

Femmes dans les Organismes de recherche



Introduction

Dès la création de la Mission pour la parité dans la recherche et l'enseignement supérieur en 2001, le ministre chargé de la recherche avait souhaité que chaque directeur d'organisme de recherche nomme une personne chargée des dossiers « parité » pour travailler avec elle. C'est ainsi qu'un **réseau de correspondant-e-s parité des organismes de recherche** a pu se constituer, animé par la Mission.

Depuis, la **Mission pour la parité dans la recherche et l'enseignement supérieur** appuie son travail et sa réflexion sur ce réseau mis en place. Elle le réunit régulièrement. Des séminaires d'information et de formation ont été organisés et un travail commun avec d'autres réseaux a été entrepris, notamment avec celui de l'enseignement supérieur et celui du ministère de l'Agriculture.

Une lettre de mission avait été établie afin de préciser le **rôle des correspondant-e-s**, qui est, en particulier :

- de fournir des données statistiques et des analyses permettant de mieux apprécier la place et les responsabilités respectives des femmes et des hommes dans les organismes,
- de proposer et mettre en place avec leur direction des mesures permettant de remédier aux déséquilibres existants,
- de veiller à une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les instances scientifiques et administratives,
- de mener des actions de sensibilisation à la problématique du genre,
- de relayer les actions en faveur de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes impulsées par la Mission pour la parité dans la recherche et l'enseignement supérieur ainsi que les informations des déléguées françaises du groupe d'experts dit groupe d'Helsinki/ Femmes et science, travaillant au niveau européen.

En 2005, il a été décidé de réaliser en commun une brochure d'information « Femmes dans les organismes de recherche ». L'objectif de ce document est de donner un état des lieux, à travers des chiffres et des indicateurs, ainsi qu'une description des mesures particulières prises en interne. Il permet une meilleure lisibilité de ce qui se passe dans les organismes, et de pouvoir opérer un suivi commun des actions entreprises.

Le document présenté ici est un premier document qui regroupe d'ores et déjà neuf organismes. Il montre une activité importante et l'intérêt que portent les établissements présents à la place des femmes dans les métiers de la recherche. Je remercie celles et ceux qui ont contribué à ce travail. Nous espérons pouvoir le compléter au cours de l'année et éditer en 2006 un document complet, avec le concours de l'ensemble des organismes et des Correspondants Parité.

Nous disposerons ainsi d'un outil de travail important qui pourra, associé à toutes les actions que nous développons, contribuer à faire avancer le rôle et la place des femmes dans la recherche.

Elisabeth Giacobino
Directrice de la Recherche

Sommaire

Introduction	3
Les femmes dans la recherche : état des lieux	6
Le réseau des correspondant-e-s dans les organismes de recherche :	
ANDRA	10
Agence Nationale pour la gestion des Déchets RAdioactifs	
CEMAGREF	12
Centre national du Machinisme Agricole, du Génie Rural, des Eaux et Forêts	
CIRAD	14
Centre de coopération Internationale en Recherche Agronomique pour le Développement	
CNES	16
Centre National d'Études Spatiales	
CNRS	18
Centre National de la Recherche Scientifique	
IFREMER	20
Institut Français de Recherche pour l'Exploitation durable de la MER	
INRA	22
Institut National de la Recherche Agronomique	
INRETS	24
Institut National de REcherche sur les Transports et leur Sécurité	
INRIA	26
Institut National de Recherche en Informatique et en Automatique	
Institut Pasteur	28
La mission pour la parité dans la recherche et l'enseignement supérieur	30
Glossaire	31

Nota

La diffusion des données statistiques et des informations contenues dans ces pages est tout à fait encouragée, merci toutefois de ne pas oublier d'en mentionner l'origine et de citer le document.

Les femmes dans la recherche : état des lieux*

En France, le nombre de femmes dans la recherche a presque doublé depuis 1992.

En 2003, on compte plus de 66 000 chercheuses ou ingénieures.

Le taux de féminisation est plus important dans le secteur public que dans la recherche privée. L'augmentation des effectifs de chercheur-e-s, dans le secteur public comme dans le secteur privé, bénéficie plus aux hommes qu'aux femmes.

La France se situe dans la moyenne européenne. Elle est derrière des pays tels que le Portugal, l'Espagne, la Grèce ou encore la Finlande, qui comptent entre 35 % et 50 % de chercheuses. En revanche, elle devance les Pays-bas, l'Autriche ou l'Allemagne, qui comptent entre 21 % et 27 % de chercheuses.

2003	Chercheur-e-s			Personnel de soutien			Personnel total		
	Public civil	Entreprise	Ensemble	Public civil	Entreprise	Ensemble	Public civil	Entreprise	Ensemble
Total H/F	134 382	107 401	241 782	77 415	95 863	173 279	211 797	203 264	415 061
Femmes	44 900	21 813	66 713	39 067	27 341	66 407	83 967	49 153	133 120
Hommes	89 482	85 588	175 070	38 349	68 523	106 871	127 830	154 111	281 941
% de femmes	33,41 %	20,31 %	27,59 %	50,46 %	28,50 %	38,32 %	39,64 %	24,18 %	32,07 %

source MENESR – DEP B3

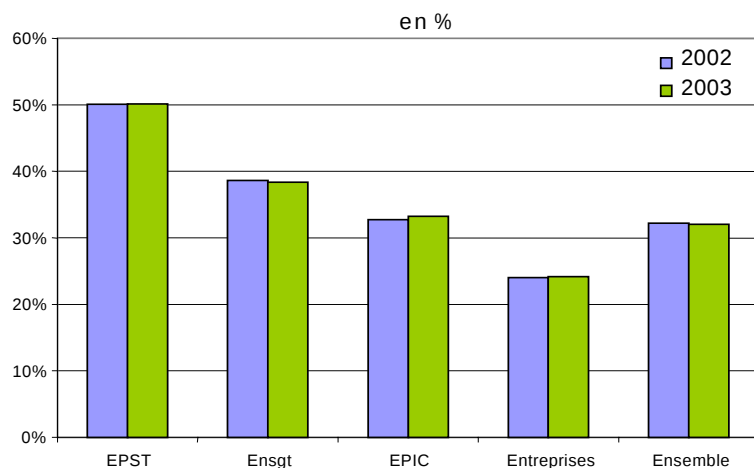
Une présence plus forte dans la recherche publique que privée

La recherche publique emploie davantage de femmes chercheurs que la recherche privée : deux tiers des chercheuses travaillent dans le public.

Dans la recherche publique, les femmes représentent 33 % des effectifs de chercheur-e-s, soit une progression de 2 points par rapport à 2000. Elles représentent aussi plus de la moitié des effectifs des personnels de soutien.

Dans le secteur privé, le nombre de femmes chercheurs a doublé en 20 ans. Elles représentent aujourd'hui 20 % des effectifs des chercheur-e-s et 29 % du personnel de soutien.

Part des femmes dans la recherche



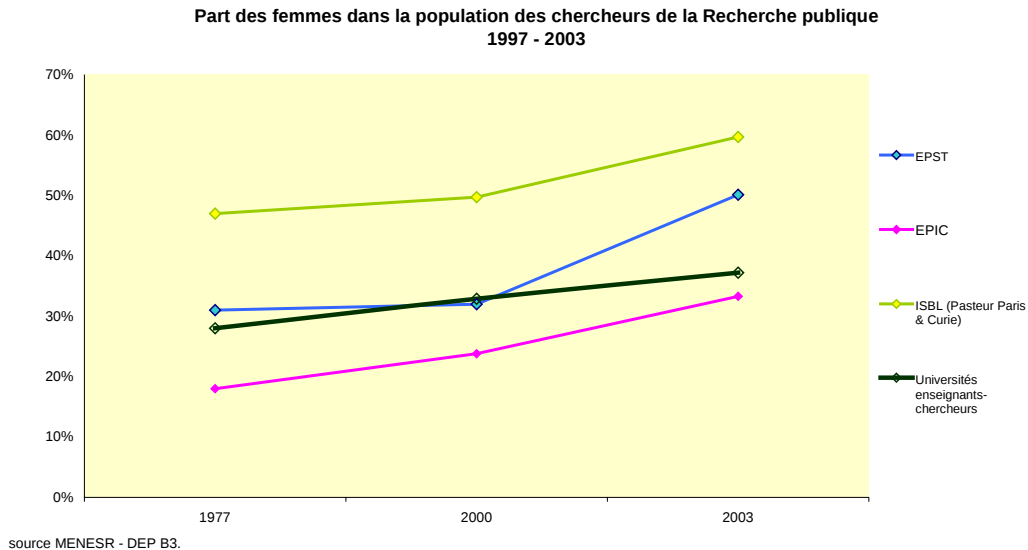
source MENESR - DEP B2.

* Document produit par le Bureau des études statistiques sur la recherche de la Direction de l'évaluation et de la prospective du MENESR – Novembre 2005

La recherche publique continue de progresser

De 1998 à 2002, le poids des femmes dans la recherche publique a augmenté dans presque tous les organismes

En 2003, la part des femmes atteint 50 % en moyenne dans les EPST.

