à une autre. Dans presque la totalité des sections, la proportion de femmes est meilleure chez les CR que les DR, à trois exceptions que sont la section 38 (InSHS), la 50 (gestion de la recherche), et les CID.

La proportion de femmes dans une section n'est pas strictement liée au nombre de permanent.es. Toutefois, les sections comptant moins de 200 personnes ont presque toutes un pourcentage de femmes supérieur à 46% (sauf la section 37, avec 31,4%). Les sections les plus nombreuses ont des pourcentages de femmes très divers. Les deux seules sections dont les effectifs dépassent 400 personnes, la n°1 avec 436 personnes et 23,4% de femmes, le n°22 de 416 personnes avec 46,6% de femmes, sont dans des positions intermédiaires.

PROPORTION DE FEMMES PERMANENTES SELON LA SECTION D'ÉVALUATION ET LE CORPS

(*) la section 30 comporte 2 instituts principaux, l'INEE et l'INSU

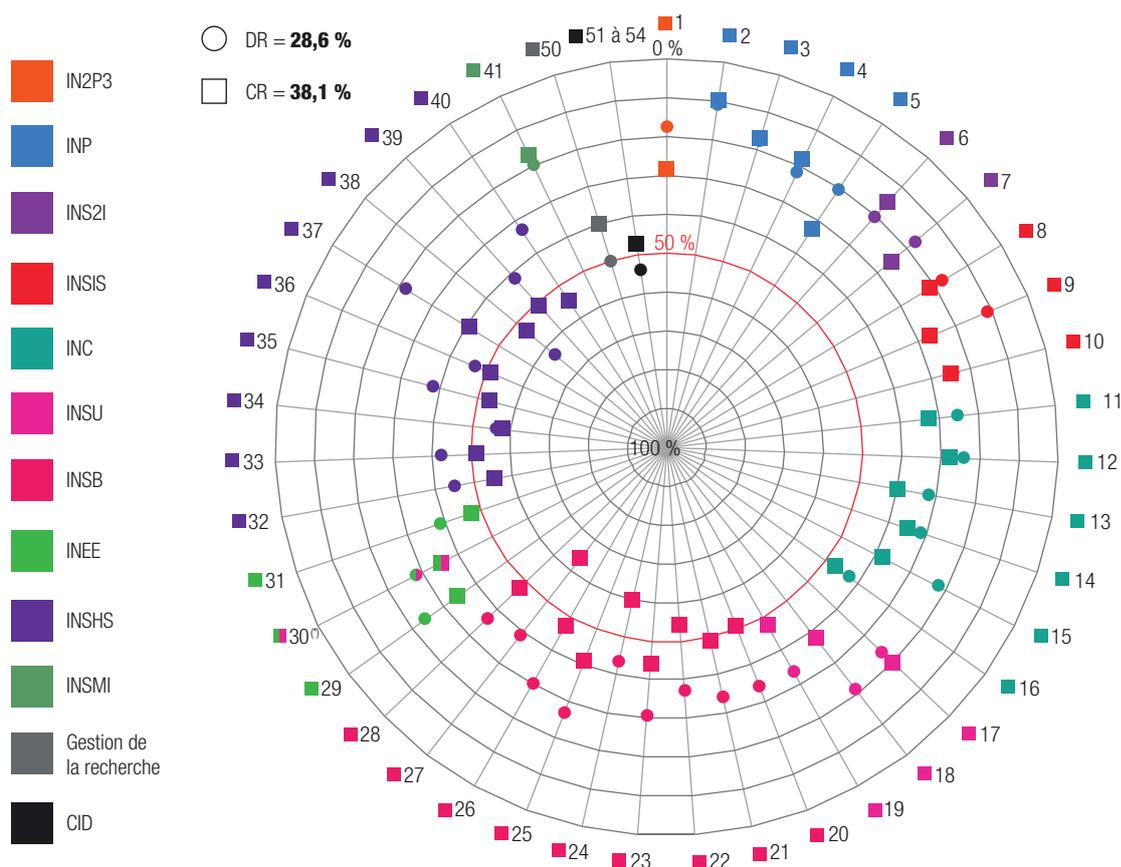


Fig. 10. Source : Bilan social et parité 2016

% DE FEMMES (CR-DR PERMANENT.ES, PAR SECTION)

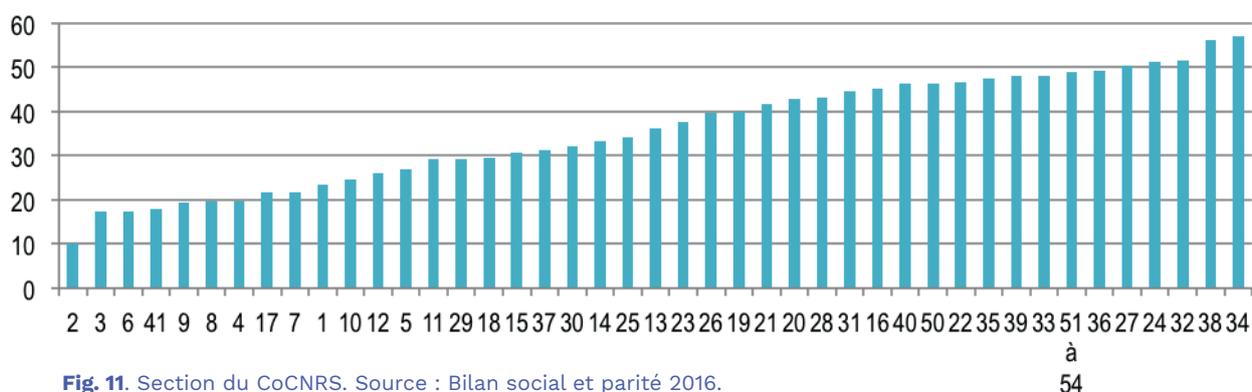


Fig. 11. Section du CoCNRS. Source : Bilan social et parité 2016.

