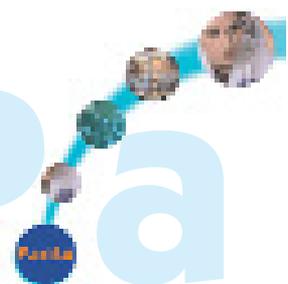


Femmes

dans les organismes
de recherche




Parité



« La France doit devenir un leader en matière de formation, de recherche et d'innovation » : c'est l'un des objectifs que nous nous sommes fixés pour cette nouvelle mandature.

Toutes les forces de la Nation doivent être mobilisées pour cela et en particulier les femmes, dont on sait qu'elles ne se dirigent pas autant qu'elles le pourraient, vers les métiers scientifiques. Trop souvent, lorsqu'elles ont fait ce choix, elles se heurtent à « l'invisible plafond de verre » qui bride leurs carrières.

Une évolution positive se dégage cependant. En une douzaine d'années, le nombre des femmes dans la recherche a plus que doublé. C'est bien, mais ce n'est pas assez, d'autant que les chiffres sont assez différents selon les secteurs. La présence féminine est plus importante dans la recherche publique, où les femmes ont atteint 50% des effectifs des EPST en 2003, alors que dans la recherche privée elles n'ont pas encore passé la barre des 30%. Secteurs public et privé confondus, les femmes ne représentent qu'un tiers des effectifs totaux. Si on se livre à une approche par discipline, les pourcentages témoignant de leur présence sont extrêmement inégaux. Où sont les femmes dans les secteurs de l'aéronautique ou de l'automobile, des équipements de précision ou des sciences de la matière ?

Or les femmes apportent dans la recherche des qualités précieuses d'intuition, de ténacité, d'écoute et de réalisme qui complètent leurs talents de chercheuses.

Cet outil que vous avez entre les mains, « La place des femmes dans les organismes de recherche », rend visibles les disparités de recrutement et de traitement entre les hommes et les femmes qui existent encore dans les différents organismes de recherche. Ces disparités sont variables selon les domaines, les entreprises, les laboratoires ou la nature de l'activité. La visibilité qu'on leur donne force à la réflexion selon les secteurs et tend à provoquer, on le sent, un immense effort destiné à améliorer la plus exacte représentation possible des sexes. Il reste encore bien du chemin à parcourir.

Je m'engage à accompagner tous les efforts en faveur de la parité. La France ne doit pas se priver d'une partie de son potentiel de forces intellectuelles et laisser se perdre des vocations féminines pour les sciences. Ces vocations déjà très perceptibles par la forte présence des jeunes filles en terminale S doivent être encouragées davantage.

Je veillerai à ce que cette dimension soit pleinement intégrée dans le cadre des chantiers que j'engage. Je souhaite maintenant mettre les hommes et les femmes de recherche au cœur de mon action. Je veux attirer les meilleurs éléments d'une génération vers ces métiers de la créativité, et j'entends que les femmes y prennent toute leur part.

Valérie PECRESSE

Ministre de l'Enseignement supérieur et de la Recherche

Parité

Sommaire

Introduction	1
Les femmes dans la recherche : état des lieux	3
ADEME Agence de l'environnement et de la maîtrise de l'énergie	8
ANDRA Agence nationale pour la gestion des déchets radioactifs	10
BRGM Bureau de recherches géologiques et minières	12
CEA Commissariat à l'énergie atomique	14
CEE Centre d'études de l'emploi	16
CEMAGREF Centre national du machinisme agricole, du génie rural, des eaux et des forêts	18
CIRAD Centre de coopération internationale en recherche agronomique pour le développement	20
CNES Centre national d'études spatiales	22
CNRS Centre national de la recherche scientifique	24
GENOPOLE	26
IFREMER Institut français de recherche pour l'exploitation de la mer	28
INED Institut national d'études démographiques	30
INRA Institut national de la recherche agronomique	32
INRETS Institut national de recherche sur les transports et leur sécurité	34
INRIA Institut national de recherche en informatique et en automatique	36
INSERM Institut national de la santé et de la recherche médicale	38
Institut Pasteur	40
IRD Institut de recherche pour le développement	42
Mission pour la Parité	44
Glossaire	

Les femmes dans la recherche

En 2005, la France compte 138 000 femmes en activité dans la R&D, dont 76 000 chercheuses qui constituent 28% des chercheurs.

Comme dans les deux tiers des pays de l'OCDE, le taux de féminisation est en France plus important dans le secteur public que dans la recherche privée.

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

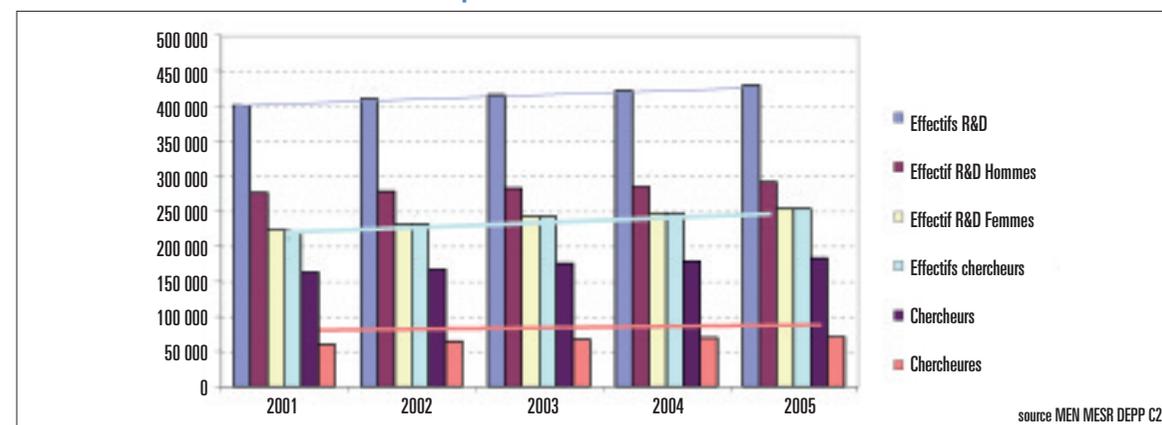
Depuis 2001, les effectifs de R&D ont augmenté de 7% et de 14% pour les seuls chercheurs. Sur la période, le rapport hommes/femmes reste cependant constant autour de 32%. Par ailleurs, la progression du nombre de chercheuses est plus vigoureuse que celle de l'effectif masculin.

La place des femmes dans la recherche en 2005

	Chercheurs			Personnel total		
	Public civil	Entreprise	Ensemble	Public civil	Entreprise	Ensemble
Effectif total	139 333	113 704	253 037	220 715	208 171	428 886
Femmes	47 600	22 839	70 439	87 422	50 571	137 993
Hommes	91 732	90 865	182 597	133 292	157 600	290 892
% de femmes	34%	20%	28%	40%	24%	32%

source MEN MESR DEPP C2

Effectifs de R&D et effectifs chercheurs par sexe de 2001 à 2005



Une présence plus forte dans la recherche publique que dans la recherche privée

La recherche publique est plus féminisée que la recherche en entreprise. Elle emploie aussi davantage de femmes chercheurs que la recherche privée : deux tiers des chercheuses travaillent dans le public alors qu'il emploie 55% des chercheurs.

Dans la recherche publique, les femmes représentent 34% des effectifs de chercheurs. Elles représentent aussi la moitié des effectifs des personnels de soutien.

Dans le secteur privé, les femmes constituent 20% des effectifs des chercheurs et 29% du personnel de soutien. Pour le personnel de soutien, la progression de l'emploi féminin atteint 2% entre 2001 et 2005,

elle est de 6% dans le secteur public. Durant cette période, le poids des chercheuses en entreprise a évolué de 20% (17% dans le public).

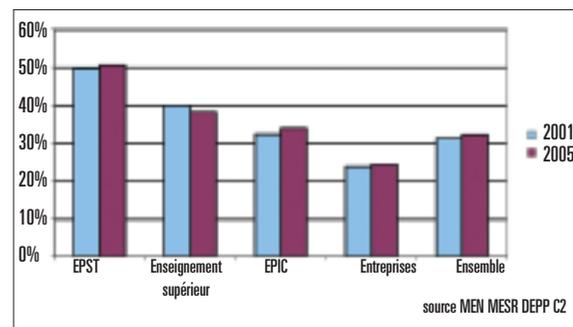
Les chercheurs sont majoritaires dans l'emploi de R&D dans le secteur public comme dans le secteur privé. C'est aussi vrai pour le personnel féminin du secteur public, par contre dans le secteur privé, les chercheuses comptent pour 45%.

La part des femmes dans la recherche publique progresse modestement

De 1997 à 2005, le poids des femmes dans la recherche publique a augmenté sensiblement dans presque tous les organismes. Depuis 2001, la progression est moins marquée que précédemment.