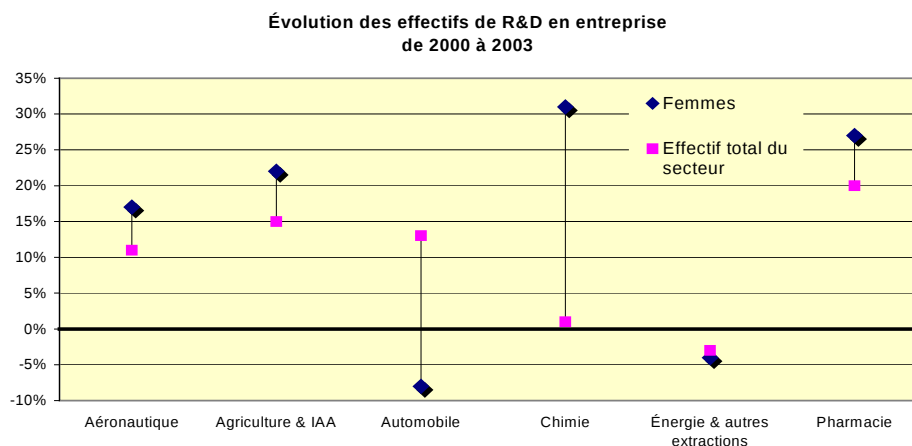


Dans la recherche universitaire, la présence des femmes atteint 37 % en 2003.

Dans la recherche publique, la place des femmes varie dans de larges proportions selon les disciplines, c'est dans les Sciences de la Matière qu'elle est la plus faible, à l'exception notable de la Chimie (28 %).

Les disparités en entreprise sont assez marquées

La présence des femmes en entreprise est aussi très différente selon les branches d'activité. Ainsi, les chercheuses sont majoritaires dans l'industrie pharmaceutique (52 %), bien représentées dans l'industrie chimique (38 %). En revanche, leur part tombe à 15 % dans les secteurs de l'aéronautique, des équipements de communication, des instruments de précision et de l'automobile.



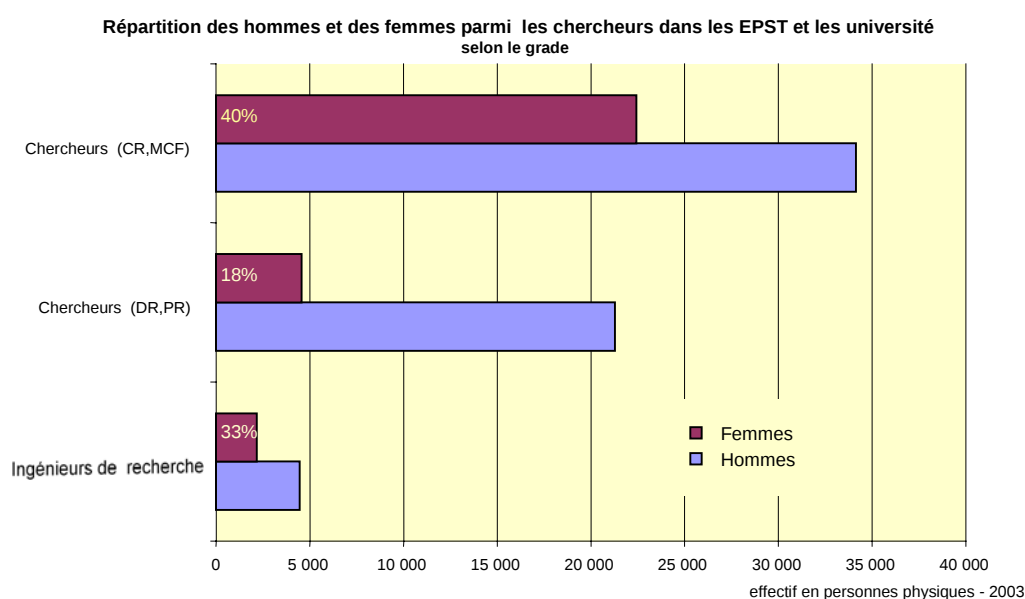
source MENESR - DEP B3.

De 2000 à 2003, l'emploi féminin a progressé plus rapidement dans plusieurs secteurs d'activité. Ainsi dans l'industrie chimique si les effectifs totaux sont restés stables, l'effectif féminin a cru de 30 %. A l'inverse l'augmentation du personnel dans le secteur automobile n' a pas eu les mêmes résultats pour les femmes.

Accès des femmes aux postes à responsabilité

Malgré une augmentation du nombre de femmes dans la recherche, des disparités dans le parcours professionnel persistent : la présence des femmes diminue dans les postes les plus élevés.

Ainsi, en 2003, à l'université, 38 % des maîtres de conférence sont des femmes alors que seuls 16 % professeurs sont des femmes. De même dans les établissements de recherche, on compte 38 % de chargées de recherche et seulement 22 % de directrices de recherche.



source MENESR - DEP B3.

Des femmes encore peu nombreuses dans les cursus scolaires et universitaires à dominante scientifique

La proportion des femmes dans les études, notamment supérieures, a augmenté de façon significative, elles représentent 57 % de la population universitaire. Si elles sont majoritaires en cursus Licence (57 %) et en cursus Master (56 %), elles ne sont plus que 46 % en cursus Doctorat.

En 2004 - 2005, les femmes restent minoritaires dans les formations à dominante scientifique, 27 % en sciences fondamentales et applications et 31 % en STAPS (sciences et techniques des activités physiques et sportives). D'ailleurs dans ces formations le taux de participation continue son érosion.

Dans les IUT, les écoles de commerce et dans les écoles d'ingénieurs, le taux de féminisation est globalement constant par rapport à l'année précédente.

Répartition des étudiantes en université par cursus et discipline 2004-2005

(France métropolitaine + DOM)

	Cursus Licence % femmes	Cursus Master % femmes	Cursus Doctorat % femmes	Premier cycle % femmes	Deuxième cycle % femmes	Troisième cycle % femmes	Ensemble % femmes
Droit - sciences politiques	66,2	65,3	47,1	66,1	65,8	60,0	64,8
Sciences économiques-gestion (hors AES)	50,2	51,8	40,8	47,8	53,4	48,5	50,6
AES	59,8	59,8		59,0	61,4	53,2	59,8
Lettres - sciences du langage - arts	73,3	74,6	64,5	72,3	76,0	68,1	73,1
Langues	74,8	79,1	65,4	73,3	79,6	72,0	75,4
Sciences humaines et sociales	69,3	66,8	51,0	68,7	69,3	59,0	67,4
Pluri lettres langues - sciences humaines	84,6	75,0		73,0	79,0	77,7	78,6
Sciences fondamentales et applications	28,1	26,1	26,5	30,1	25,7	26,0	27,2
Sciences de la nature et de la vie	60,1	55,5	49,5	60,5	57,8	51,6	57,4
STAPS	31,3	30,4	33,5	30,9	31,6	31,8	31,2
Pluri sciences	39,2	52,8		38,8	54,6	57,5	39,3
Médecine - odontologie	67,3	55,1	48,5	67,8	60,2	50,5	58,8
Pharmacie	66,6	67,9	54,3	67,1	70,1	65,7	67,1
IUT	39,3			39,3			39,3
Total France métropolitaine + DOM	57,4	56,2	45,8	57,1	57,9	51,8	56,5

Source : MENESR-DEP-B2.

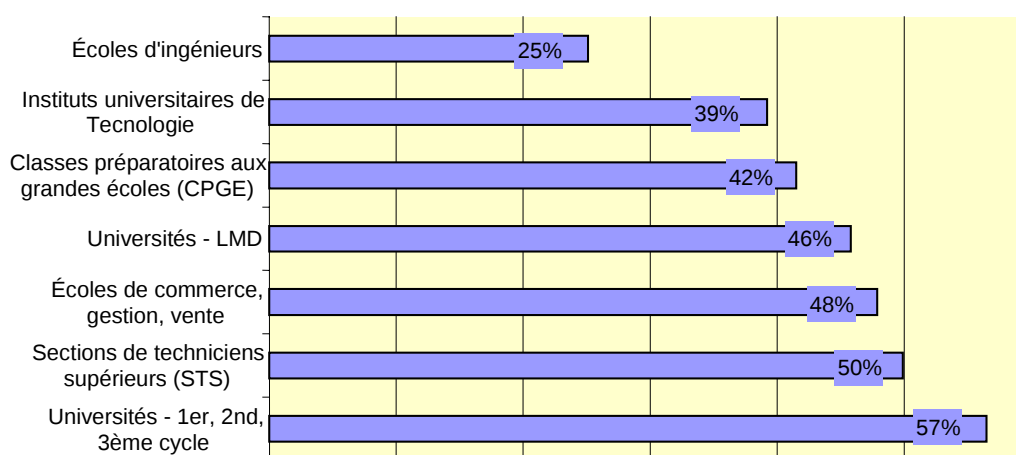
Au sein des écoles d'ingénieurs, les ENSAM et assimilées, bien qu'en hausse constante ces six dernières années, restent les moins féminisées avec 12 % de filles.

Les femmes représentent 39 % de l'ensemble des effectifs préparant un DUT. Elles représentent juste 21 % des effectifs du secteur secondaire, même si elles sont majoritaires dans les spécialités Chimie (55 %) et Génie Biologique (65 %). Globalement la proportion de femmes dans les spécialités du secondaire s'est accrue de 2 points depuis 1996-1997, une augmentation supérieure à celle de l'ensemble des spécialités (+1,7 points).

Dans les classes préparatoires, deux élèves sur cinq sont des femmes. Dans les préparations scientifiques, les femmes restent peu nombreuses (28 %).