Une forte ségrégation professionnelle perdure entre les BAP et FP

Les différents corps d'IT sont répartis en 8 branches d'activité professionnelle (BAP), qui regroupent un total de 44 familles professionnelles (FP). La proportion de femmes par grade et par FP est extrêmement disparate. La figure 12, tirée du Bilan social et parité 2016 montre que peu de FP sont proches de l'équilibre (matérialisée par le cercle rouge des 50%).

À l'échelle des BAP, la situation est très différente entre les A ou G dans laquelle on retrouve des familles professionnelles peu féminisées et très féminisées, et la BAP J. Cette dernière, qui concerne principalement des postes en administration centrale ou en DR et non en unité, est hyper-féminisée dans la totalité des FP qui la composent, ce qui en fait un cas à part. Les écarts entre BAP sont encore plus prononcés au niveau des T (fig. 11).

Cette ségrégation professionnelle⁵ n'est pas propre au CNRS. À l'échelle nationale, sur 86 familles professionnelles, 19 seulement sont « mixtes », tandis que 44 sont à dominance masculine et 23 à dominance féminine (Source : DARES).

Les dissimilarités entre FP montrent une ségrégation professionnelle beaucoup plus poussée entre IT que celle constatée entre chercheur.es. La situation moyenne des IT étant la quasi-parité (50,6% de femmes), les FP dont l'ID est le plus faible sont donc aussi celles où la proportion de femmes et d'hommes est la plus équilibrée. On constate que les différences sont surtout visibles entre FP, plus qu'entre BAP (cf. tableau 5)⁶.

L'indice de ségrégation professionnelle des FP est de 0,58, c'est-à-dire qu'il faudrait que, afin d'avoir dans toutes les FP la même proportion de femmes et d'hommes, il faudrait que 57% changent de famille professionnelle. À titre de comparaison, cette ségrégation est plus forte que pour l'ensemble du secteur privé en France (en baisse continue, l'indice était de 0,52 en 2011, contre 0,56 en 1995, source DARES).

Le plafond de verre existe aussi au sein même de certaines FP. Dans la AA « biologie et recherche médicale » (1476 permanent.es, ce qui en fait l'une des plus importantes) où tous les corps sont représentés, la proportion de femmes est de 49,4% parmi les IR, contre 70,7% en IE, 82,7% en AI, 81,4% en T et ATR.

5. Une FP ou secteur professionnel est considéré comme « masculin » si la proportion d'hommes dépasse de 15 points ou plus la proportion moyenne de femmes au niveau national.

6. La première lettre d'une FP correspond à la BAP : « AC » est une FP de la BAP A.

DISSIMILARITÉ ENTRE CHAQUE FP ET LA MOYENNE DES IT

Intitulé des familles professionnelles (fp)	Code FP	Dissimilarité
Production et expérimentation végétales	AC	0,01
Assurance qualité instrumentation	CA	0,02
Verrerie scientifique	CF	0,02
Restauration	GD	0,02
Analyse des biomolécules	BA	0,04
Production et expérimentation animales	AB	0,07
Techniques d'analyse chimique	BC	0,08
Traitement et analyse de bases de données	DA	0,08
Production TIC/TICE, audiovisuel, multimédia	FD	0,12
Recueil et analyse de sources archéologiques	DE	0,14
Prévention, hygiène et sécurité	GC	0,14
Traitement, analyse et représentation de l'information spatiale	DB	0,16
Multi-familles	BX	0,18
Techniques de synthèse chimique	BD	0,20
Statistique	ED	0,21
Sciences des matériaux / caractérisation	BE	0,22
Analyse de sources écrites, iconographiques et orales	DC	0,23
Élaboration des biomolécules	BB	0,25
Administration et gestion des systèmes d'information	EA	0,32
Milieus naturels et ruraux	AD	0,37
Production et analyse de données de terrain	DD	0,40
Biologie et recherche médicale	AA	0,42
Édition multi supports, impression, graphisme	FC	0,45
Valorisation recherche et coopération internationale	JA	0,48
Administration et pilotage	JC	0,49
Élaboration, mise en forme, traitement et contrôle des matériaux	BF	0,51
Études, développement et déploiement	EB	0,55
Logistique et services généraux	GB	0,55
Information scientifique et technique, collections patrimoniales	FA	0,58
Médiation scientifique, culture, communication	FB	0,58
Multi-familles	GX	0,61
Calcul scientifique	EE	0,63
Gestion financière et comptable	JF	0,65
Instrumentation et expérimentation	CB	0,70
Ressources humaines	JD	0,73
Systèmes informatiques, réseaux et télécommunications	EC	0,75
Multi-familles	JX	0,78
Multi-familles	EX	0,81
Affaires juridiques	JB	0,82
Contrôle-commande en instrumentation	CC	0,87
Électronique Électrotechnique	CD	0,89
Travaux et maintenance immobilière	GA	0,93
Bureau d'études - Fabrications mécaniques - Chaudronnerie	CE	0,93
Formation continue orientation et insertion professionnelle	JE	0,98

Tab. 5. Source : Bilan social et parité.