En 2005, la part des femmes atteint 51% en moyenne dans les EPST. Elles constituent plus de 60% du personnel à l'Ined et à l'Inserm. En dehors de ces deux organismes, le poids des femmes chercheurs travaillant dans les EPST est en moyenne de 43%.

Part des femmes dans la recherche en 2001 et en 2005 en %



L'effectif féminin dépasse les 40% à l'ADEME, le CIRAD, l'IFREMER, l'IRSN. Dans les autres EPIC, la part des femmes se situe autour de 30%.

Dans la recherche universitaire, les femmes constituent 37% des effectifs de R&D et 34% des effectifs de chercheurs ; 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%).

Part des chercheuses dans l'emploi féminin et part des chercheurs dans l'emploi masculin en 2005

secteur privé		secteur public	
Part des chercheuses dans l'emploi féminin	Part des chercheurs dans l'emploi masculin	Part des chercheuses dans l'emploi féminin	Part des chercheurs dans l'emploi masculin
45,2%	57,7%	54,4%	68,8%

source MEN MESR DEPP C2

L'emploi des femmes chercheurs a progressé en moyenne annuelle de 1,5% entre 2001 et 2005. C'est dans les EPST que l'évolution a été la plus marquée : de 24% en 2001, les femmes représentent 27% des chercheurs. Dans les universités, la part des femmes progresse d'un point entre ces deux dates.

Les disparités en entreprises sont assez marquées

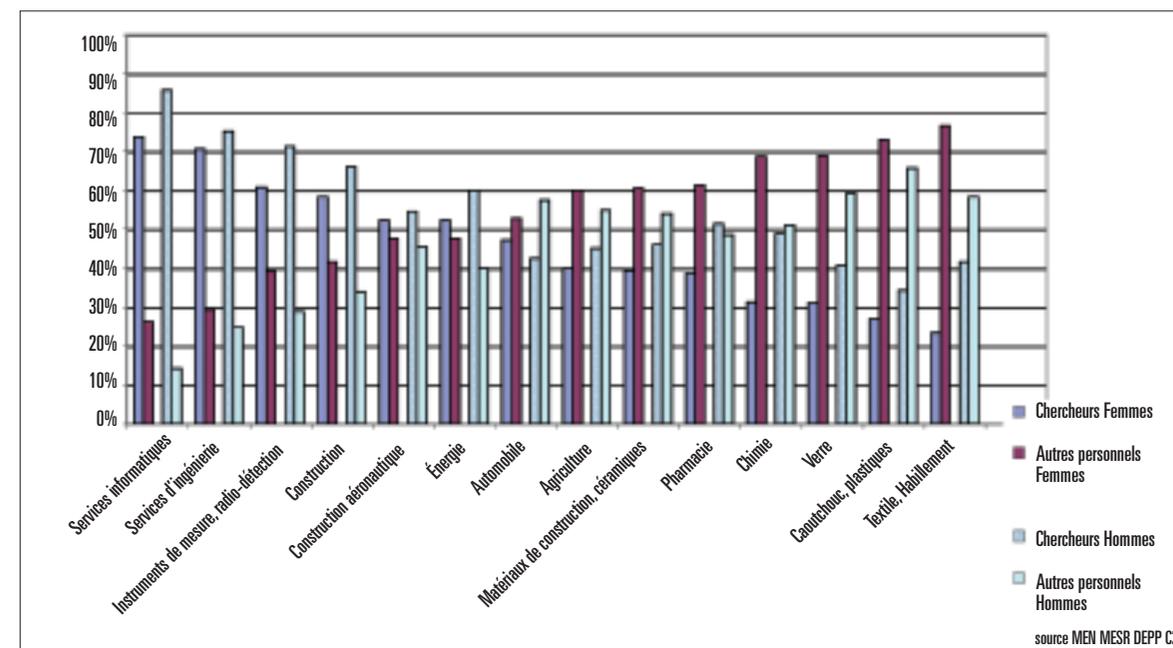
De 2000 à 2004, l'emploi féminin a globalement progressé plus rapidement que l'emploi total du secteur des entreprises de R&D.

La présence des femmes en entreprise est très différente selon les branches d'activités. Elle est plus forte dans l'industrie pharmaceutique (60%) et l'industrie chimique (50%). Elle n'atteint pas 10% dans le secteur Machines et Équipements. On compte moins de 20% de femmes, entre autres, dans les secteurs des Services informatiques, les Services d'ingénierie, et la Construction aéronautique.

En termes de qualification, la part de l'emploi féminin diffère selon les secteurs industriels. La parité est acquise ou presque pour les chercheuses comme pour les autres fonctions dans les industries de la Pharmacie, de la Chimie et l'industrie agricole. Les secteurs d'activités les plus féminisés sont aussi les secteurs qui emploient proportionnellement le moins de chercheuses. Ainsi, les femmes qui constituent 49% des effectifs de l'industrie textile sont chercheuses à 23% du personnel féminin. A l'inverse, les services informatiques et les services d'ingénierie employant respectivement 16% et 18% de femmes, comptent parmi elles plus de 70% de chercheuses.

Au total, les femmes sont chercheuses à plus de 50% dans huit secteurs industriels sur vingt-six, les hommes le sont dans treize secteurs. Les femmes sont personnel de soutien à 60% dans treize secteurs sur vingt-six, les hommes le sont dans trois secteurs sur vingt-six.

Répartition de l'emploi selon le sexe dans quelques secteurs industriels en 2005

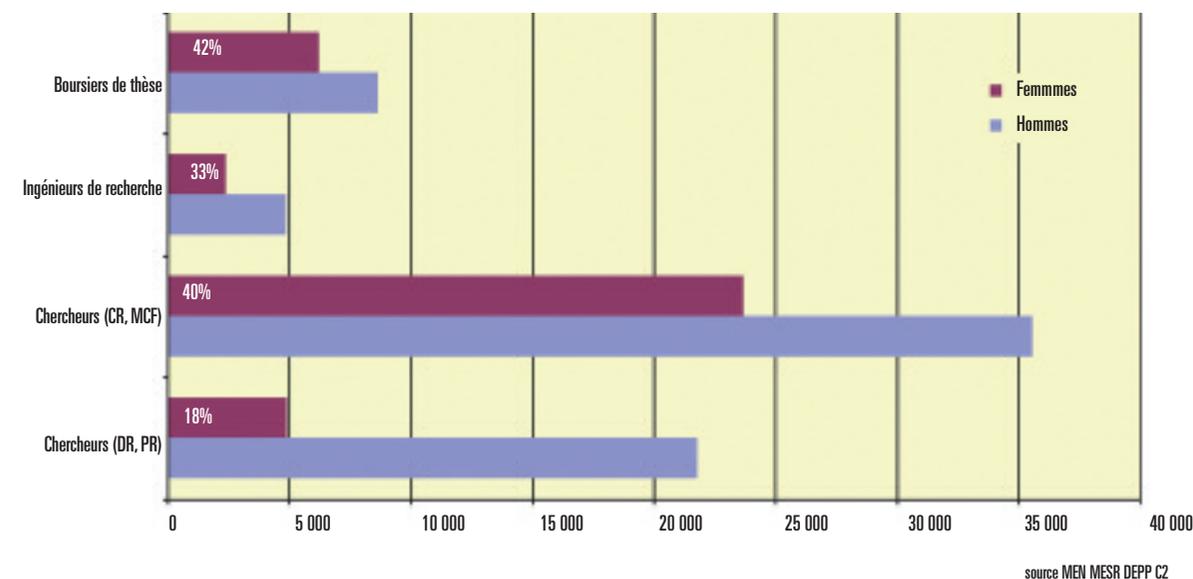


L'accès des femmes aux postes à responsabilité évolue peu

Si le nombre de femmes dans la recherche est en augmentation, les contrastes dans le parcours professionnel persistent : la présence des femmes est moindre dans les postes les plus élevés.

Ainsi, en 2005, à l'université, alors que 40% des maîtres de conférences sont des femmes, seuls 18% des professeurs sont des femmes. De même dans les établissements de recherche, on compte 38% de chargées de recherche et 22% de directrices de recherche.