Enfin, dans les sections de techniciens supérieurs (STS) on dénombre autant de femmes que d'hommes depuis plusieurs années. Les formations industrielles sont moins féminisées comme les formations dépendant du ministère de l'Agriculture (34 %).

Part des étudiantes dans les établissements d'enseignement supérieur en 2004-2005



total France métropolitaine +DOM

source MENESR - DEP B2.



AGENCE NATIONALE POUR LA GESTION DES DECHETS RADIOACTIFS

1-7 rue Jean Monnet – Parc de la Croix Blanche

92298 Châtenay-Malabry cedex

Tél. : 01 46 11 80 00 www.andra.fr

Directrice générale : Marie-Claude Dupuis

Ses missions en bref

Depuis la loi du 30 décembre 1991 (art. L 542 du code de l'environnement), l'Andra est un établissement public à caractère industriel et commercial (EPIC). Elle est placée sous la tutelle des ministères chargés de l'industrie, de la recherche, et de l'environnement.

L'Andra doit concevoir et mettre en œuvre les filières de gestion des déchets radioactifs produits en France, pour préserver à long terme la santé des personnes et notre environnement.

Pour cela, l'agence assure trois missions :

- une mission industrielle qui correspond à la mise en œuvre des solutions concrètes de gestion (exploitation de stockage, collecte de déchets...) ;
- une mission de recherche qui recouvre les études nécessaires pour définir de nouveaux modes de gestion des déchets et proposer des solutions opérationnelles. Cela comprend en particulier sur les déchets de haute activité et à vie longue ;
- une mission d'information qui procède d'un effort de production, de rassemblement et de diffusion de la connaissance sur les déchets radioactifs pour la mettre à disposition de tous les publics.

L'Andra joue ainsi un rôle d'appui privilégié de l'État pour la mise en œuvre de la politique publique de gestion des déchets radioactifs.

Quelques chiffres clés

L'Andra compte 360 collaborateurs.

Son budget, de l'ordre de 100 millions d'euros par an, est financé par les producteurs de déchets suivant le principe « pollueurs/payeurs », en fonction des quantités de déchets produits et non par les impôts (budget de l'État).

L'Andra est implantée sur 5 sites : le siège social à Châtenay-Malabry (92), le centre de stockage de la Manche, le centre de stockage FMA à Soulaire (Aube), le centre de stockage TFA à Morvilliers (Aube) et le Laboratoire de recherche souterrain de Meuse/Haute-Marne.

La place des femmes

L'effectif de l'Andra se compose de 40 % de femmes et 60 % d'hommes, et parmi les 24 thésards on compte 50 % de femmes et 50 % d'hommes.

Le comité de direction comporte 6 hommes et 2 femmes dont la directrice générale.

En matière de rémunération (mesures individuelles), l'analyse par catégorie et par sexe fait apparaître en 2004 un pourcentage identique de salarié-e-s bénéficiaires de ces mesures.

L'Andra, comme bon nombre d'organisations aujourd'hui, affirme que l'égalité professionnelle est un droit et que la mixité professionnelle est un facteur d'enrichissement collectif, de cohésion sociale et d'efficacité économique.

Depuis plusieurs années, des efforts ont été entrepris au sein de l'Agence afin de faire évoluer les mentalités et les comportements en matière d'égalité professionnelle.

La concrétisation de cette politique s'est notamment traduite par la signature en 2004 d'un accord sur l'égalité professionnelle articulé autour des orientations suivantes :

1. renforcer la politique de féminisation des recrutements pour la population cadre et le nombre de femmes à des postes de responsabilités d'encadrement ;
2. garantir le principe d'équité entre les rémunérations des personnels masculins et féminins ;
3. promouvoir la mixité sur les postes à responsabilité managériales, notamment en garantissant l'absence de discrimination lors de l'examen des candidatures internes ;
4. veiller à ce que les moyens de formation mis en œuvre au sein de l'Agence soient équilibrés dans la répartition entre les femmes et les hommes ;
5. garantir que les congés maternités et parentaux soient sans incidence sur le déroulement de carrière.

Cet accord contient ainsi un ensemble d'actions visant à concrétiser les orientations décrites ci-dessus.

Le suivi de cet accord, comme celui du rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (loi du 9 mai 2001) permet d'analyser les progrès réalisés. Compte tenu de la nature des démarches engagées, ceux-ci ne peuvent que s'évaluer dans la durée.

Correspondant parité



Paul Talneau

Tél. : 01 46 11 84 74 – fax : 01 46 11 82 60

paul.talneau@andra.fr



**CENTRE NATIONAL DU MACHINISME AGRICOLE,
DU GENIE RURAL, DES EAUX ET FORETS**
BP 44 – Parc de Tourvoie
92163 Antony www.cemagref.fr
Directeur général : Patrick Lavarde

Ses missions en bref

Au cœur du dispositif de recherche et d'expertise en environnement, le Cemagref est un organisme national ancré sur des partenariats territoriaux et bien inséré dans l'espace européen.

Organisme public de recherche finalisée sur la gestion des eaux et des territoires, ses recherches sont orientées vers la production de connaissances nouvelles et d'innovations techniques utilisées par les gestionnaires, les décideurs et les entreprises pour répondre à des questions concrètes de société.

Il centre ses recherches sur les ressources en eau de surface, les systèmes écologiques aquatiques et terrestres, les espaces à dominante rurale, les technologies pour l'eau, les agrosystèmes et la sûreté des aliments.

Les compétences mises en oeuvre relèvent des sciences de l'ingénieur, des sciences de la nature et du vivant, des sciences de l'univers et des sciences humaines et sociales.

Les recherches et les activités conduites donnent lieu à des produits variés : publications, participations à des colloques, expertises et conseils aux services publics, essais et analyses, brevets et logiciels, formation initiale et continue, participation à la normalisation.

Quelques chiffres clés

- Budget annuel : 68,8 M€.
- Recettes provenant des contrats : 16 M€.
- 900 permanent-e-s, dont 450 chercheur-e-s et ingénieur-e-s, auxquels s'ajoutent plus de 200 doctorant-e-s, 40 post-doctorant-e-s et chercheur-e-s de l'étranger, et environ 250 stagiaires de niveau master.
- 29 unités de recherche réparties sur 9 sites principaux (Aix-en-Provence, Antony, Bordeaux, Clermont-Ferrand, Grenoble, Lyon, Montpellier, Nogent-sur-Vernisson, Rennes) et une antenne régionale à la Martinique.

La place des femmes

Au Cemagref, les femmes représentent près de 35 % de l'effectif total. Elles représentent près du quart des chercheur-e-s et des ingénieur-e-s, en augmentation quasi constante depuis 2000 où ce pourcentage était de 22 %. Pour les personnels techniques et administratifs, ce pourcentage est de 46 %.

Lors des changements de grade prononcés en 2004, les femmes ont représenté respectivement 57 % et 50 % des promus dans les corps de catégorie B et C et un tiers des promus dans le corps des IR.

Place comparée des hommes et des femmes dans les instances et l'encadrement

A noter, la présence des femmes au conseil d'administration : 61,5 % des représentants de l'administration. Pour ce qui est de l'encadrement, leur place est surtout marquée parmi les chefs de service (plus de 55 %).

Les femmes représentent 16,7 % des membres du comité de direction et 11 % des directeurs régionaux. En outre, elles sont près de 8 % à diriger une unité de recherche et 12 % sont animatrices d'un thème de recherche.

Depuis la parution du décret n°2002-766 du 3 mai 2002 relatif aux modalités de désignation, par l'administration, dans la fonction publique de l'État, des membres des jurys et des comités de sélection et de ses représentants au sein des organismes consultatifs, le Cemagref, au même titre que toute autre administration, se doit de respecter une proportion minimale d'un tiers de personnes de chaque sexe justifiant des compétences nécessaires.

Les modalités de recrutement

Au Cemagref, les recrutements des personnels permanents s'effectuent par concours externes dont les conditions d'accès varient selon les corps. Chaque concours se déroule en 2 phases qui prennent des formes différentes selon les corps. Les concours sont organisés par branche d'activité professionnelle sur des profils ciblés.

Accueil de chercheur-e-s étrangers/étrangères

En 2004, les femmes représentaient près du tiers (32,5 %) du nombre total de chercheur-e-s étrangers/étrangères accueilli-e-s, soit une nette augmentation par rapport à l'année 2003 où elles n'en représentaient que le quart.

C'est parmi les chercheur-e-s étrangers/étrangères originaires de l'Union européenne que la population féminine était la plus importante (43 %). Au sein des zones géographiques d'Amérique du Nord et de l'Afrique, les situations étaient identiques avec, pour chacune, 25 % de femmes accueillies.

Actions engagées et perspectives

Le Cemagref assure un suivi permanent des actions mises en place par d'autres organismes tant au niveau national qu'europpéen. Au-delà des obligations réglementaires, il apporte une attention particulière à la représentativité des femmes dans les jurys, notamment pour les concours de DR, de CR et d'IR.

En outre, la mise en place progressive d'indicateurs sexués permet désormais d'amorcer un véritable suivi de l'évolution de la situation. A terme, cette vigilance et ces analyses seront affinées en vue de mieux appréhender la place des femmes dans l'établissement.