PROPORTION DE FEMMES PERMANENTES PAR FAMILLE PROFESSIONNELLE (FP)

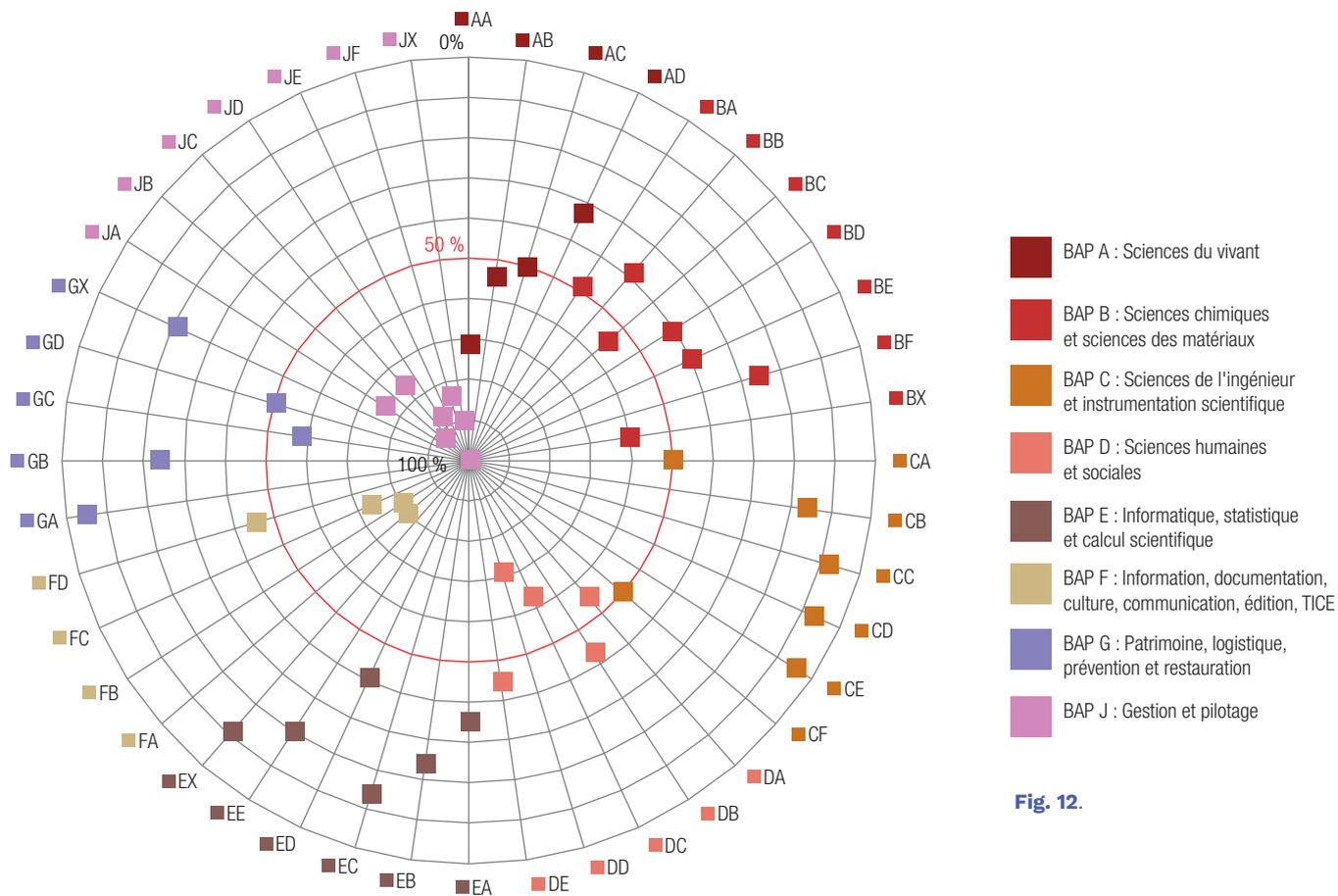


Fig. 12.