Répartition des hommes et des femmes parmi les chercheurs dans les EPST et l'enseignement supérieur selon le corps en 2005



Les étudiantes sont majoritaires dans l'enseignement supérieur

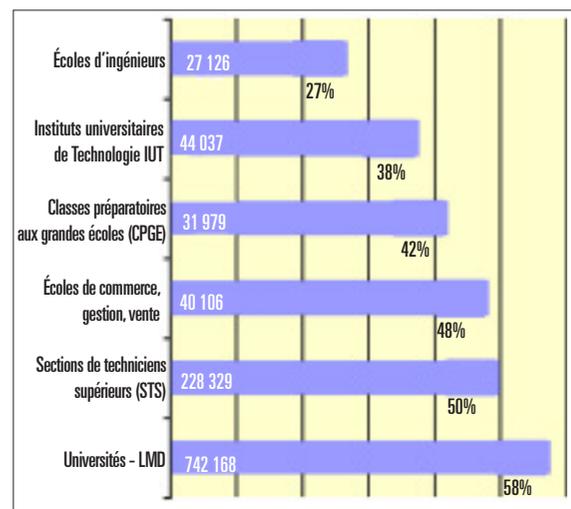
La proportion des femmes dans les études, notamment supérieures, a augmenté de façon significative au cours de la dernière décennie. A la rentrée 2006, elles sont un million trois cent mille dans l'enseignement supérieur et représentent ainsi 56% de la population étudiante. A l'université, 58% des inscrits sont des étudiantes.

Si elles sont majoritaires en cursus Licence (57%) et en cursus Master (57%), elles ne sont plus que 47% en cursus Doctorat.

En 2006-2007, les femmes restent minoritaires en sciences fondamentales et applications (27%). Elles représentent 41% des effectifs, tous cursus confondus, des sections plurisciences mises en place dans le cadre de la réforme LMD.

Dans les IUT, les femmes représentent 39% de l'ensemble des effectifs préparant un DUT. Globalement, elles sont majoritaires dans le secteur tertiaire (52%). Inversement, elles représentent juste 21% des effectifs du secteur secondaire, même si elles sont majoritaires dans les spécialités Chimie (54%) et Génie biologique (64%). Globalement, la proportion de femmes dans les spécialités du secteur secondaire s'est accrue de 2,1 points depuis 1996-1997, une augmentation supérieure à

Effectif et part des étudiantes dans les établissements d'enseignement supérieur année scolaire 2006-2007



source MEN MESR DEPP C1

celle dans l'ensemble des spécialités secondaires et tertiaires (+ 1,2 point).

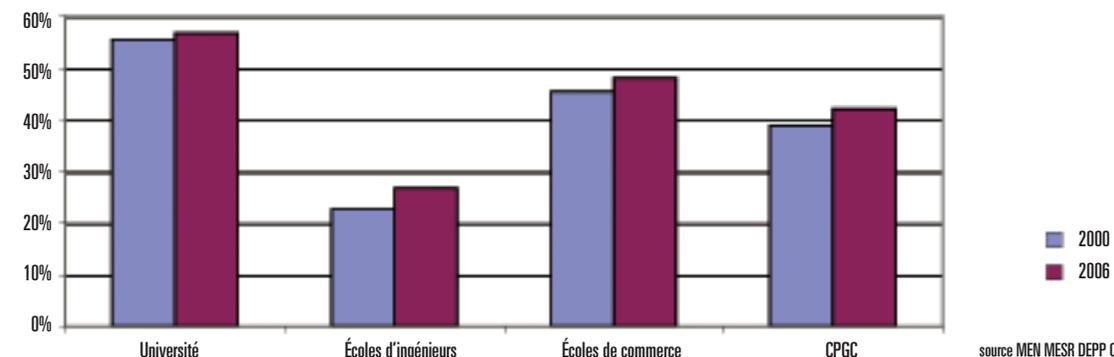
Dans les écoles de commerce, gestion et vente, la féminisation progressive des effectifs, amorcée il y a plusieurs années, se poursuit. Aujourd'hui, quel que soit leur groupe d'appartenance, les écoles de commerce forment presque autant de femmes que d'hommes : sur l'ensemble des effectifs, 48% des étudiants sont des étudiantes contre moins de 46% en 2000.

Les écoles d'ingénieurs affichent, avec 27%, le plus faible taux de féminisation de l'enseignement supérieur. Le nombre d'étudiantes a pourtant progressé de 19 272 en 2000 à 27 126 en 2006, soit une augmentation de 41%. Les écoles d'ingénieurs sous tutelle des ministères en charge de l'agriculture et de la santé accueillent davantage de filles que de garçons. Les ENSAM et assimilées, bien qu'en hausse constante ces sept dernières années, restent les moins féminisées avec 13% de filles.

Dans les classes préparatoires, deux élèves sur cinq sont des filles. Elles sont peu nombreuses dans les préparations scientifiques (28%) alors qu'on est proche de la parité dans les classes économiques et commerciales.

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 ainsi que les formations dépendant du ministère chargé de l'agriculture (35%).

Évolution de la part des étudiantes dans l'enseignement supérieur entre 2000 et 2005



source MEN MESR DEPP C1

Répartition des étudiantes en université, par cursus et discipline 2006-2007

Discipline	Cursus Licence	Cursus Master	Cursus Doctorat	Ensemble
	% femme	% femme	% femme	% femme
Droit- sciences politiques	66	66	48	65
Sciences économiques - gestion (hors AES)	51	52	43	51
AES	60	59		59
Lettre - sciences du langage - arts	73	75	65	73
Langues	75	78	66	75
Sciences humaines et sociales	70	67	52	68
Pluri lettres langues-sc humaines	71	73	51	72
Sciences fondamentales et applications	29	26	28	27
Sciences de la nature et de la vie	61	56	51	58
STAPS	32	32	35	32
Pluri sciences	41	43	31	41
Médecine - Odontologie	66	57	51	60
Pharmacie	65	68	56	67
IUT	39			39
Total France entière	57	57	47	57

source MEN MESR DEPP C1

Sources et définitions

- Les résultats sont issus des enquêtes réalisées par le bureau des études statistiques sur la R&D du MEN - MESR, d'une part auprès des entreprises, d'autre part auprès des administrations.
- Dans les administrations, l'enquête est réalisée auprès des institutions qui financent et / ou exécutent des travaux de recherche : services ministériels, EPST, EPIC, grandes écoles d'ingénieurs hors tutelle du MEN, ainsi que des associations sans but lucratif qui contribuent à l'effort national de R&D. Pour l'enseignement supérieur, les effectifs de recherche sont évalués, en fixant la part recherche de leur activité à 50%. Les allocataires de recherche sont intégrés dans l'estimation avec une part recherche à 100%.
- Les effectifs de R&D correspondent à l'ensemble des personnels - chercheurs et personnels de soutien technique ou administratif - qui effectuent les travaux de R&D.

Les chercheurs et assimilés : ce sont des spécialistes travaillant à la conception ou à la création de connaissances, de produits, de procédés, de méthodes et de systèmes nouveaux et à la gestion des projets concernés. Le personnel de soutien participe à la R&D en exécutant des tâches scientifiques ou techniques sous le contrôle de chercheurs. Il intègre aussi des travailleurs qualifiés ou non et le personnel de bureau qui participent à l'exécution des projets de R&D.

- Dans le secteur public, les catégories concernées sont : les enseignants-chercheurs pris à 50% de leur temps, les catégories de chercheurs et d'ingénieurs de recherche pour autant que ceux-ci réalisent effectivement des travaux de R&D dans les EPST, les ingénieurs et les administratifs de haut niveau participant à des travaux de R&D dans les EPIC. Seuls les boursiers rémunérés en cours de thèse font également partie de la catégorie des chercheurs.



Établissement public à caractère industriel et commercial placé sous la tutelle conjointe des ministères chargés de l'écologie et du développement durable, de l'industrie et de la recherche.

Ses missions en bref

Son ambition : être l'outil de l'État ainsi que l'interlocuteur naturel et le partenaire de référence du grand public, des entreprises et des collectivités territoriales pour aider à la généralisation des bonnes pratiques destinées à protéger l'environnement et à maîtriser l'énergie.