Correspondante parité



Martine Dubois
Tél. : 01 40 96 61 09
martine.dubois@cemagref.fr



**CENTRE DE COOPERATION INTERNATIONALE EN RECHERCHE AGRONOMIQUE
POUR LE DEVELOPPEMENT**

42, rue Scheffer

75116 Paris, France

Tél. : 01 53 70 20 00 www.cirad.fr

Directeur Général : en cours de nomination

Ses missions en bref

Le Cirad créé en 1984 avec un statut d'EPIC, sous la tutelle des ministères chargés de la recherche et de la coopération, est spécialisé en recherche agronomique appliquée aux régions chaudes et contribue au développement rural des pays tropicaux et subtropicaux.

Le Cirad a choisi le développement durable comme ligne de force de son action à travers le monde. Cette démarche prend en compte les conséquences écologiques, économiques et sociales, à long terme, des processus de transformation des sociétés et des territoires du Sud.

Le Cirad intervient dans plus de 50 pays du monde par des recherches et expérimentations, des actions de formation, d'information et d'innovation, et des expertises. Ses compétences relèvent des sciences du vivant, des sciences humaines et des sciences de l'ingénieur, appliquées à l'agriculture et l'alimentation, à la gestion des ressources naturelles et aux sociétés. Il privilégie la recherche en partenariat avec les pouvoirs publics, instituts de recherche, universités, entreprises privées, groupements de producteurs, organisations professionnelles paysannes, entreprises du secteur agro-industriel, organisations non gouvernementales...

Quelques chiffres clés

Le Cirad comprend 7 départements et 60 unités : 36 UPR, 3 US, 18 UMR et 3 URP.

Au 31 décembre 2004, sur un effectif de 1 876 agents, les femmes sont au nombre de 726, soit 38,70 % de l'effectif.

Ses agents collaborent avec des structures nationales et régionales de recherche ou d'enseignement supérieur. Son ouverture sur de nombreuses communautés scientifiques le positionne de fait au cœur d'un dispositif mondial de plus de 10 000 chercheur-e-s.

Son budget opérationnel annuel est d'environ 170 millions d'euros.

La place des femmes

Le nombre de femmes reste stable depuis 1994 ; leur représentation variant entre 37 % et 38 % de l'effectif selon les années pour un effectif moyen de 1 821 personnes sur ces dix dernières années.

En 2004, les cadres femmes représentaient 23,43 % pour un effectif total de 1067 cadres. Entre 1994 et 2004, cette proportion est passée de 15,50 % à 23,43 %.

Quant au pourcentage d'agents de maîtrise femmes, il s'est élevé à 67,21 % pour un effectif total de 613. Il varie entre 67,21 % et 70,69 % de 1994 à 2004.

Le pourcentage de collaboratrices femmes est passé de 48,98 % à 32,65 % entre 1994 et 2004.

Sur un effectif moyen de 207 cadres expatriés entre 1994 et 2004, le nombre moyen de femmes cadres expatriées s'élève à 17.

Le pourcentage de femmes cadres expatriées s'élevait à 5,51 % en 1994 et à 11,65 % en 2004. Il a passé la barre des 10 % en 2002.

En 2005, des femmes ont eu accès à des postes d'encadrement d'équipes de recherche. Ainsi, quatre femmes ont été nommées responsables d'unités propres de recherche, en 2005, sur les 42 responsables d'UPR, soit 9,5 % de cette population.

Les modalités de recrutement

Le Cirad ne recrute pas sur concours. Les modalités de recrutement prévoient une diffusion des offres d'emploi sur le site Internet et sur le site intranet. Une diffusion de l'offre d'emploi auprès de l'ANPE, l'APEC et dans la presse peut également s'effectuer. Nos offres d'emplois peuvent également faire l'objet d'une diffusion auprès d'autres organismes et notamment sur le site RH Agropolis Montpellier, plate-forme mobilité issue d'un partenariat entre cinq organismes - www.rh.agropolis.fr.

Une première sélection sur dossier est effectuée par la Dgrh. Une deuxième sélection sur dossier est ensuite effectuée par le programme ou service recruteur. Les finalistes (5 maximum) sont convoqués par la Dgrh pour un entretien complémentaire au cours duquel la motivation, l'expatriation, la mobilité sont notamment abordées. Pour les postes de cadre, les candidats sélectionnés sont ensuite auditionnés par un jury.

Les modalités de promotion

L'avancement d'échelon s'effectue automatiquement en fonction de l'ancienneté (tous les deux ou trois ans selon l'échelon). Tout changement de catégorie en raison d'un changement de fonction, d'une prise de responsabilités ou en raison de l'atteinte d'un niveau de compétence supérieur ou de nouvelles compétences, s'effectue au choix. Les demandes d'avancement au choix sont examinées par des commissions.

Correspondante parité



Michèle Giovanelli
Tél. : 01 53 70 20 11
michele.giovanelli@cirad.fr

Ses missions en bref

De statut EPIC, le CNES a été créé en 1961. Il constitue à la fois une agence de programme et un centre technique. Il est chargé de proposer au gouvernement la politique spatiale française et de la mettre en œuvre dans le cadre de la coopération internationale et plus particulièrement au sein de l'Europe.

Les grands domaines stratégiques structurant l'activité pour les années à venir sont :

- l'accès à l'espace avec le programme Ariane et l'exploitation de la base de lancement : le Centre Spatial Guyanais,
- les applications grand public dans le domaine de l'observation de la terre, des télécommunications, de la navigation et de la localisation,
- le développement durable afin de comprendre les mécanismes complexes qui régissent le fonctionnement de la planète,
- les sciences spatiales et la préparation de l'avenir avec Rosetta, Mars-Express, ...,
- la sécurité et la défense.

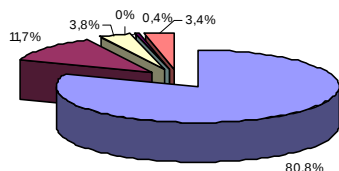
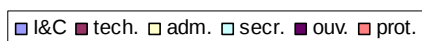
Quelques chiffres clés

Plus de 2 500 collaborateurs au savoir-faire spécifique travaillent sur ses quatre sites de Paris, Évry, Toulouse et Kourou en Guyane. Cet effectif est composé de quelques 1 800 ingénieur-e-s et cadres. L'effectif total est composé à 35 % de femmes.

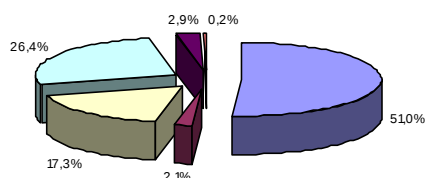
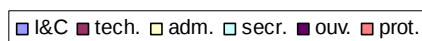
Le budget annuel total pour 2004, incluant la contribution de la France à l'ESA à hauteur de 685 millions d'euros, est de 1 698,6 millions d'euros.

La place des femmes

Répartition hommes/femmes par catégorie professionnelle



Hommes



Femmes

Le CNES a conclu en juin 2004 avec quatre organisations syndicales et pour une durée de trois ans, un accord sur l'égalité professionnelle et la conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale.

Cet accord repose sur quatre grands axes :

1. se doter d'indicateurs permettant de suivre la situation comparée des hommes et des femmes dans des domaines jugés prioritaires : le recrutement, les promotions, les rémunérations et l'accès aux fonctions managériales,
2. mettre en place des mesures visant à assurer aux salariés, hommes et femmes, une meilleure conciliation entre leur vie professionnelle et leur vie familiale : temps partiel, congé de paternité, congés pour enfant malade, prime de naissance ou d'adoption...
3. réaliser des actions de formation et d'information à la question de l'égalité professionnelle à destination des managers et plus généralement du personnel,
4. assurer au personnel un déroulement de carrière conforme aux qualités et compétences de chacun. Il s'agit, à la fois de neutraliser, autant que possible, l'effet du congé de maternité (garantie d'avancement, transmission d'informations...), d'examiner systématiquement l'évolution des rémunérations des hommes et des femmes lors des opérations d'avancement et d'apporter si besoin des mesures correctrices.

Un observatoire de l'égalité professionnelle composé des signataires de l'accord a été mis en place afin d'en assurer un suivi annuel.

Correspondante parité



Nathalie Froment

Tél. : 01 44 76 76 05 – fax : 01 44 76 74 03

nathalie.froment@cnes.fr



CENTRE NATIONAL DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE

3, rue Michel-Ange – 75794 Paris cedex 16

Tél : 01 44 96 40 00 www.cnrs.fr

Présidente : Catherine Bréchnignac

Directeur général : Arnold Migus

Ses missions en bref

Créé en 1939, le CNRS est un organisme public de recherche fondamentale, EPST placé sous la tutelle du ministère chargé de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, il exerce son activité dans tous les champs de la connaissance, produit du savoir et met ce savoir au service de la société.

Quelques chiffres clés

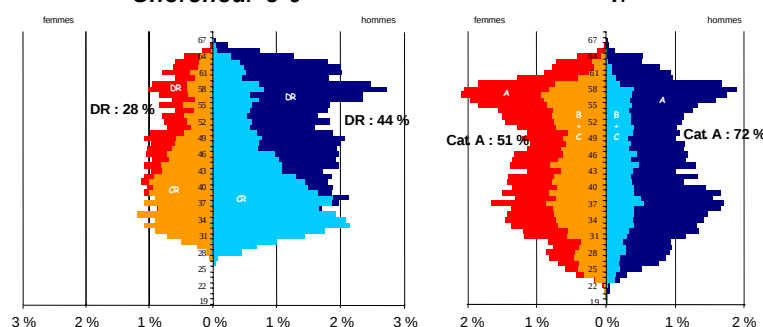
C'est le plus grand centre de recherche public d'Europe avec plus de 30 000 personnes : 11 652 chercheur-e-s, 14 422 ingénieur-e-s et technicien-ne-s, 4 000 post-doctorant-e-s et CDD, des doctorant-e-s et des stagiaires... Implanté sur l'ensemble du territoire national, souvent localisé dans les universités et aussi dans le monde, le CNRS se compose de 1 260 unités de recherche et de service. Son budget est de 2 300 millions d'euros HT pour l'année 2005.