% DE FEMMES DANS CHAQUE BAP

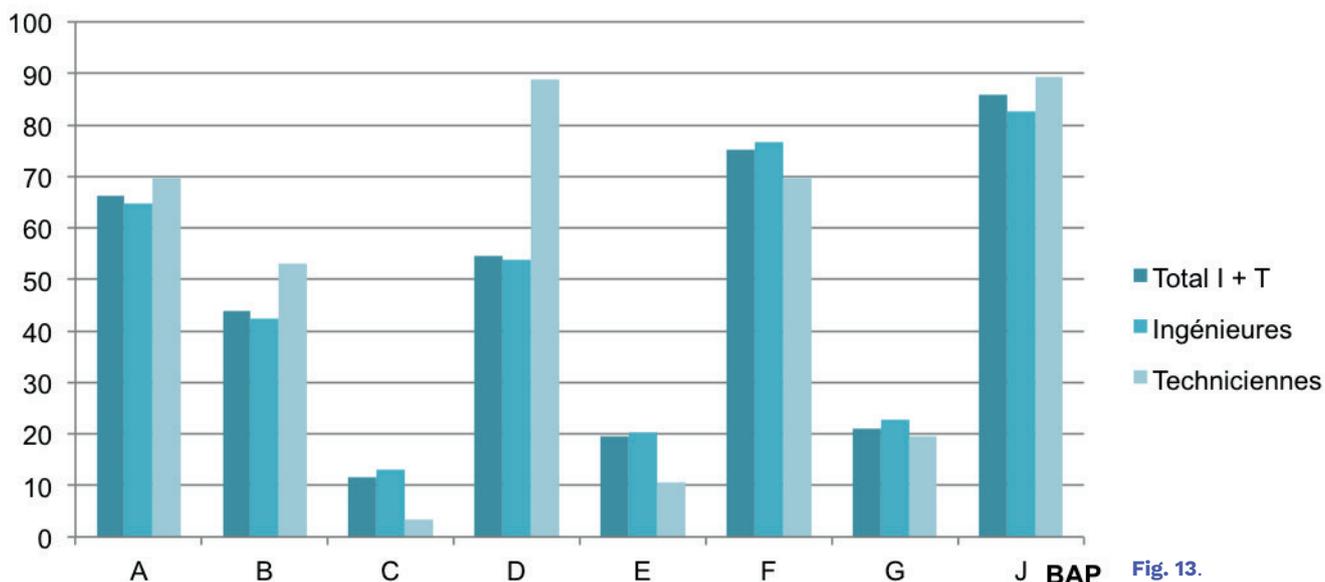


Fig. 13.

RÉMUNÉRATIONS ET PRIMES : AVANTAGE AUX HOMMES

Les différences de rémunération sont un aspect important de l'égalité professionnelle.

L'évaluation comparée femmes-hommes des montants des primes nécessiterait un appareil statistique complexe, afin de faire ressortir quelle part de l'écart est lié à la ségrégation professionnelle, à la structure d'âge, à la quotité de temps travaillé, et s'il resterait une part inexpliquée qui serait strictement liée au sexe⁷.

La rémunération est composée de deux parties (le traitement, les primes et indemnités). Les revenus dépendent du corps et du grade, de l'avancement en échelon (fortement lié à l'ancienneté, et plus indirectement lié à l'âge), mais aussi très fortement de la quotité de temps travaillée. Un écart de revenus peut être lié à un ou plusieurs de ces facteurs, qui peuvent aussi se compenser dans une certaine mesure⁸.

La comparaison d'une prime spécifique à une autre pourrait laisser indécis quant à l'existence d'effets de genre, qui apparaissent lorsque l'on adopte une vision d'ensemble.

Le fait que la PPRS concerne l'essentiel des personnels en fait un légitime objet d'attention. Il convient néanmoins de le resituer dans une vision d'ensemble des rémunérations.

On relève que la prime PPRS moyenne et la PPRS médiane perçues par les femmes est supérieure à celle des hommes dans tous les corps IT à l'exception des ATR1 (qui ne sont que 7,05 ETPT sur les 23 969 ETPT du

CNRS, ce qui rend cette exception peu significative). Cet écart est faible bien que généralisé, à l'exception du grade IE1 pour lequel l'écart est plus important concernant la PPRS moyenne.

En 2015, les catégories IE2 à IRHC présentaient déjà un léger avantage de montant de PPRS pour les femmes, mais pas pour les corps de technicien. Il s'agit, pour cette donnée relative à la PPRS, d'un calcul rapporté à un temps complet.

Bien qu'il mérite attention, cet écart de prime à l'avantage des femmes ne doit pas masquer une réalité plus générale : la part des primes et indemnités dans le revenu global. C'est l'autre donnée centrale des inégalités de genre, avec la rémunération totale moyenne.

Il s'agit pour cette donnée, du revenu réel perçu. Ce mode de calcul différent de la donnée précédente explique en partie seulement l'observation qui suit.

En 2016 comme les années précédentes, la proportion de primes dans le revenu global réel est plus élevée chez les hommes, aussi bien dans toutes les catégories IT ainsi que parmi les chercheurs. Le détail par décile (cf. le Bilan social et parité 2016, pages 115 et suivantes) montre que cet avantage masculin est constant de bas en haut de l'échelle des revenus d'une catégorie. C'est-à-dire

que l'ensemble de l'échelle de revenus des femmes est plus basse que celle des hommes, dans une catégorie : le revenu global le plus faible des femmes est plus faible que le plus faible des hommes, et il plafonne plus bas que celui des hommes les mieux rémunérés de la catégorie.

Deux types d'explications peuvent être mobilisés. La première, sous réserve de tests statistiques fins, serait qu'à revenu indiciaire égal un homme touche plus de primes et indemnités qu'une femme. La seule PPRS ne serait donc pas un indicateur fidèle du total des primes et indemnités qui s'ajoutent au traitement. La seconde proviendrait de la différence de quotité travaillée par les femmes et les hommes.