Un nouveau contrat d'objectifs 2007-2010 qui structure les relations entre l'ADEME et l'État a été signé le 21/12/06 avec les trois ministères de tutelle. Il fixe des objectifs pour chacun de ses 4 métiers :

- connaître par le développement des connaissances des technologies et de l'innovation, mais aussi des filières et des coûts
- convaincre et mobiliser grâce à l'approfondissement de ses actions de communication, d'information, d'éducation et de formation
- conseiller par le développement d'actions de conseil, directement ou par l'intermédiaire de structures relais
- aider à la décision par le biais d'actions d'accompagnement et de financement

Connaître par le développement des connaissances des technologies et de l'innovation, mais aussi des filières et des coûts

Le budget de l'ADEME consacré à la R&D représente près de 50 M€ par an

ANIMER ET FINANCER LA RECHERCHE ET L'INNOVATION

- Accélérer le processus d'innovation
- Préparer les bases scientifiques pour l'adoption de nouvelles réglementations et normes
- Assurer une veille stratégique sur les initiatives et priorités technologiques au niveau national et international en liaison avec les acteurs de la recherche et de l'innovation et les valoriser

CONSTITUER ET ANIMER DES SYSTÈMES D'OBSERVATION

- Constituer, dans chaque domaine, des systèmes d'information fiables et complets (flux et coûts) en coordination avec les autres organismes compétents
- Créer, consolider et animer les dispositifs d'observation au niveau territorial pertinent, en associant les pouvoirs publics concernés
- Consolider les données permettant d'effectuer des comparaisons internationales sur la performance des politiques conduites
- Diffuser les données et promouvoir l'accès aux bases de données

Conseiller

UNE FONCTION D'EXPERTISE AU SERVICE DE L'ÉTAT

- Répondre aux attentes en matière d'expertise, être force de proposition pour la préparation et la mise en œuvre des politiques publiques tant au niveau national que régional

- Assurer une veille et une présence régulière dans les instances communautaires et porter l'argumentation nationale dans les lieux de concertation européens et internationaux

DIFFUSION DE CONSEILS ET STRUCTURATION DE L'OFFRE

- En direction des acteurs socio-économiques et en accompagnement des maîtres d'ouvrage dans le montage de leurs opérations
- Par le biais de relais de conseil et d'animation prolongeant l'action de l'agence sur des thèmes et des cibles prioritaires
- En améliorant la qualité et les compétences des bureaux d'études
- Par la structuration des marchés et de l'offre économique

ELABORATION D'OUTILS ET DE MÉTHODES

- Pour faciliter la généralisation des bonnes pratiques

Quelques chiffres-clés

L'ADEME compte plus de 820 collaborateurs répartis dans 3 services centraux (26% au siège social à Angers 17% à Paris, 9% à Valbonne), auxquels il convient d'ajouter 26 délégations régionales, 3 représentations dans les

Collectivités d'Outre-Mer et 1 bureau à Bruxelles représentant 46% du personnel de l'ADEME.

220 boursiers effectuant leurs thèses dans des laboratoires de Recherche.

La place des femmes

Le personnel de l'ADEME est féminin à 55%, cadre à 79%, de 43 ans en moyenne avec 13 ans d'ancienneté.

Les horaires individualisés ainsi que l'accord ARTT permettent au personnel de l'agence de gérer leur vie personnelle et leur vie professionnelle.

Le taux de temps partiel féminin est de 33% et celui des hommes de 8% soit pour l'ensemble du personnel à temps partiel un taux de 17% qui est dans tous les cas choisi par le salarié.

Le budget formation représente plus de 5% de la masse salariale soit 3700 jours de formation annuels soit en moyenne 4 jours par an et par salarié.

Les actions engagées et les perspectives

Concernant l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle, l'ADEME a mis en place les horaires variables avec récupération d'horaires, le temps partiel choisi, une semaine supplémentaire de congé maternité et de paternité, des autorisations d'absence pour la garde des enfants.

Des dispositifs particuliers comme l'entretien de reprise en cas de reprise d'activité après au moins un an d'absence sont aussi mis à disposition du personnel.

Un accord sur l'égalité professionnelle est en cours de négociation.

Depuis la loi du 30 décembre 1991, 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, de l'écologie et du développement durable.

La loi de programme du 28 juin 2006 conforte la position de l'Andra comme acteur de référence dans la gestion de l'ensemble des matières et déchets radioactifs et comme organisme de recherche reconnu pour la qualité de ses travaux sur le stockage géologique profond des déchets de haute activité à vie longue.

Missions et objectifs

3 missions sont assignées à l'Andra :

- **Industrielle** : concevoir, implanter, construire et exploiter des centres de stockage de déchets radioactifs.
- **Recherche** : poursuivre les études menées en particulier dans le Laboratoire souterrain de Meuse/Haute-Marne afin d'approfondir les connaissances et définir la zone d'implantation d'un éventuel futur centre de stockage en couche géologique profonde spécifiquement conçu pour les déchets de moyenne et haute activité et vie longue ; plus largement, étudier des solutions pour tous les déchets aujourd'hui sans filière industrielle de gestion.
- **Information** : concevoir, publier, diffuser et mettre à la disposition de tous ses publics, une information factuelle, claire et vérifiable sur ses activités et sur la localisation des déchets radioactifs sur le territoire français.

L'Andra est également dotée d'une mission de service public :

- réalisation et publication régulière de l'inventaire national des déchets radioactifs et des matières valorisables ;
- assainissement des sites orphelins pollués par la radioactivité ;
- conseil auprès des particuliers détenteurs de déchets radioactifs dits du « nucléaire diffus » et prise en charge de leurs déchets dans des centres dédiés.

Les activités de l'Andra s'inscrivent toutes dans une approche environnementale avec une exigence de sûreté et d'exemplarité dans l'exploitation industrielle de ses installations et de qualité dans ses travaux de recherche.

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

Au 31 décembre 2006, l'Andra compte 348 collaborateurs (40% de femmes, 60% d'hommes) et 27 thésards (48% de femmes, 52% d'hommes). Le comité de direction est féminisé à hauteur de 25% et est animé par une

directrice générale. En matière de rémunération (mesures individuelles), l'analyse par catégorie et par sexe fait apparaître en 2006 un pourcentage identique de salariés bénéficiaires de ces mesures.

L'égalité professionnelle à l'Andra : actions menées

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, progrès qui, compte tenu de la nature des démarches engagées, ne peuvent que s'évaluer dans la durée.

Créé en 1959, le BRGM est un établissement public à caractère industriel et commercial (EPIC). Il est placé sous la triple tutelle des ministères chargés de la recherche, de l'industrie et de l'écologie. Certifié ISO 9001 V 2000 en 2004, le BRGM a obtenu le label Carnot en 2006 pour l'ensemble de ses activités.

Ses objectifs

- Comprendre les phénomènes géologiques, développer des méthodologies et des techniques nouvelles, produire et diffuser des données pertinentes et de qualité.
- Mettre à disposition les outils nécessaires à la gestion du sol, du sous-sol et des ressources, à la prévention des risques naturels et des pollutions, aux politiques publiques d'aménagement du territoire.

Ses domaines

Eau, risques naturels, sites et sols pollués, gestion des déchets, cartographie géologique, ressources minérales, géothermie et stockage géologique du CO₂, métrologie, systèmes d'information...

Ses 4 Missions

• RECHERCHE SCIENTIFIQUE

La recherche se déploie dans trois domaines :

- la connaissance géologique et la compréhension par l'observation et la modélisation des processus liés au sol et au sous-sol,
- les développements au service des politiques publiques,
- les transferts de technologies et d'innovations vers l'industrie.

• APPUI AUX POLITIQUES PUBLIQUES

L'activité de Service public regroupe l'ensemble des actions d'expertise, de surveillance et d'étude menées en soutien des politiques publiques.

• SURVEILLANCE DES ANCIENS SITES MINIERS

Nos missions, sur un financement spécifique de l'État, sont de :

- faire fonctionner et maintenir les installations et dispositifs de sécurité transférés à l'État,
- étudier, proposer et réaliser les travaux de mise en sécurité complémentaires éventuellement nécessaires. L'objectif est de garantir la sécurité des biens et des personnes et de maintenir des compétences minières importantes.

• COOPÉRATION INTERNATIONALE ET AIDE AU DÉVELOPPEMENT

A l'étranger comme en France, le BRGM apporte son savoir-faire et son expertise principalement dans les domaines d'infrastructure et de cartographie géologiques, des risques naturels, des ressources minérales et des eaux souterraines. Plusieurs axes d'intervention :

- contribution à la politique de coopération française,
- soutien aux politiques publiques des États,
- prestations aux entreprises dans les domaines de l'environnement, des mines et de l'énergie.

Quelques chiffres-clés

25 implantations en métropole et dans les Dom-Com.

879 salariés dont 600 ingénieurs et chercheurs.

41 participations à des projets européens (PCRD) dont 14 comme coordonnateur.

41 participations à des projets ANR dont 13 coordonnés par le BRGM.

90 recrutements en 2006.

6% de la masse salariale consacrés à la formation professionnelle.

La place des femmes

La présence des femmes est sans cesse croissante au BRGM. Elle représente en 2006 :

39% des effectifs totaux et 28% des ingénieurs et chercheurs.

16% des femmes travaillent à temps partiel.

2 sur 8 des chefs de service sont des femmes. Le management intermédiaire se compose de 14% de femmes.

Sur les 27 thèses en cours, 10 sont menées par des femmes.

6 femmes sont coordonnatrices de projets européens et ANR.

44,4 : âge moyen des femmes en 2006 contre 47,72 pour les hommes.

Une attention particulière est portée sur l'accès à la formation et à l'équité en terme de rémunération.

79% des femmes ont bénéficié en moyenne de 4 jours de formation professionnelle en 2006.

En matière de rémunération, l'analyse par catégories d'emplois fait apparaître des niveaux quasi identiques entre les rémunérations des hommes et des femmes (écarts variant de 0 à 5%).