La place des femmes

Les permanents * du CNRS représentent :

- 11 077 femmes et 14 997 hommes, soit une proportion de 42,5 % de femmes.
- 11 652 chercheur-e-s dont 3 634 femmes soit 31,2 %.
- 14 422 Ingénieur-e-s et technicien-ne-s dont 7 443 femmes soit 51,6 %.

Pyramide des âges des permanents du CNRS Chercheur-e-s IT



CR : chargé de recherche (CR2, CR1) - DR : directeur de recherche (DR2, DR1, DRCE)

Parmi les chercheur-e-s, 28,2 % des femmes sont DR, 44,4 % des hommes sont DR. Parmi les IT, on note que les personnels appartenant à la catégorie A de la fonction publique représentent 51 % des femmes et 72 % des hommes.

Évolution de la proportion de femmes selon les disciplines

Toutes disciplines confondues, la proportion de femmes parmi les chercheur-e-s du CNRS n'a pratiquement pas varié (31 %) depuis une quinzaine d'années. Cette apparente stabilité cache des variations importantes selon les disciplines. On notera la progression importante du nombre de femmes en Sciences pour l'ingénieur ainsi qu'une diminution de la part des femmes en Sciences de la vie.

Proportion de femmes par discipline	1987	1995	2005
Mathématiques	19 %	17 %	16 %
Physique	16 %	17 %	17 %
Électronique et informatique	16 %	17 %	19 %
Sciences pour l'ingénieur	12 %	16 %	19 %
Chimie	26 %	28 %	30 %
Sciences de l'univers	24 %	25 %	26 %
Sciences de la vie	42 %	40 %	39 %
Sciences de l'homme et de la société	37 %	39 %	43 %

* Source : Michèle Crance, Service Indicateurs de Politique Scientifique du CNRS, situation des données au 31/12/2005

La Mission pour la place des femmes au CNRS

En 2001, le CNRS est le premier EPST à se doter d'une structure opérationnelle, la Mission pour la place des femmes, rattachée à la Direction générale. Cette Mission vise à concevoir, mettre en œuvre et coordonner toutes actions destinées à promouvoir la place des femmes dans l'organisme.

En mars 2003, trois femmes, Nicole Ameline, ministre de la Parité et de l'Égalité professionnelle, Claudie Haigneré, ministre déléguée à la Recherche et aux Nouvelles Technologies et Geneviève Berger, Directrice générale du CNRS, se sont engagées pour la parité en signant un accord-cadre de coopération sur la parité dans les sciences.

En septembre 2004, Bernard Larrouturou, Directeur général, à propos de l'évaluation (Comité national), instaure un 7^e critère intitulé « Équilibres globaux ».

Les actions prioritaires de la mission :

- Produire et analyser des données sexuées
- Identifier et analyser les facteurs bloquant ou affectant le déroulement de carrière des femmes
- Faire évoluer les représentations et les perceptions de la femme au CNRS
- Analyser la situation des femmes au travail : sur le plan des métiers et sur celui de l'organisation du travail
- Valoriser la place des femmes au CNRS : émergence de modèles féminins
- Développer une « culture » du genre : actions de formation
- Promouvoir les recherches sur le genre
- Agir pour l'égalité : représentation plus équilibrée des femmes et des hommes dans les instances d'évaluation et transparence des critères de recrutement, de promotion et d'évaluation

Les stratégies de recherche et d'actions :

- Production d'enquêtes pour identifier les verrous affectant la carrière des femmes
- Sensibilisation et formation à la question du genre : Les Ateliers scientifiques pluridisciplinaires.
- Valorisation de la place des femmes dans les sciences : publication de l'ouvrage *Les femmes dans l'histoire du CNRS*, création d'expositions comme *Physique de femmes*, production de documents audiovisuels (*Deux femmes Prix Nobel*, *La perceuse et le rouge à lèvres*), coproduction de film avec le Ministère de la Recherche, *Filles et garçons : des métiers scientifiques pour tous* (Édition Lunes)...
- Communication en direction des jeunes
- Reconnaissance de la Mission dans les réseaux européens, associatifs et institutionnels

Perspectives

La Mission pour la place des femmes, acteur reconnu et légitime dans le dispositif national et européen, est présente sur tous les chantiers qui permettent d'attirer les filles dans les filières scientifiques, d'assurer l'égalité des chances entre les filles et les garçons, de permettre l'égal accès des femmes et des hommes aux postes de responsabilité.

Modalités de recrutement

Tous les ans, le CNRS recrute, sur concours, environ 400 chercheur-e-s dans toutes les disciplines et environ 500 ingénieur-e-s et technicien-ne-s dans plus de 120 métiers.

Pour en savoir plus, consultez le site de la Direction des Ressources Humaines du CNRS <http://www.sg.cnrs.fr/drh/default.htm>.

Correspondante parité



Geneviève Hatet-Najar, Directrice de la mission
pour la place des femmes
Tél : 01 44 96 53 46 - www.cnrs.fr/mission-femmes
genevieve.hatet-najar@cnrs-dir.fr



**INSTITUT FRANÇAIS DE RECHERCHE POUR L'EXPLOITATION
DURABLE DE LA MER**
155, rue Jean-Jacques Rousseau
92138 Issy-les-Moulineaux Cedex www.ifremer.fr
Président Directeur Général : Jean-Yves Perrot

Ses missions en bref

L'Ifremer est un EPIC, placé sous la tutelle conjointe des ministères chargés de la Recherche, de l'Agriculture et de la Pêche, de l'Équipement et des Transports ainsi que de l'Écologie et du Développement durable.

Ses missions :

- connaître, évaluer et mettre en valeur les ressources des océans et permettre leur exploitation durable
- améliorer les méthodes de surveillance, de prévision d'évolution, de protection et de mise en valeur du milieu marin et côtier
- favoriser le développement économique du monde maritime

Ses priorités thématiques :

- surveillance, usage et mise en valeur des mers côtières,
- surveillance et optimisation des ressources aquacoles,
- ressources halieutiques, exploitation durable et valorisation,
- exploration, connaissance et exploitation des fonds océaniques et de leur biodiversité,
- circulation des écosystèmes marins, mécanismes, évolution et prévision,
- grands équipements au service de l'océanographie.

Quelques chiffres clés

- un budget annuel de plus de 160 millions d'euros
- 5 centres (Brest/Manche-mer du Nord/Méditerranée/Nantes/Tahiti) et 26 implantations réparties sur le littoral métropolitain et dans les DOM-TOM
- 25 départements de recherche
- un ensemble de moyens d'élevage aquacole et d'expérimentation
- 7 navires (dont 4 hauturiers), 1 submersible habité, 1 engin téléopéré pour grande profondeur (- 6000 m) et un ensemble de moyens d'essais

La place des femmes

Au 31 décembre 2004, on dénombre :

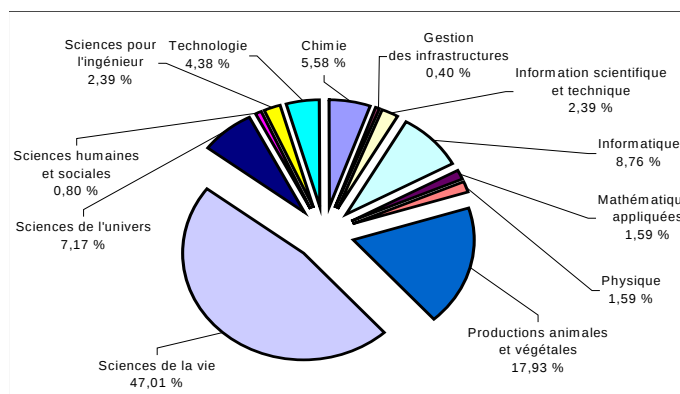
- 1 488 salariés au total, 40,1 % de femmes
⇒ entre 1990 et 2004, le nombre de femmes a augmenté de 38,52 % et leur % dans l'effectif est passé de 34 % à 40 %
- 801 salariés cadres, 28,46 % de femmes
⇒ entre 1990 et 2004, le nombre de femmes cadre a augmenté de 98,26 % et leur % dans l'effectif est passé de 18,76 % à 28,46 %
- 687 salariés non-cadres, 53,71 % de femmes (52,34 % en 1995)

Effectifs / filière :

Effectif total	% de femmes
Filière scientifique	parmi les chercheur-e-s
441	29,25 %
Filière scientifique et technologique	parmi les ingénieurs et techniciens
721	29,40 %
Filière administrative	parmi les administratifs
326	78,53 %

Au 1^{er} juin 2005,
les femmes représentent 21,47 %
des responsables hiérarchiques /
fonctionnel-le-s et 31,15 % des
responsabilités de projets.