POURCENTAGE DES PRIMES ET AUTRES INDEMNITÉS DANS LE REVENU TOTAL

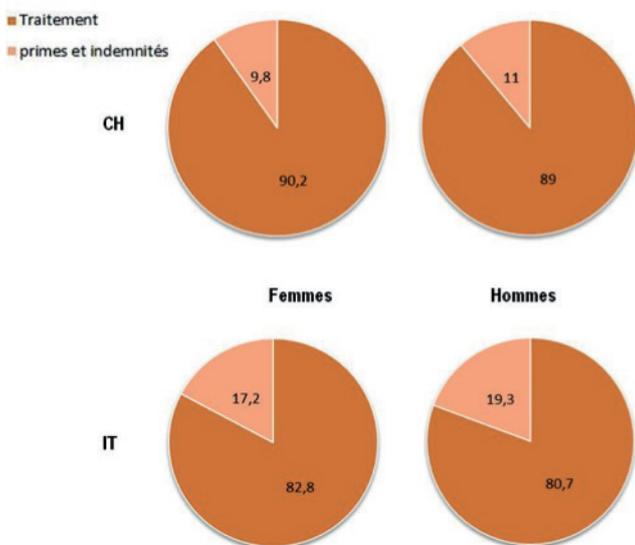


Fig. 14. Source : bilan social et parité 2016.

7. En 2015, la DARES a estimé que dans le secteur privé (-25,7% de salaire en moins pour les femmes en moyenne), 10,5% de l'écart de salaire entre femmes et hommes était « inexpliqués » par les facteurs structurels et étaient donc imputables à une discrimination.

8. Le passage au régime IFSEM en fin d'année 2017 entraîne des modifications importantes qui nécessiteront d'aborder différemment les comparaisons sur longue période.

On soulignera ici que malgré un niveau de PPRS (rapporté au temps complet) systématiquement supérieur, les femmes ont cependant un revenu réel plus faible que les hommes. Parmi les autres primes et indemnités, la Prime de Fonction Informatique (PFI) et l'ISFIC attirent particulièrement l'attention. Sans être perçues par autant de personnels, elles concernent respectivement 1568 ETP (dont 1461 ingénieur.es) et 1171 (dont 892 au titre de l'encadrement). Or les deux populations concernées sont fortement masculines. Ces deux types de primes, concentrées sur les catégories A, contribuent donc à ce que les hommes aient une rémunération globale supérieure à celle des femmes.

Les échelles des salaires dépendent aussi en partie de l'évolution de la pyramide des âges. Avec l'effet de l'ancienneté et l'avancement d'échelon, la tendance mécanique est que plus l'âge s'élève plus les rémunérations augmentent. C'est pourquoi, une fois analysées les rémunérations, il convient de les mettre en rapport avec la structure par âge et par sexes des effectifs, même si l'âge n'est pas un équivalent de l'ancienneté.

Or, l'âge moyen des femmes et des hommes, pour les permanent.es, est exactement le même pour les ingénieur.es (46.0 ans) et pour les technicien.nes (46.4 ans). L'écart est si faible entre chercheurs (47.8 ans) et chercheuses (47.9 ans) qu'il n'est pas significatif (et la proportion de femmes et d'hommes ayant plus de 45 ans est presque la même). Par conséquent, **l'âge n'explique pas les revenus inférieurs des femmes.**

Les rémunérations des contractuel.les : des écarts très variables, en faveur des hommes

À l'exception des IT CDI les mieux rémunérées (9e décile), les rémunérations moyennes de femmes sont inférieures à celles des hommes pour toutes les catégories contractuelles (CDD d'IT et de chercheur.es, CDI d'IT et de de chercheur.es).

L'écart de rémunération est de moins de 140€/mois pour les salaires de CDD chercheur.es au 9e décile, mais il atteint presque 1500€/mois pour les CDI les mieux rémunérés. Cette supériorité salariale reste faible pour les IT en CDD (atteint 80€/mois au 9e décile), mais plus forte parmi les CDI : plus de 1350€/mois à l'avantage des femmes au 9e décile, mais au 8e décile le désavantage féminin s'élève à près de 900€/mois, et plus de 1400€/mois au 7e décile. C'est-à-dire que l'écart se creuse profondément mais pas uniformément, et connaît une forte et subite inversion au sommet des rémunérations d'IT en CDI.

Les effectifs de CDI sont très faibles et un écart important concernant une poignée de personnes peut avoir un effet très important sur les moyennes. Les écarts concernant les CDD sont plus significatifs, car portant sur des effectifs nombreux. Bien que l'écart soit très faible parmi les CDD de recherche, le fait que ce soit systématiquement à l'avantage des hommes contribue néanmoins à une tendance structurelle.

Comme pour les titulaires, on constate donc (sauf exception relevée plus haut) que l'échelle des salaires débute plus bas que celle des hommes, et que celle des hommes non seulement débute plus haut mais atteint un plafond plus élevé que l'échelle des salaires des femmes.

Accès aux responsabilités et distinctions : une légère consolidation de la place des femmes

Les postes à haute responsabilités ont faiblement changé de titulaires entre 2015 et 2016. Il y a donc peu de variation annuelle dans la proportion de femmes.