Une commission « Égalité professionnelle » du CE a été mise en place en 2005. La négociation d'un accord sur l'égalité professionnelle hommes/femmes est envisagée en 2007.

Les modalités de recrutement

Le BRGM diffuse ses offres d'emploi d'une part sur son site internet ainsi que sur d'autres sites spécifiques de recrutement, l'ANPE, l'APEC et la presse.

Une sélection de cinq candidat (e) est réalisée par la DRH et le service qui recrute. Les candidats sont reçus sur une journée en entretiens indivi-

duels par 4 auditeurs. A l'issue de la journée d'entretiens, les auditeurs se réunissent et conviennent du candidat ou de la candidate à proposer à la validation de la direction. En 2006, 37 femmes ont été recrutées représentant 41% des recrutements ce qui correspond au pourcentage de candidatures reçues.

Ses missions en bref

Créé en 1945, le CEA, organisme de recherche public français, est un EPIC et relève, à ce titre, du droit privé contrairement à d'autres organismes de recherche (EPST notamment).

Acteur majeur en matière de recherche, de développement et d'innovation, le CEA intervient dans trois grands domaines :

- l'énergie • les technologies pour l'information et la santé • la défense.

Il est organisé en cinq grandes directions : direction de l'énergie nucléaire, direction des applications militaires, direction de la recherche technologique, direction des sciences de la matière, direction des sciences du vivant.

Quelques chiffres-clés

- 15 046 salariés
- 9 centres de recherche
- 3,21 milliards d'euros de budget
- 332 dépôts de brevets prioritaires
- 2203 dossiers d'intervention en portefeuille de recherche
- 97 nouvelles entreprises créées depuis 1984 dans le secteur des hautes technologies
- 62 unités mixtes de recherche (UMR) lient le CEA à ses partenaires de recherche
- 64 laboratoires de recherche correspondants (LCR) associés au CEA

La place des femmes

En 2005, l'effectif du CEA est composé de 10 627 hommes et de 4419 femmes, dont 1530 ingénieurs-chercheurs.

En termes d'égalité professionnelle, la situation est la suivante :

- Le taux d'emploi des femmes est de 29,4% de l'effectif en 2005 (29,2% en 2004). Le pourcentage de femmes parmi les recrutés est de 37,9% en 2005 (36,2% en 2004, 35,3% en 2003).

- S'agissant des salariés cadres*, l'âge moyen est

de 41 ans et 1 mois pour les femmes, et de 43 ans et 1 mois pour les hommes. A l'inverse, les femmes non cadres sont en moyenne sensiblement plus âgées (43 ans et 2 mois) que les hommes (42 ans et 4 mois).

- La participation des salariés aux actions de formation est équilibrée entre les bénéficiaires femmes et les bénéficiaires hommes.

- Au sein de la population des thésards et des post-doctorants, les femmes représentent 35,7% de l'effectif.

Un examen détaillé de la situation des femmes au CEA en 2005, fait apparaître une progression constante

Années	Effectif permanent	Présence des femmes en valeur absolue	Présence des femmes en %
2002	15 098	4 372	28,9
2003	15 083	4 367	28,9
2004	14 945	4 363	29,2
2005	15 046	4 419	29,4

Les salariés cadres et les cadres supérieurs (CS) représentent 53,4% de l'effectif du CEA (52,2% en 2004). Le nombre de femmes au sein de cette population progresse de façon constante :

Parmi les 1 968 femmes cadres ou cadres supérieurs, on dénombre :

- 1 530 ingénieurs-chercheurs (en progression = 1 455 en 2004) ;
- 412 cadres administratifs (en progression = 394 en 2004) ;
- 26 cadres supérieurs, soit 12,6% de l'effectif des cadres supérieurs (11,5% en 2004).

Années	Effectif permanent	Nombre de cadres + CS	% cadres + CS	Nombre de femmes cadres + CS	% de femmes cadres + CS
2002	15 098	7 478	49,5	1 722	23
2003	15 083	7 622	50,8	1 803	23,5
2004	14 971	7 815	52,2	1 873	24
2005	15 046	8 038	53,4	1 968	24,5

Les salariés non cadres : la part des femmes reste proportionnellement stable :

Les femmes non cadres occupent majoritairement des postes de gestionnaires, de secrétaires ou d'infirmières. Inversement, les femmes sont moins représentées parmi les personnels de travaux et les personnels de sécurité opérationnelle.

Les femmes relevant de la filière « techniciens de recherche, de production et d'exploitation » représentent 1/5^e du personnel de cette filière.

Années	Effectif permanent	Nbre NC	% de NC NC	Nbre de femmes	% de femmes NC
2002	15 098	7 620	50,5	2 650	34,8
2003	15 083	7 421	49,2	2 564	34,6
2004	14 971	7 149	47,8	2 491	34,9
2005	15 046	7 007	46,6	2 451	35

Les recrutements en 2005

36,8% (36% en 2004) de la totalité des recrutements effectués ont concerné des femmes.

- **Cadres*** : 61,3% des cadres administratifs et 27,7% d'ingénieurs-chercheurs recrutés ont concerné des femmes. La part des femmes de moins de 26 ans représente 11,5% de la totalité des recrutements féminins.

- **Non cadres*** : sur les recrutements de salariés non cadres, 49,2% ont concerné des femmes. Près de 74,5% des recrutements non cadres* ont été effectués au sein de la filière « techniciens de recherche, de production et d'exploitation ». Sur les 145 salariés recrutés dans cette filière, 49 sont des femmes, soit 33,8% des recrutements effectués au sein de cette filière (29,7% en 2004, 28,3% en 2003).

Les actions menées

- De par son statut d'EPIC, le CEA est soumis aux règles édictées par le Code du travail qui interdit notamment la discrimination dans son ensemble. Le CEA, dans le cadre de ses obligations légales, rédige un rapport annuel relatif à l'égalité professionnelle hommes/femmes. Celui-ci comporte une analyse chiffrée établie sur la base d'indicateurs pertinents permettant d'apprécier, pour chacune des catégories professionnelles du CEA, la situation respective des hommes et des femmes. Ce rapport est remis, pour avis motivé, au Comité national du CEA, après réunion de la Commission "égalité professionnelle" où siègent des représentants du personnel et des membres de la Direction.

- Par ailleurs, la Convention de travail du CEA a créé des commissions des carrières auxquelles participent des représentants du personnel. Leur rôle est, notamment, de veiller au respect du principe de l'égalité de traitement tout au long de la carrière des salariés du CEA quel que soit le genre.

- **Ratio entrées /départs** : en 2005, le taux de renouvellement est de 1,19 (hommes et femmes) et de 1,36 pour les femmes.

Les rémunérations

Le salaire fiscal moyen mensuel, hommes et femmes confondus, augmente en 2005 de 2,8% par rapport à 2004. Cette progression régulière concerne proportionnellement plus les femmes (+ 3,4%) que les hommes (+ 2,6%). Une femme est située dans les 10 plus hautes rémunérations au CEA.

Participation aux instances

- Sur 30 représentants du personnel élus (titulaires et suppléants) au Comité national, 9 sont des femmes.
- Concernant le Conseil d'Administration : le CEA compte 18 hommes, côté direction et, côté représentants élus du personnel, 4 hommes et 2 femmes.

- Le CEA a développé différentes formes de temps partiel (travail à mi-temps, à 3/5^e, à 4/5^e, à temps scolaire) qui peut être organisé soit dans un cadre hebdomadaire, soit dans un cadre annuel sous la forme du travail à temps scolaire. 6,6% de l'effectif permanent du CEA est à temps partiel. Les femmes représentent 89,1% (89,8% en 2004) de la population concernée. A noter que 43,5% de la population féminine à temps partiel (41,7% en 2004) sont des cadres (AI).

- Le CEA a une politique de formation très développée. En 2005, l'effort global de formation est de 4,77% de la masse salariale brute non chargée. Les femmes se sont formées autant que leurs collègues masculins (6 salariés sur 10) et plus particulièrement dans le domaine de la prévention, la sécurité (22,1% des heures de formation), des connaissances scientifiques et techniques (19,6% des heures de formation) et des relations, communication, management (12,6% des heures de formation).

Ses missions en bref

Le Centre d'études de l'emploi (CEE) est un établissement public à caractère administratif (EPA) qui a pour mission d'effectuer des études et des recherches permettant de développer l'ensemble des connaissances sur les questions relatives aux transformations de l'emploi et du travail, susceptibles d'éclairer l'action des pouvoirs publics et des acteurs économiques et sociaux dans ce domaine. Le CEE est placé sous la double tutelle des ministères chargés de la recherche, de l'emploi et du travail, et doit répondre à la demande d'études et de recherches, d'évaluation des politiques, parfois d'expertise, émanant notamment du ministère chargé de l'emploi avec lequel il entretient des relations de travail permanentes.