Répartition par « discipline » de l'effectif féminin :



Les embauches

L'Ifremer ne recrute pas sur concours, mais selon des modalités qui prévoient : la diffusion des offres d'emploi auprès de l'ANPE, l'APEC, les écoles, la presse, au niveau local et/ou national, son site Internet ; une sélection sur dossier ; des auditions devant une commission de recrutement ; des entretiens supplémentaires pour les recrutements de cadres.

En matière d'embauche, l'Ifremer s'est engagé sur :

- le maintien de l'effort de recrutement au niveau des embauches de jeunes chercheuses et techniciennes,
- le bon déroulement de tout le processus de recrutement par la mise en place du suivi statistique des candidatures féminines lors des recrutements externes,
- la mixité de la composition des commissions de recrutements.

A noter : le taux d'embauche des femmes est en augmentation constante et est supérieur ou égal à 50 % depuis 2002.

Le déroulement de carrière

Pour les quatre prochaines années, l'Ifremer affiche notamment :

- la poursuite de l'effort de formation professionnelle (≈ 3 % de la masse salariale)
- le maintien d'une politique en faveur de la mobilité interne et externe
A noter : l'Ifremer diffuse, en interne, avec mention hommes/femmes, toutes les offres de postes en mobilité, y compris les postes de responsables.
- la poursuite de démarches concrètes en faveur de l'égalité professionnelle :
 - o mise en place d'indicateurs de suivi sexués dans l'objectif d'analyser l'impact des mesures mises en œuvre et d'étudier le déroulement des carrières des femmes
 - o aménagements de temps de travail prévus dans l'accord d'entreprise
 - o féminisation des notes DRH et de la direction générale,
 - o sensibilisation des responsables au sujet de la place des femmes dans la vie professionnelle, au cours des stages de « management »,
 - o participation à des campagnes de communication destinées à féminiser l'image des scientifiques,
 - o veiller à l'égalité professionnelle lors des procédures annuelles d'avancements et de promotions aux choix,
 - o augmenter la participation des femmes membres du jury des commissions de promotion,
 - o formaliser la procédure d'accompagnement lors des retours de congés parentaux de longue durée par la formation.

Perspectives : négociation du nouvel accord sur la gestion des carrières

Il est proposé retenir comme l'un des thèmes de la négociation « l'égalité professionnelle hommes / femmes ».

Correspondante parité



Sophie SERGENT
Tél. : 01 46 48 21 60
Fax : 01 46 48 22 77
sophie.sergent@ifremer.fr



INSTITUT NATIONAL DE LA RECHERCHE AGRONOMIQUE

147 rue de l'Université

75338 Paris Cedex

www.inra.fr

Président-Directrice générale : Marion Guillou

Ses missions en bref

Créé en 1946, l'INRA est un EPST, placé sous la double tutelle des ministères en charge de la Recherche et de l'Agriculture.

Ses missions de recherche finalisée sont les suivantes :

- produire et diffuser des connaissances scientifiques et des innovations,
- participer à la formation (à et par la recherche), à la diffusion de la culture scientifique et technique, au débat science/société,
- contribuer, par son expertise, aux choix éclairés des décisions tant des acteurs publics que privés.

Quelques chiffres-clés

Premier organisme européen de recherche agronomique, parmi les trois premiers mondiaux, l'INRA compte près de 8 800 personnes rémunérées, auxquelles il convient d'ajouter environ 1°400 doctorants par an, des post-doctorants, de nombreux stagiaires.

L'INRA est largement implanté en région avec 21 centres et près de 140 sites. Il est structuré en 14 départements scientifiques. Son budget est de 614 millions d'euros pour l'année 2005."

La place des femmes

Répartition par corps au 31 décembre 2003

Corps	DR	CR	IR	IE	AI	TR	AJT et AGT	Totaux
Femmes	95 (15 %)	580 (49 %)	250 (35 %)	432 (50 %)	381 (53 %)	1313 (58 %)	992 (44 %)	4043 (47 %)
Hommes	540 (85 %)	604 (51 %)	456 (65 %)	433 (50 %)	337 (47 %)	968 (42 %)	1266 (56 %)	4604 (53 %)
Totaux	635	1184	709	865	718	2281	2258	8647

Les ingénieur-e-s et technicien-ne-s (IT)

Chez les ingénieur-e-s et technicien-ne-s, le taux de féminisation atteint 50 % alors qu'il est de 36 % chez les chercheur-e-s. Sur un total de 706 IR, 250 sont des femmes (35 %), elles sont 50 % parmi les 865 IE, représentent 50 % des AI, 57 % des TR et 44 % des AJT et AGT.

Au dessus de 50 ans, les femmes IR représentent 25 % de cette population, alors qu'elles sont 40 % d'IE dans cette même tranche d'âge. En revanche, parmi les moins de 30 ans, 10 des 14 IR recensés sont des femmes, et 67 % des 82 IE sont des femmes. Un phénomène analogue, de féminisation des métiers de la recherche, est également observé chez les chercheur-e-s.

Les chercheur-e-s (CR et DR)

L'augmentation de la proportion de chercheuses à l'INRA est la conséquence directe d'une très nette progression des candidatures féminines aux concours de CR2 et de CR1, de 57 % et 39 % respectivement (moyenne de 2000 à 2003). Les taux de réussite au concours de CR2 sont les mêmes pour les deux sexes, de l'ordre de 22 % et les femmes réussissent mieux le concours de CR1 que les hommes (23 %/17 %).

Une projection à court terme tenant compte des départs à la retraite et reposant sur l'hypothèse de recrutements identiques en volume et taux de féminisation aux recrutements actuels, permet de prédire que la parité sera atteinte en une dizaine d'années, soit à l'horizon 2016.

Les données chiffrées obtenues à la suite des concours de DR2 font ressortir un différentiel dans la trajectoire des chercheuses et des chercheurs : globalement, une proportion environ deux fois plus élevée de femmes que d'hommes reste CR.

Les femmes dans l'encadrement, les instances, les jurys de concours

Actuellement, l'INRA est présidé par une femme. Les fonctions de Directeur Général Délégué (deux) et de Directeur Scientifique (cinq au total) sont assurées par des hommes. Parmi les 14 Chefs de Département, une seule femme est présente et trois des 21 Présidents de Centre sont des femmes.

Depuis le décret de 2002 relatif à la parité, l'INRA doit, comme l'ensemble de la fonction publique, suivre des règles qui garantissent une représentation équilibrée des deux sexes : une proportion minimale d'un tiers de personnes de chaque sexe doit être respectée. Ainsi sont régis les jurys des concours d'IT, les comités de sélection et les instances consultatives (CAP, CTP...). Lors du renouvellement des CSS en 2003, une grande attention a été portée à la parité et, dans chacune des 14 commissions, les femmes sont présentes en moyenne à 40 %.

La parité n'étant en revanche pas imposée dans les jurys de concours de chercheur-e-s, l'INRA veille, dans la mesure du possible, à ce que des femmes soient bien représentées dans ces jurys. En raison du déficit de femmes DR, cette représentation est parfois difficile à maintenir pour les concours de DR.

Constat : deux points essentiels à souligner

- Le taux de réussite comparable voire parfois supérieur des chercheuses par rapport à leurs confrères aux concours de CR indique que les « stéréotypes sexistes » de rôles et comportements n'influent pas sur les critères de sélection de ces jurys.
- Le phénomène « d'autocensure » observé chez les chercheuses CR1 pour le concours de DR2 et qui renvoie au fameux « plafond de verre », pourrait toutefois maintenir durablement une disparité dans les carrières respectives des chercheuses et des chercheurs de l'Institut. Ce phénomène peut s'expliquer par des processus de carrière qui incluent des « normes d'âge » (« tout se joue en début de carrière ») et des exigences de disponibilité, comme les horaires de travail, la mobilité parfois, difficiles à concilier avec d'autres composantes extraprofessionnelles.

Actions engagées

Elles consistent essentiellement en une meilleure analyse de la situation actuelle et une vigilance toute particulière de l'Institut :

- Suivi et analyse du taux de féminisation de l'Institut, dont l'évolution est très positive.
- Actions visant à augmenter la représentation féminine dans les jurys de concours de chercheur-e-s, en le précisant très clairement aux présidents de ces jurys (courrier circulaire avant les sessions).

Perspectives

- Veiller à une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les instances scientifiques et administratives.
- Proposer des mesures permettant de remédier aux déséquilibres observés.
- Relayer les actions impulsées par la Mission pour la Parité, ainsi que les informations et initiatives du groupe d'Helsinki – femmes et sciences de la commission européenne.
- D'une manière générale, sensibiliser à la problématique du genre.

Correspondante parité



Chantal DAVID

Tél. : 01 42 75 94 80 – fax : 01 42 75 90 39

david@paris.inra.fr



INSTITUT NATIONAL DE RECHERCHE SUR LES TRANSPORTS ET LEUR SÉCURITÉ

Direction déléguée Île-de-France

23, rue Alfred Nobel

77420 Champs-sur-Marne www.inrets.fr

Directeur général : Guy Bourgeois

Ses missions en bref

L'INRETS est un EPST placé sous la double tutelle des ministères chargés de la recherche et des transports. Il intervient essentiellement dans le champ des transports terrestres mais aussi aux interfaces du maritime et de l'aérien.

L'INRETS a pour missions :

- d'effectuer des recherches et développements destinés à l'amélioration des systèmes et moyens de transport et de circulation,
- de mener des travaux d'expertise et d'aide à la décision,
- de valoriser les résultats de ces recherches, de contribuer à la diffusion des connaissances scientifiques et à la formation.