Les femmes représentent 35% du Conseil d'Administration (7 sur 20), comme en 2015, alors qu'en 2007 on ne comptait que 2 femmes sur 21 membres. Toutes responsabilités confondues on constate une amélioration générale (22,2% de femmes en 2016, au lieu de 21,1% en 2015), mais à des niveaux qui restent très faibles.

La plupart des responsabilités (direction fonctionnelle, direction ou direction adjointe d'institut) concerne un petit nombre de personnes, à l'exception notable des directions d'unité. Très peu de femmes sont DU (18,8%, ce qui est toutefois plus élevé que les 14% constatés en 2007), même si la proportion est sensiblement plus élevée si l'on ne tient compte que des personnels CNRS (24,1%).

Même en tenant compte de la faible proportion de femmes dans le corps des DR (28,6%), les femmes sont sous-représentées dans la fonction de DU. Or il s'agit d'une fonction-clé aussi bien dans le parcours de la personne concernée que par la responsabilité de management exercée.

Sur 18 délégations régionales (19 en 2015), 7 ont à leur tête une déléguée (8 en 2015), soit un peu plus du tiers (38,9%, mais un changement sur une personne entraîne rapidement une différence de proportion notable). La proportion de 2009 (5 femmes sur 15 DR) n'était pas beaucoup plus faible qu'en 2016.

% DE FEMMES DANS LES PROMOTIONS IT, 2016

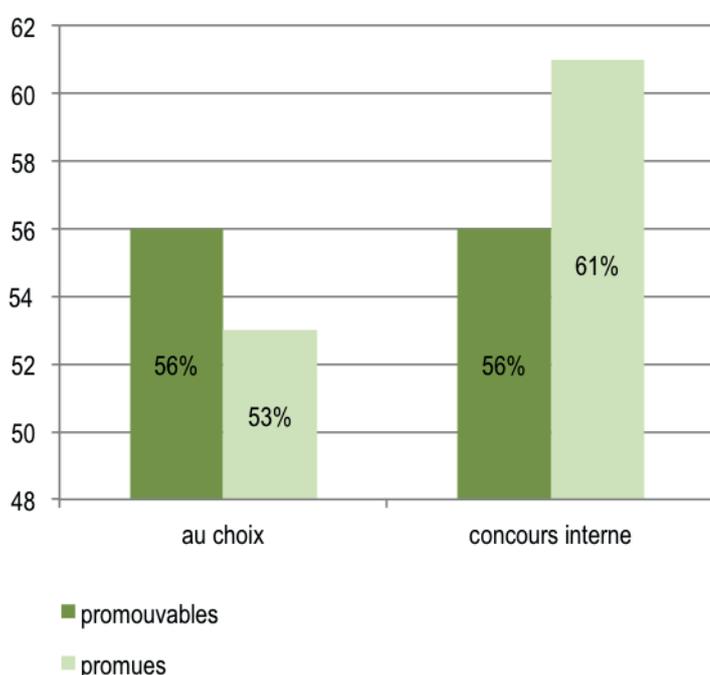


Fig. 15. Source : bilan social et parité.

LES PROMOTIONS ET MOUVEMENTS : LE CONCOURS PROFITE MIEUX AUX FEMMES QUE LES AUTRES TYPES DE PROMOTION

Les femmes bénéficient un peu mieux que les hommes des promotions dans l'ensemble (54,6% des promotions, alors qu'elles sont 50,6% des IT), grâce à leur meilleure réussite aux concours internes (61% de reçues pour 56% de candidates, en 2015 elles étaient 64,4% de reçues). Le fait que les promues au choix soient moins nombreuses que les promouvables (53% pour 56%) laisserait penser que **les épreuves de concours sont plus favorables à l'avancement des femmes que lorsqu'il s'agit d'évaluer le mérite sur dossier.**

Si cette interprétation se confirmait, elle serait cohérente avec les biais inconscients mis en évidence de manière répétée par la littérature scientifique. Contrairement aux sections du CoNRS, les CAP n'ont pas encore bénéficié de manière systématique de sensibilisations aux biais de genre, et l'impact éventuel de telles formations devra être évalué.

Une donnée indique une évolution favorable aux femmes, même si l'impact général sur les équilibres du CNRS reste limité en raison du faible nombre de personnes concernées. **60% des passages à une catégorie supérieure concernent des femmes, même si le plafond de verre ne disparaît pas** complètement là encore : seulement 42% des passages de catégorie A à A+ concernent des femmes, contre environ deux-tiers dans les catégories inférieures.

Dans les jurys de concours et d'examens professionnels la parité est atteinte, ce qui va au-delà de la proportion de 40% imposée par la loi Sauvadet. Néanmoins, on constate une différence entre membres simples et président.es des jurys. Les présidentes sont en légère minorité (45%) dans les concours externes qui sont les plus nombreux (208), et en majorité pour les jurys d'examens professionnels réservés (9 sur 14).

RÉCOMPENSES : LES FEMMES MIEUX MISES À L'HONNEUR

Les récompenses jouent un rôle important dans l'égalité de genre. C'est particulièrement le cas dans le domaine de la recherche scientifique où une grande attention est portée à l'excellence, et qui plus largement repose sur un principe d'évaluation tout au long de la carrière.