Le Centre d'études de l'emploi comprend quatre unités de recherche

- âges et travail,
- emploi, marchés du travail et protection sociale,
- travailleurs et organisations,
- expériences des personnes aux prises avec l'action publique, et deux groupes de recherche
- solstice (système d'observations localisées et de simulation des trajectoires d'insertion, de chômage et d'emploi),
- medips (économie domestique et politiques sociales), mêlant plusieurs disciplines (économie, ergonomie, sociologie principalement).

Le contrat de progrès signé en 2006 entre le Centre d'études de l'emploi et l'État pour la période 2006-2009 précise que le CEE développe des travaux sur trois axes transversaux concernant :

- les trajectoires des individus et des familles en termes d'emploi et de protection sociale,
- l'analyse des politiques publiques, en particulier au niveau local,
- le travail, les organisations et les politiques d'entreprises.

Quelques chiffres clés

- Budget : 5 275 000 € de budget propre auxquels s'ajoutent 258 560 € provenant d'autres ressources, soit un budget global de 7 533 560 €.
- Emploi total : 135 personnes dont 96 chercheurs avec notamment 24 chercheurs associés et 18 doctorants.
- Une juxtaposition de statuts : INSEE, CNRS, Éducation nationale, IGAS, etc.



La place des femmes

Au Centre d'études de l'emploi, les femmes représentent 63% de l'effectif total. Elles comptent pour 65% des chercheurs. Pour les personnels administratifs des services de support à la recherche, ce pourcentage est de 74%. Les femmes représentent 72% des membres du Comité

de direction. Elles sont 50% à diriger des unités de recherche.

Au sein du Conseil d'Administration, qui comprend 11 membres, les femmes représentent 18%.

Le conseil scientifique compte 17 membres dont 6 femmes (soit 35%).



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 œuvre 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 : 81,6 M€.
- Recettes provenant des contrats : 16 M€.
- 900 permanents, dont 480 chercheurs et ingénieurs, auxquels s'ajoutent plus de 200 doctorants, plus de 30 post-doctorants, et environ 220 stagiaires de niveau master et au-delà.
- 21 unités de recherche propres, 6 unités mixtes de recherche et une équipe de recherche technologique réparties sur 9 sites principaux (Aix-en-Provence, Antony, Bordeaux, Clermont-Ferrand, Grenoble, Lyon, Montpellier, Nogent-sur-Vernisson, Rennes), une antenne régionale à la Martinique.

Les modalités de recrutement

Au Cemagref, les effectifs des personnels titulaires sont composés de personnels statut "recherche" et de personnels statut "agriculture". Les personnels statut "recherche" sont recrutés 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. Les personnels statut "agriculture" sont affectés au Cemagref par le ministère chargé de l'agriculture pour des durées variables allant, en moyenne de 4-5 ans pour les personnels d'encadrement à toute une carrière pour les personnels techniques.

La place des femmes

Au Cemagref, les femmes représentent plus de 35% de l'effectif total. Elles représentent 26,7% des chercheurs et des ingénieurs, en augmentation quasi constante depuis 2000 où ce pourcentage était de 22%. Pour les personnels techniques et administratifs, ce pourcentage est de près de 45,5%.

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

Pour ce qui est de l'encadrement, leur place est surtout marquée parmi les chefs de service (55,5%). Elles représentent 16,7% des membres du Comité de direction et 11% des directeurs régionaux. En outre, elles sont plus de 8% à diriger une unité de recherche et 11% sont animatrices d'un thème de recherche.

En ce qui concerne les instances, les femmes représentent 40% des représentants du personnel siégeant au conseil scientifique et technique et plus de 31% des membres nommés ; elles représentent plus de 33% des représentants du personnel élus au Conseil d'Administration et 38% des membres nommés.

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, doit respecter une proportion minimale d'un tiers de personnes de chaque sexe justifiant des compétences nécessaires.

Les chercheur(e)s étranger(e)s accueilli(e)s

En 2005, les femmes représentent plus du tiers (34,6%) du nombre total de chercheurs étrangers accueillis soit une présence qui poursuit une hausse progressive (25% en 2003 et 32,5% en 2004). C'est parmi les chercheurs étrangers originaires de l'Union européenne que la population féminine est la plus représentée (55,5%). Vient ensuite l'Amérique du Nord avec 27,8% de femmes. Concernant les zones géographiques d'Afrique, d'Asie et d'Océanie, les situations sont identiques avec, pour chacune, 5,5% de chercheuses accueillies qui en sont originaires.

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 d'indicateurs de genre permet désormais d'amorcer un véritable suivi de l'évolution de la situation.

Parmi ces indicateurs, figure celui de la proportion des femmes dans les grades de promotion. Le Cemagref s'est engagé envers l'État, via le contrat quadriennal, à en assurer un suivi annuel. Un pourcentage-cible a été fixé pour l'année 2008, date à laquelle prendra fin le plan stratégique actuel. A terme, cette veille 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 : Gérard Matheron

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 1876 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. Les offres d'emplois peuvent également faire l'objet d'une diffusion auprès d'autres organismes et notamment sur le site RH Agropolis Montpellier, plateforme 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.

Parité

Correspondante parité

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

Ses missions en bref

Créé en 1961, le CNES est un EPIC placé sous la tutelle des ministères chargés de la recherche et de la défense. 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 2400 collaborateurs au savoir-faire spécifique travaillent sur ses quatre sites de Paris, Evry, Toulouse et Kourou en Guyane. Cet effectif est composé de quelques 1800 ingénieurs et cadres. L'effectif total est composé à 35% de femmes.

En 2005, les recettes du CNES se sont élevées à 1714 M€, provenant pour 1366 M€ de subventions de l'État et pour 348 M€ de contrats externes.

L'égalité professionnelle au CNES

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...

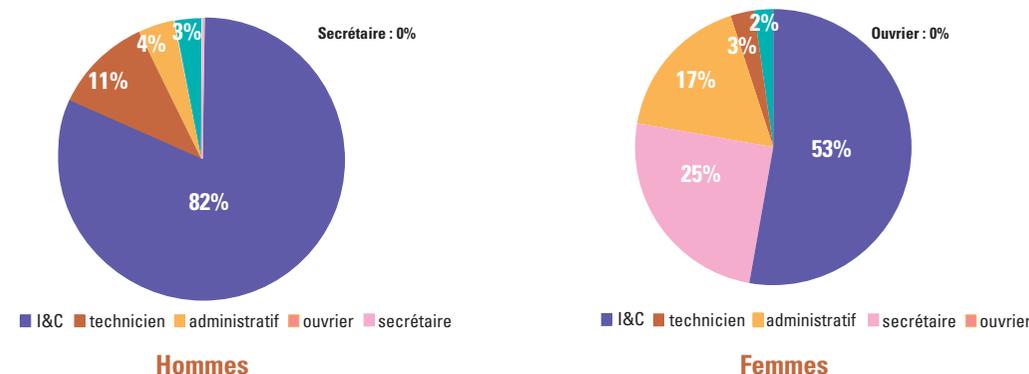
3. réaliser des actions de formation et d'information sur la question de l'égalité professionnelle à destination des managers et plus généralement du personnel,

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'un niveau d'avancement, transmission d'informations durant le congé...) et d'examiner systématiquement l'évolution des

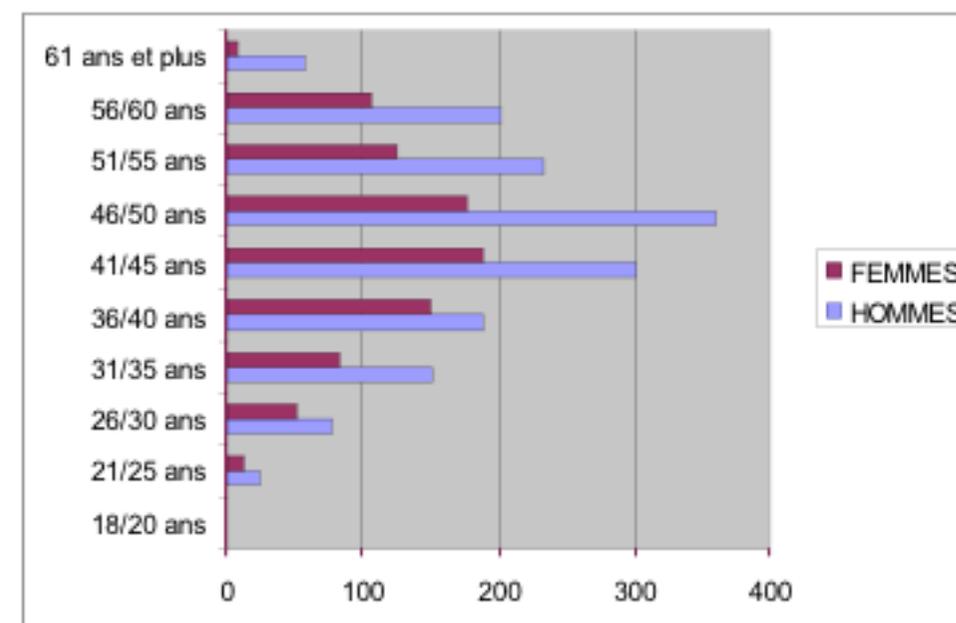
rémunérations des hommes et des femmes lors des opérations d'avancement afin d'apporter, si besoin, des mesures correctrices.