Ses thématiques principales :

- accroître la sécurité des personnes,
- optimiser l'usage des réseaux de transport et réduire la dépendance au pétrole : de la mobilité quotidienne à l'aménagement des territoires,
- accroître la fiabilité et la durabilité des systèmes de transport, optimiser leur consommation énergétique et réduire leur impact sur l'environnement.

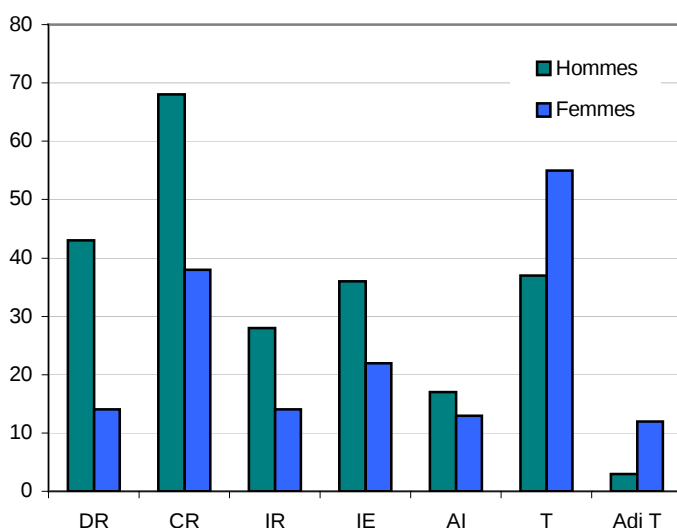
Les travaux de recherche de l'institut donnent lieu à des collaborations avec des équipes universitaires et des professionnels du transport, en particulier dans le cadre des projets de recherche menés au niveau national (PREDIT) ou européen (PCRD). En outre, des développements de partenariats constructifs et durables sont engagés avec les acteurs économiques du monde des transports.

Quelques chiffres-clés

Avec un effectif d'environ 630 personnes dont plus de 100 doctorants, l'INRETS est structuré en 19 unités de recherche, implantées sur 4 régions (Île-de-France, Nord Pas-de-Calais, Rhône-Alpes et PACA) et son budget est de 39 millions d'euros.

La place des femmes

Effectifs et pourcentages par corps et par sexe (07/2005)



Sur un total de 404 postes permanents, les femmes représentent 42 % des effectifs. Cette répartition varie suivant le corps : elle passe de 63 % des effectifs pour les catégories B et C à 34 % pour les catégories A. Le taux le plus faible se trouve chez les directeurs de recherche (25 %), mais on peut noter qu'il est en progression puisqu'en 2001, les femmes représentaient 18 % des effectifs de DR.

L'examen de l'âge moyen par corps selon le sexe montre que les femmes sont en moyenne plus jeunes. Pour l'ensemble de l'institut, les femmes ont en moyenne 45 ans et les hommes 49 ans.

On peut noter une part importante de femmes dans l'encadrement : secrétaire générale, directrice de la valorisation, directrice scientifique, directrice de la communication, directrice déléguée Ile-de-France et sur les 19 unités de recherche, 4 sont dirigées par une femme.

Moyenne d'âge par corps et sexe (situation au 1er juillet 2005)

Corps	Hommes	Femmes	Ensemble
Directeurs de recherche	55	54	55
Chargés de recherche	45	44	44
Ingénieurs de recherche	53	51	52
Ingénieurs d'études	50	46	49
Assistants ingénieurs	45	42	44
Techniciens	47	43	45
Adjoints techniques	38	39	39
Agents techniques	53	-	53
Secrétaire d'administration	-	42	42
Adjoints administratifs	-	50	50
Ensemble	49	45	47

Répartition dans les instances

Effectifs et pourcentages par genre dans les instances en juillet 2005
(seuls les titulaires ont été comptabilisés, le cas échéant)

Instances	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Conseil d'administration	18	3	21	86 %	14 %	100 %
Conseil scientifique	11	2	13	85 %	15 %	100 %
Comité technique paritaire	10	2	12	83 %	17 %	100 %
Commissions administratives paritaires	26	15	41	63 %	37 %	100 %

Dans les instances paritaires (CTP, CAP), avec un nombre égal de représentants du personnel et de l'administration, la part des femmes est plus importante (respectivement 17 % et 37 %), alors qu'elle est de 14 % pour le conseil d'administration et de 15 % pour le conseil scientifique.

Correspondante parité



Hélène Fontaine

Tél. : 01 47 40 71 17 – fax : 01 60 06 77 66

helene.fontaine@inrets.fr



**INSTITUT NATIONAL DE RECHERCHE EN INFORMATIQUE
ET EN AUTOMATIQUE**

Domaine de Voluceau – Rocquencourt

BP 105

78153 Le Chesnay Cedex

www.inria.fr

Président Directeur Général : Gilles Kahn

Ses missions en bref

Créé en 1967, l'INRIA est un EPST placé sous la double tutelle des ministères chargés de la recherche et de l'industrie.

L'INRIA participe de manière centrale au développement des sciences et technologies de l'information et de la communication (STIC) en combinant une double ambition d'excellence scientifique et de transfert technologique.

L'institut a pour missions la recherche fondamentale et appliquée, l'expérimentation des systèmes innovants, le transfert et la diffusion des connaissances notamment par la formation, la valorisation, l'expertise et les échanges internationaux. Il joue un rôle fédérateur au sein de la communauté scientifique de son domaine et au contact des acteurs industriels.

Quelques chiffres clés

- Budget 2004 : 123 millions d'euros (dont 22 % de ressources propres)
- 3 500 personnes, dont 2 700 scientifiques, 1 000 permanents, 1 000 doctorants et post-doctorants, réparties au sein de 6 "Unités de Recherche" qui fonctionnent de manière très décentralisée en Ile-de-France (Rocquencourt), en Bretagne (Rennes), en Région PACA (Sophia-Antipolis), en Lorraine (Nancy) et en Rhône-Alpes (Grenoble). Une nouvelle unité, Futurs, est tri localisée à Saclay, Bordeaux et Lille. La recherche est organisée en une centaine d'équipes de petite taille appelées "projets de recherche".

La place des femmes

Au 31/12/2004	Effectifs		Pourcentage	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Dir. de recherche	150	28	84	16
Chargé-e de recherche	233	41	85	15
Total chercheur-e-s	383	69	85	15
Ing. de recherche	93	49	65	35
Ing. d'études	52	67	44	56
Assistants ing.	18	62	23	78
Technicien-ne-s	30	130	19	81
Adjoint-e-s tech.	22	38	37	63
Agents tech.	2	2	50	50
Administratifs	3	4	43	57
Total ITA	220	352	38	62
Total	603	421	59	41

Au 31 décembre 2004, sur un total de 1024 postes, les femmes représentent 41 % des effectifs. Majoritaires chez les ITA (où elles constituent 62 % des effectifs), elles sont sous-représentées chez les chercheur-e-s (15 % du total). Les études réalisées montrent qu'il n'existe pas d'avantage masculin dans le déroulement de la carrière des femmes chercheurs. Leur nombre limité renvoie à une faible proportion de femmes qui effectuent les études scientifiques requises pour la recherche en STIC.

En moyenne, les hommes et les femmes de l'INRIA ont pratiquement le même âge (43 ans), avec des situations contrastées selon les corps. Ainsi, les femmes chercheurs sont en moyenne plus âgées (43 ans versus 41 ans) que leurs homologues masculins. Il en est de même pour les ingénieurs (45 ans versus 43 ans). Par contre, les femmes techniciens sont plus jeunes que leurs homologues masculins (41 ans versus 45 ans).

Au 31/12/2004	Effectifs		Pourcentage	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Conseil d'Administration	5	3	63	38
Conseil Scientifique	8	2	80	20
Comité technique paritaire	10	10	50	50
Commission administrative paritaire	23	33	41	59
Dir. d'unités de recherche	4	2	67	33
Directions fonctionnelles	5	1	83	17
Chefs de projet	144	35	80	20
Chefs de service	36	29	55	45

La participation des femmes aux différentes instances correspond à leur part dans les populations concernées. Ainsi par exemple, les femmes représentent 16 % des directeurs de recherche, et 20 % des chefs de projets et des membres du Conseil Scientifique. Dans les instances paritaires, qui contiennent autant de représentants du personnel que de représentants de l'administration, la proportion des femmes par catégorie est plus importante que dans les populations concernées.

Les actions engagées

L'INRIA s'engage dans le domaine de la parité tant par conviction que nécessité afin :

- d'accroître la performance de ses équipes. En effet, la mixité est facteur de performance des collectifs de travail,
- de garantir l'équité interne, en assurant un traitement identique quel que soit le genre.

Les actions prioritaires :

- produire des données sexuées et analyser l'impact du genre et les facteurs explicatifs s'il y a lieu ; ces données sont constituées à toutes les étapes (recrutement, mobilité et avancement) et pour toutes les populations (ITA et chercheur-e-s), par exemple :
 - o le bilan social diffuse depuis plusieurs années des analyses par genre,
 - o chaque concours donne lieu à l'établissement de données sexuées,
 - o le Conseil d'Administration a sélectionné 4 indicateurs sur la parité,
 - o réalisation d'une étude sur les populations chercheur-e-s,
 - o étude sur la mobilité comparée des hommes et des femmes.
- effectuer une veille documentaire sur la parité,
- participer activement au réseau parité.