Les récompenses sont d'abord la reconnaissance de la qualité du travail accompli. Elles sont également nécessaires pour fournir aux plus jeunes un encouragement à postuler aux métiers de la recherche, ou à y briguer des responsabilités, en démontrant que même si elles sont minoritaires les femmes ont la possibilité de briller. Les lauréates sont ainsi des « modèles d'identification » (role model) : on sait qu'il est plus difficile pour les femmes d'envisager une carrière dans un secteur fortement masculin si elles n'ont pas d'exemples féminins de réussite. La dernière dimension est de démontrer aux hommes cette fois, que les femmes sont autant capables d'un travail de grande qualité, ce qui permet de faire régresser les biais inconscients (et parfois conscients) en défaveur des candidates aux métiers de la recherche ou à des promotions.

Un effort particulier a été produit par le CNRS dans ce domaine, aussi bien au niveau des unités et instituts qui proposent plus de noms de femmes qu'auparavant, qu'au niveau des jurys qui décernent les quatre récompenses de l'institution.

En 2016, ce sont des femmes qui ont reçu deux des prix scientifiques français les plus prestigieux. La médaille d'or du CNRS 2016 a été attribuée à la mathématicienne Claire Voisin. Le Prix Irène Joliot-Curie 2016, catégorie Femme scientifique de l'année, a été décerné à l'historienne et orientaliste Françoise Briquel-Chatonnet.

LES MÉDAILLES DU CNRS

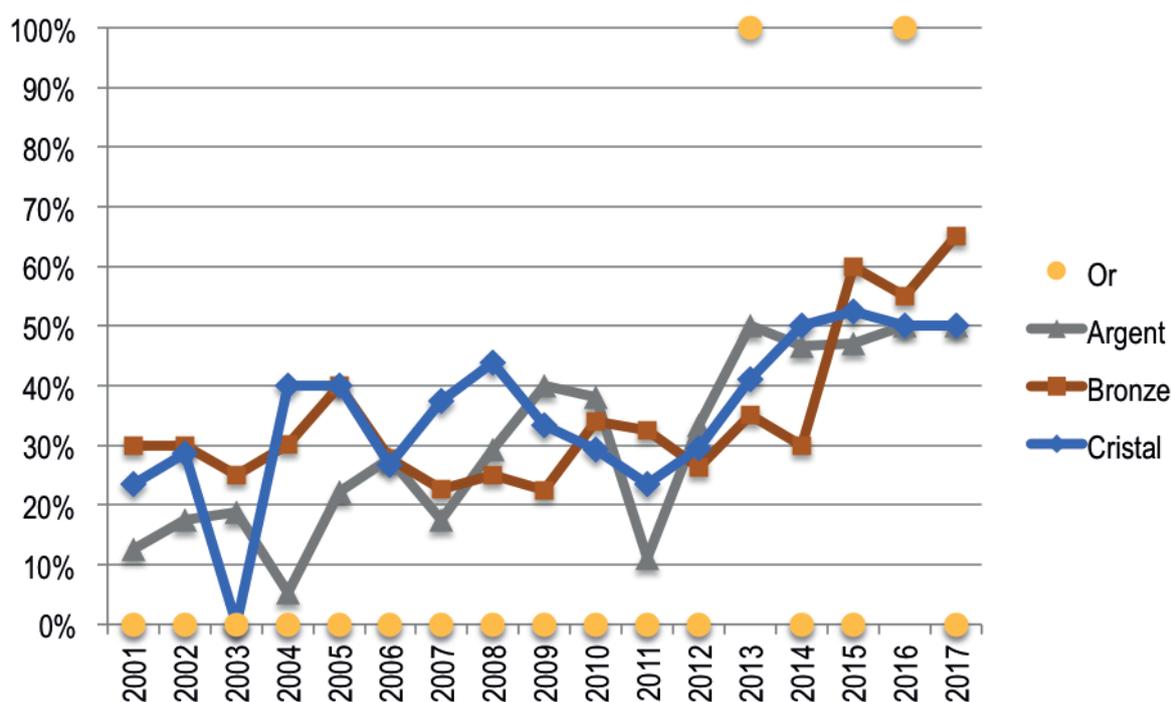


Fig. 16.

Temps partiel et parentalité : toujours des questions de femmes

En 2016, 7 hommes et 86 femmes ont pris un congé parental, principalement parmi les IT (5 hommes et 73 femmes). Cette asymétrie reflète la répartition des rôles parentaux qui existe à l'échelle de la société.

L'asymétrie se retrouve également dans la répartition du travail à temps partiel. Les femmes sont très majoritaires parmi les temps partiels (et un peu moins dans le cas des temps partiels thérapeutiques). La part des chercheur.es en temps partiel a diminué, principalement parce que plus d'hommes sont dans cette situation (269 chercheur.es à temps partiel en 2016, contre 255 en 2015). Cette variation annuelle, à confirmer sur longue période, amorce un rapprochement des comportements parmi les chercheur.es, alors que la proportion est presque inchangée chez les IT entre 2015 et 2016.