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

Répartition hommes/femmes par catégorie professionnelle (données 2005)



Répartition hommes/femmes par tranche d'âge (données 2005)



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 employant plus de 30 000 personnes : chercheur-e-s, ingénieur-e-s et technicien-ne-s, des doctorant-e-s et post-doctorant-e-s, des CDD et des stagiaires... Implanté sur l'ensemble

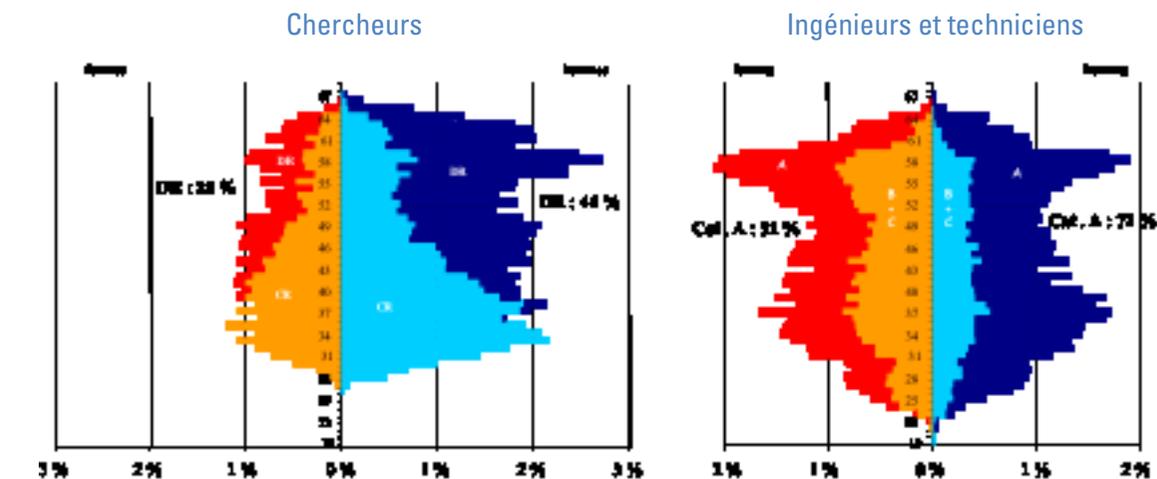
du territoire national, souvent localisé dans les universités et aussi dans le monde, le CNRS se compose de 1200 unités de recherche et de service. Son budget est de 2,738 milliards d'euros pour l'année 2006.

La place des femmes

Les permanents du CNRS représentent :

- 11 095 femmes et 15 038 hommes, soit une proportion de 42,5% de femmes.

- 11 677 chercheur-e-s dont 3461 femmes soit 31%.
- 14 456 Ingénieur-e-s et technicien-ne-s dont 7454 femmes soit 52%.



CR : chargé de recherche (CR2, CR1) DR : directeur de recherche (DR2, DR1, DRCE)
 * Source : Michèle Crance, Service Indicateurs, Programmation et Allocation des Moyens, situation des données au 31/12/2005

Parmi les chercheurs, 28% des femmes sont directrices de recherche, 44% des hommes sont directeurs de recherche. Parmi les Ingénieurs et techniciens, 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 chercheurs 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 %
Sciences et technologies de l'information et de la communication	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 %

La Mission pour la place des femmes

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. Dirigée jusqu'en septembre 2007 par Geneviève Hatet-Najar, cette mission a conçu, mis en œuvre et coordonné 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 Larroutourou, directeur général, à propos de l'évaluation (Comité national), instaure un 7^e critère intitulé « Équilibres globaux ». En mai 2006, une nouvelle étape est franchie par Arnold Migus, Directeur général, qui inscrit la parité en bonne place dans la stratégie de l'organisme.

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 (*Autour du Plafond de verre*, enquêtes conduites par Suzanne de Cheveigné et Catherine Marry ; *Étude comparative entre la France et l'Amérique du Nord* (Canada - Québec - États-Unis) : *comment attirer les filles en sciences et techniques, comment retenir les femmes dans ces carrières*)

- Sensibilisation et formation à la question du genre : *Les Ateliers scientifiques pluridisciplinaires* (Voir collection des Actes : Cargèse, Nicolas Barré et TOGE)
- Valorisation de la place des femmes dans les sciences : publication de l'ouvrage *Les femmes dans l'histoire du CNRS*, création d'outils pédagogiques (exposition *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

Agnès Netter, Directrice de la Mission pour la place des femmes
 Tél : 01 44 96 53 46
www.cnrs.fr/mission-femmes
agnes.netter@cnrs-dir.fr



GENOPOLE®
 Genopole Campus 1
 Bâtiment Genavenir 8
 5, Rue Henri Desbruères - 91 030 Evry Cedex
 www.genopole.fr
 Directeur : Pierre Tambourin

Ses missions en bref

La naissance de Genopole® en 1998 est intervenue dans un contexte de développement sans précédent de la génétique, de la génomique et des biotechnologies. Son originalité a consisté à réunir et à fédérer sur un même site recherche publique et privée, formations universitaires adaptées et entreprises de biotechnologies dont les enjeux scientifiques et économiques sont considérables.

Ses axes prioritaires

Constituer et animer un pôle de recherche en génomique, post-génomique et dans les sciences connexes

- En collaboration avec les organismes publics de recherche et les universités d'Ile-de-France, Genopole® accueille et équipe des unités de recherche publiques spécialisées en génétique, en génomique et dans les sciences connexes ainsi que des laboratoires de recherche académique et de disciplines complémentaires : biologie, informatique, mathématiques, physique, chimie, sciences pour l'ingénieur, sciences de l'homme et de la société... dont les organismes de tutelle sont le CNRS, l'Inserm, le CEA, l'Inra, les universités d'Evry-Val-d'Essonne, Paris-VII, Paris-VI et Versailles-Saint-Quentin.

Renforcer un pôle d'enseignement des sciences du vivant

- Genopole® contribue, en partenariat avec l'université d'Evry-Val d'Essonne, à la mise en place d'enseignements de haut niveau en génomique, thérapie génique, bio-informatique, à la création d'équipes mixtes de recherche et à l'établis-

sement de liens avec d'autres pôles universitaires français.

Favoriser l'essor des biotechnologies

- Genopole® accueille sur son site des entreprises de biotechnologies et favorise la création d'entreprises dans ce domaine, en aidant les porteurs de projet à créer leur entreprise, particulièrement lors du montage financier et de la recherche d'investisseurs, et en les accompagnant du premier jour au premier tour de financement.
- Développer un pôle industriel : Genopole® étudie et favorise la création d'industries satellites des activités de biotechnologie (chimie fine, matériaux, production GMP) et l'implantation de grands de l'industrie pharmaceutique.

Promouvoir le site d'Evry et la génomique

- Genopole® participe à l'animation scientifique et culturelle du site, favorise la connaissance de la génomique et contribue à la réflexion sociétale et éthique sur les enjeux de la génétique et de la génomique.

La place de femmes au sein du GIP Genopole et de son agence de moyens

	Répartition par postes significatifs		
	Femmes	Hommes	Total
Secrétaire	4	0	4
Secrétaire gestionnaire	2	0	2
Assistant de direction	6	0	6
Chargé de mission	7	7	14
Directeur de département	3	5	8
Chargé de communication	2	0	2
Responsable	3	3	6

Au 31 décembre 2006, Genopole® comptait 45 collaborateurs dont 28 femmes et 17 hommes soit une proportion de 62,22% de femmes.

On constate que les femmes sont très bien représentées au sein de Genopole notamment dans la catégorie « autres cadres » où elles constituent 65,5% des effectifs. Dans la catégorie « cadres encadrants », la représentativité des femmes est équivalente à celle des hommes.