Correspondant-e-s parité



Françoise Cazenave-Pendaries
francoise.cazenave-pendaries@inria.fr
 Isabelle Herlin isabelle.herlin@inria.fr
 Stephan Mena stephan.mena@inria.fr
 Tél. : 01 39 63 53 50



INSTITUT PASTEUR

25 - 28 rue du Docteur Roux

75724 Paris Cedex 15

www.pasteur.fr

Directrice générale : Alice Dautry

Ses missions en bref

L'Institut Pasteur est une fondation privée à but non lucratif reconnue d'utilité publique dont les 3 grandes missions sont les suivantes :

- recherche scientifique et médicale pour la prévention et la lutte contre les maladies infectieuses,
- enseignement,
- services de santé publique (consultations médicales, vaccinations, centres de référence...).

Chiffres clés

- Un budget de 182 millions d'euros
- 2500 personnes (63 nationalités)
- 130 unités de recherche
- 1000 élèves et stagiaires (63 nationalités)
- 22 centres nationaux de référence
- 10 centres collaborateurs OMS
- 23 instituts sur les 5 continents

La place des femmes

Au 31/12/2004	Total	Femmes	Pourcentage
Effectif pasteurien	1793	1065	60 %
Effectif des Organismes publics de recherche (CNRS, INSERM, Universités,...)	298	156	52 %
Stagiaires	492	271	55 %

Au 31 décembre 2004, il y avait 68 % de femmes ingénieurs. Elles ne représentaient que 58 % de cet effectif en 1988. En ce qui concerne les femmes scientifiques, elles sont 45 % aujourd'hui (206 femmes pour 248 hommes), alors qu'elles n'étaient que 33 % en 1988.

On note ces dernières années une féminisation importante de ces 2 catégories.

Néanmoins, il est intéressant de préciser que, pour les scientifiques :

- 20 % des professeur-e-s et chefs de service sont des femmes (9 femmes pour 35 hommes),
- elles représentent 37 % des chefs de laboratoire,
- et 46 % des chargé-e-s de recherche.

Les femmes dans l'encadrement et les instances d'évaluation

Il faut noter que l'Institut Pasteur est pour la première fois dirigé par une femme, Madame Alice DAUTRY.

La part des femmes dans les structures de direction est la suivante :

	Hommes	Femmes	%
Comité directeur	5	5	50
Conseil d'administration	15	5	25
Conseil scientifique	12	4	25
Direction des départements	9	3	25
Responsables d'entités de recherche	104	50	32

En 1990, 14 femmes étaient responsables d'entités de recherche pour 83 hommes. Elles sont 50 aujourd'hui pour 104 hommes. En 15 ans, cette proportion est ainsi passée de 14 % à 32 %.

Les femmes sont très majoritairement représentées dans les Instances d'évaluation :

- COMESP : Comité d'évaluation des activités scientifiques des personnels = 22 hommes et 26 femmes, soit 54 %.
- Commissions de promotion (Instances d'évaluation des personnels non cadres et des cadres administratifs et techniques) = 8 hommes et 22 femmes, soit 73 %.

Le développement de carrière des femmes dans la recherche au sein de l'Institut Pasteur

Nous pouvons préciser qu'à moyennes d'âge et d'ancienneté équivalentes, les femmes scientifiques ont une rémunération mensuelle inférieure de 218 €. Néanmoins, les femmes chefs de laboratoire ont une rémunération mensuelle supérieure de 290 € à celles des hommes pour une moyenne d'âge supérieure de 6 ans et une ancienneté moyenne supérieure de 7 ans. Il est intéressant de noter que les techniciennes supérieures de laboratoire sont légèrement mieux rémunérées que les techniciens, et ce, à âge moyen et ancienneté moyenne relativement identiques.

Il faut aussi signaler que les heures de formation ont, en 2004, concerné 58 % des femmes scientifiques, alors qu'elles ne représentaient que 41 % de l'effectif permanent des scientifiques, et 80 % des femmes ingénieurs qui représentaient, elles, 65 % de l'effectif permanent des ingénieurs. Les femmes techniciennes (59 % de l'effectif permanent des techniciens) sont 68 % à avoir bénéficié d'heures de formation.

Ces chiffres révèlent un dynamisme qui se mesure aussi au travers des demandes de mobilité interne. Elles émanent, en effet, essentiellement des femmes ingénieurs et techniciennes.

La recherche pasteurienne est plus féminisée que la moyenne nationale. Cette féminisation concerne l'ensemble des fonctions liées aux activités scientifiques. Les femmes sont aussi très représentées dans les Instances d'évaluation. Même si elles restent encore minoritaires dans les structures d'encadrement, il faut noter la quasi parité dans les Instances d'orientation et de décision, en particulier, au Comité directeur de l'Institut Pasteur.

Correspondante parité



Armelle Delécluse
Tél. : 01 40 61 35 95 - fax : 01 44 38 94 98
armdel@pasteur.fr



La mission pour la parité dans la recherche et l'enseignement supérieur

Depuis 2001, la **Mission pour la parité dans la recherche et l'enseignement supérieur** travaille avec les directions du ministère chargé de l'enseignement supérieur et de la recherche à **renforcer la place des femmes dans la recherche, la technologie et l'enseignement supérieur**. La Mission pour la parité a pour tâche de proposer et de mettre en œuvre des mesures concourant à cet objectif.

Chaque année, elle développe un **plan d'actions spécifiques** qui reprend les principales charges qui lui ont été définies à sa création : inciter les filles à s'orienter vers les sciences, veiller à l'équilibre entre les hommes et les femmes dans les carrières scientifiques et s'assurer que la dimension du genre soit prise en compte dans les institutions, les programmes et les politiques de recherche en France.

Elle fournit également des **statistiques**, des **analyses** et des **indicateurs chiffrés**.

La Mission pour la parité s'appuie sur un **réseau de correspondant-e-s parité**, mis en place dans l'ensemble des organismes de recherche publique, ainsi que dans la majorité des universités. Elle **collabore avec d'autres ministères**, notamment dans le cadre de la convention interministérielle pour l'égalité entre les hommes et les femmes, les garçons et les filles dans l'éducation.

Elle **travaille avec des associations de femmes scientifiques** et a signé en 2004 une Convention cadre avec trois d'entre elles pour inciter davantage de filles à choisir des études et des carrières scientifiques (développement du site Internet www.elles-en-sciences.org).

Elle contribue à la réflexion au niveau européen et assure la diffusion des actions « femmes et sciences » menées par la Commission européenne. Elle **participe aux travaux du « Groupe d'Helsinki - Femmes et Sciences »** composé d'experts et de représentants des États de l'Union européenne.

Elle organise, chaque année, le **prix Irène Joliot-Curie**, soutien des initiatives spécifiques (Atelier OCDE sur la carrière des femmes scientifiques et Colloque Femmes face aux STIC en 2005). Elle publie régulièrement des statistiques et des études et a édité deux **livres blancs** : en 2002 « Les femmes dans la recherche française » et en 2004 « Les femmes dans la recherche privée ».

Depuis avril 2005, Michèle Baron est chargée de conduire la mission. Le 26 janvier 2006, le Ministre délégué à l'Enseignement supérieur et à la Recherche a installé le **Comité pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'Enseignement supérieur et la Recherche**. Ce comité est nommé pour trois ans et composé de dix membres. Il a pour mission de dresser un état des lieux et de proposer des recommandations. Avec la mission parité, il doit également assurer une mission d'observatoire.

Contact :

Secrétariat de la mission mpst@recherche.gouv.fr

Tél. : 01 55 55 82 75

Pour en savoir plus : www.recherche.gouv.fr/parite

Glossaire

Abréviations utilisées

AI	Assistant-e Ingénieur-e
AGT	Agent Technique de la recherche
AJT	Adjoint-e Technique de la recherche
CR	Chargé-e de Recherche
DR	Directeur/Directrice de Recherche
IE	Ingénieur-e d'Études
IR	Ingénieur-e de Recherche
IT	Ingénieur-e-s et Technicien-ne-s
T	Technicien-ne
TR	Technicien-ne de Recherche
UPR	Unités Propres de Recherche
US	Unités de Service
UMR	Unités Mixtes de Recherche
URP	Unités de Recherche en Partenariat

Définitions

Les organismes de recherche français liés à la recherche et à la technologie se répartissent en :

- établissements publics sous tutelle ayant le statut juridique d'établissements publics à caractère scientifique et technologique (**EPST**),
- établissements sous tutelle ayant le statut juridique d'établissements publics à caractère industriel et commercial (**EPIC**),
- fondations,
- et groupements d'intérêt public (**GIP**).

On distingue établissement public administratif (**EPA**) et établissement public à caractère industriel ou commercial (EPIC), en fonction de la nature de son activité. Les EPA sont majoritairement soumis au droit public et les EPIC au droit privé bien qu'ils bénéficient, en tant que personne morale de droit public, de certains privilèges de droit public.

Ministère délégué à l'enseignement supérieur et à la recherche
Mission pour la parité dans la recherche et l'enseignement supérieur

1, rue Descartes – 75231 Paris Cedex 05

www.recherche.gouv.fr/parite

Contact : 01 55 55 82 75 – mpst@recherche.gouv.fr

décembre 2005