% DE FEMMES PARMIS LES TEMPS PARTIELS

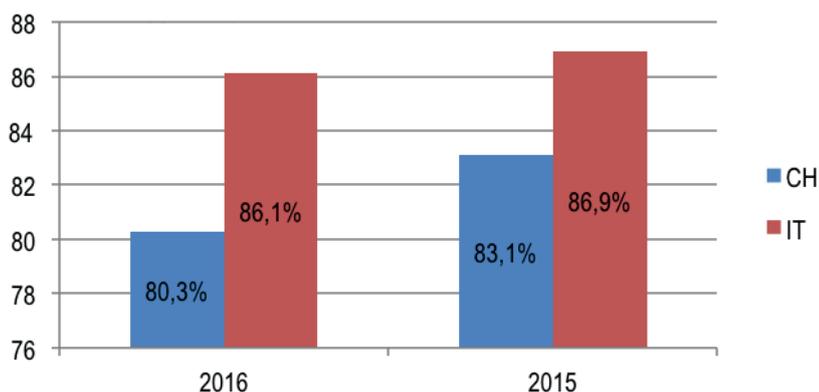
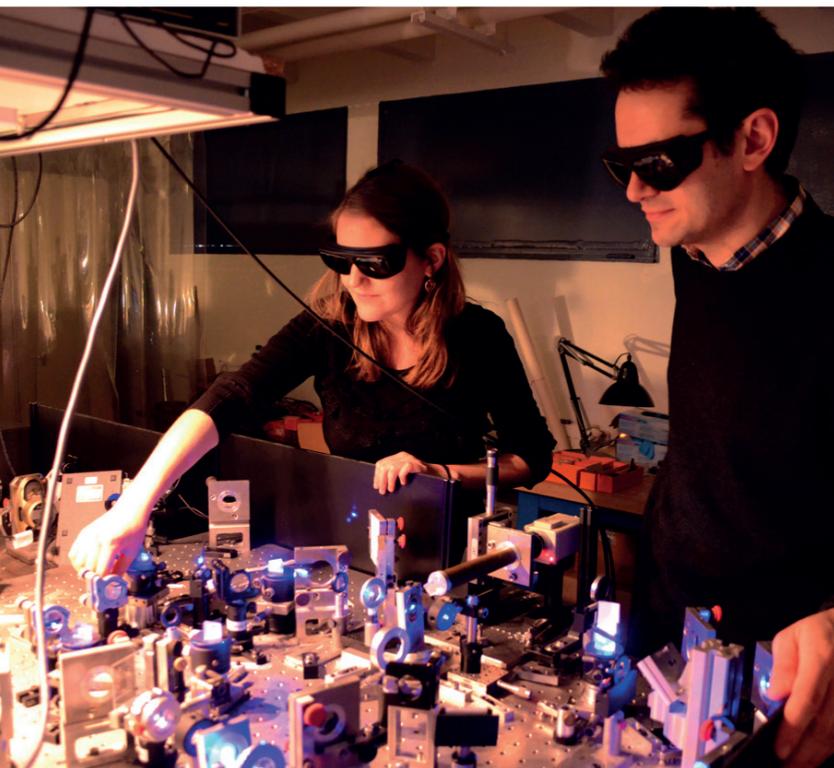


Fig. 17. Source : bilan social et parité 2016.

L'impact de la parentalité est donc plus fort sur l'organisation professionnelle des femmes. Même si le temps partiel décroît depuis plusieurs années, et même si de bonnes pratiques (pas de réunions en fin d'après-midi, en particulier) sont promues au sein de l'institution, des progrès restent à faire pour éviter que les tâches parentales aient un impact différencié.

Sur ce point, comme pour ce qui concerne la sous-représentation des hommes dans certaines BAP et FP, viser l'équilibre de genre implique une politique s'adressant aux hommes, ici les pères en particulier, et pas uniquement aux femmes (ou les mères).

Conclusion



Le CNRS est fortement engagé dans la promotion de l'égalité femmes-hommes. Néanmoins, malgré des évolutions positives, des progrès restent à faire et de nouvelles actions à inventer.

À travers le plan d'action national, la Mission pour la place des femmes et son réseau de correspondant.es dans les délégations régionales, des outils sont déjà en place. Des formations, des sensibilisations aux biais de genre dans la recherche, sont également déployées. La connaissance des biais et des points d'achoppement progresse, de même que l'intégration du genre dans le contenu des recherches, notamment grâce à l'action successive de projets européens coordonnés par le CNRS (INTEGER, GENDER-NET, GENDER-NET Plus).

Dans le cadre du label européen HRS4R, obtenu en février 2017 pour la qualité de la politique de ressources humaines, il est prévu d'approfondir plusieurs actions en faveur de l'égalité professionnelle femmes-hommes.

Car même si la volonté d'améliorer les choses ne fait pas défaut, les chiffres rappellent que le CNRS peut continuer de faire mieux. Dans la compétition internationale, pour continuer à recruter les meilleurs talents, parmi lesquels les femmes sont toujours plus nombreuses, le CNRS doit se montrer novateur et attractif.

Mission pour la place des femmes du CNRS

3 rue Michel-Ange, 75016 Paris
mission.femmes@cns.fr

Direction de la publication : Antoine Petit, Président- Directeur-général du CNRS
Conception et rédaction : Mathieu Arbogast / Mission pour la Place des femmes au CNRS
Conception et réalisation graphique : Sophie Rueter / Direction de la Communication
Couverture : © Erwan AMICE-CNRS
Dernière page : © Vanessa CUSIMANO/ILM - CNRS
Mars 2018