Catégorie professionnelle	Effectif		Pourcentage	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Cadres dirigeants	2	1	66,33	33,67
Cadres encadrants	3	3	50	50
Autres cadres	10	19	34,50	65,50
Employés	2	5	28,6	71,4

On peut remarquer une part importante des femmes âgées de 36 à 40 ans. A l'inverse, les femmes âgées de 51 à 55 ans sont peu présentes au sein de notre structure ainsi que les femmes de moins de 20 ans. Parallèlement, il n'y a pas d'hommes de moins de 20 ans et les hommes âgés de 51 à 55 ans sont également peu représentés. En revanche, il y a beaucoup plus d'hommes de plus de 55 ans que de femmes de cet âge au

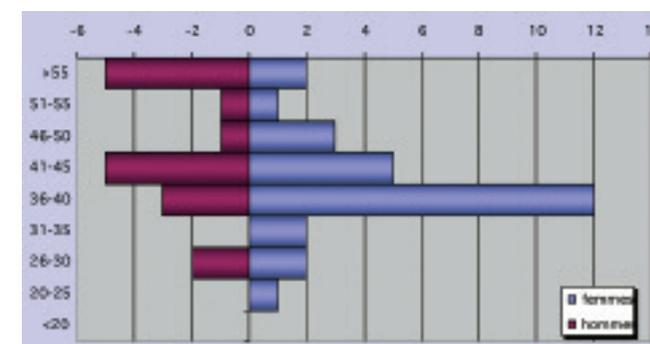
sein du GIP Genopole. La proportion hommes / femmes est équivalente pour la tranche d'âge 41 à 45 ans.

L'effectif du GIP Genopole se compose donc de 62,22% de femmes. Elles sont présentes dans l'ensemble des catégories socio-professionnelles. En effet, le comité de direction se compose de 5 hommes et de 4 femmes dont la directrice générale adjointe.

En matière de rémunération, l'égalité hommes-femmes est parfaitement respectée, pour un diplôme équivalent et une expérience professionnelle identique, la rémunération est la même entre un homme et une femme.

Le GIP Genopole s'engage à respecter cette équité et à la promouvoir sur le campus.

Pyramide des âges au GIP Genopole et de son agence de moyens



Parité

Correspondant parité

Johann Tribondeau
 Tél : 01 60 87 44 97
 johann.tribondeau@genopole.fr

Ses missions en bref

L'Ifremer (Institut français de recherche pour l'exploitation durable de la mer) 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, de l'écologie et du développement durable. Institut national de recherches marines, l'Ifremer contribue, par ses travaux et expertises, à la connaissance des océans et de leurs ressources, à la surveillance du milieu marin et littoral et au développement durable des activités maritimes. A ces fins, il conçoit et met en œuvre des outils d'observation, d'expérimentation et de surveillance, et gère la flotte océanographique française pour l'ensemble de la communauté scientifique.

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-Com
- 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 (- 6 000 m)
- un ensemble de moyens d'essais

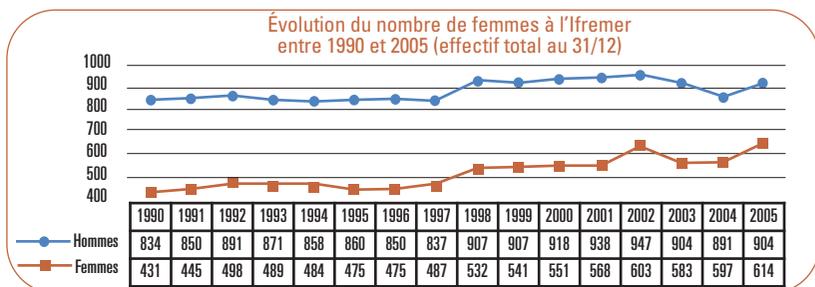
La place des femmes

Au 31 décembre 2005, les personnels de l'Ifremer présentent les caractéristiques générales suivantes par genre :

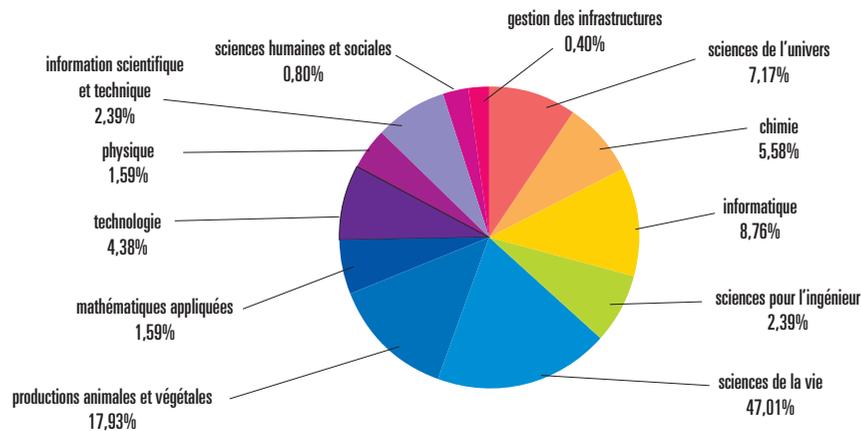
- 1518 salariés au total, 40,45% de femmes > entre 1990 et 2005, le nombre de femmes a augmenté de 42,46% et leur % dans l'effectif est passé de 34% à 40,45%.
- 820 salariés cadres, 28,90% de femmes > entre 1990 et 2005, le nombre de femmes cadres a augmenté de 98,26% et leur % dans l'effectif est passé de 18,76% à 28,90%.
- 698 salariés non-cadres, 54,01% de femmes (52,34% il y a 10 ans).
Effectif/filière :
- les femmes représentent 46,66% des Post-Doc ; 46,34% des boursiers et 50% des accueils VCAT/VCI.
En 2005, les femmes occupent 20%

des postes de responsables hiérarchiques, 44% des postes de responsables de coordination de réseaux et de projets européens, 18% des postes de responsables de projets au sein des programmes de l'Institut.

Effectif total filière Scientifique 455	Part des femmes parmi les chercheurs 30,33%
Effectif total filière Administrative 329	Part des femmes parmi les administratifs 79,03%
Effectif total filière Scientifique et technologique 734	Part des femmes parmi les Ingénieurs et Techniciens 29,43%



Répartition par "discipline" de l'effectif féminin



Mise en place de démarches en faveur de l'égalité professionnelle

Les embauches / la procédure de recrutement

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 (Cf. contrat quadriennal 2005/2008) :

- la poursuite de l'effort de formation professionnelle (+ de 3% de la masse salariale),
A noter : l'accord sur la formation professionnelle tout au long de la vie, signé le 12 juillet 2006, retient entre autres une priorité d'accès à la formation au retour de congé maternité/parental
- 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 :
 - veiller à l'égalité professionnelle lors des procédures annuelles d'avancement et de promotion au choix,
 - augmenter la participation des femmes membres du jury des commissions de promotion,
 - 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 de carrière des femmes,
 - aménagements de temps de travail prévus dans l'accord d'entreprise,
 - féminisation des notes DRH et de la direction générale,
 - sensibilisation des responsables au sujet de la place des femmes dans la vie professionnelle, au cours des stages de « management »,
 - participation à des campagnes de communication destinées à féminiser l'image des scientifiques (public scolaire).

Perspectives : négociation du nouvel accord sur la GPEC*

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

* Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences

Correspondante parité

Sophie Sergent
 Tél : 01 46 48 21 60 - 06 61 15 21 60
 sophie.sergent@ifremer.fr

Ses missions en bref

L'INED est un EPST, placé sous la double tutelle des ministères chargés de l'emploi et de la solidarité, de l'éducation nationale et de la recherche. L'Ined étudie les populations de la France et des pays étrangers dans une perspective démographique associée à d'autres approches : histoire, géographie, sociologie, science politique, anthropologie, économie, épidémiologie. Parmi ses tâches de base figure le suivi de la conjoncture démographique nationale et internationale. Il peut ainsi analyser la dynamique des populations dans une perspective aussi bien macro (calcul des indices démographiques) que micro (recherche des facteurs explicatifs du comportement à travers l'analyse de fichiers individuels représentatifs).

L'INED a pour principales missions :

- d'entreprendre, développer et encourager, à son initiative ou à la demande des pouvoirs publics, tous travaux de recherche ayant pour objet l'étude des populations sous tous leurs aspects ;
- d'apporter son concours à la formation à la recherche et par la recherche dans les domaines de sa compétence ;
- d'assurer l'information du public sur les questions démographiques et, au niveau international, la diffusion des travaux démographiques français.

Quelques chiffres-clés

Avec un effectif de 200 personnes dont une vingtaine de doctorants et une vingtaine de chercheurs asso-

ciés, l'INED est structuré en 12 unités de recherche et son budget est de 15 millions d'euros.

La place des femmes

corps	DR	CR	IR	IE	AI	TR	CAT C	Totaux
Femmes	6 (27%)	21 (66%)	5 (50%)	12 (71%)	7 (64%)	26 (81%)	27 (75%)	104
Hommes	16 (73%)	11 (34%)	5 (50%)	5 (29%)	4 (36%)	6 (19%)	9 (25%)	56
Totaux	22	32	10	17	11	32	36	160

50% des chercheurs sont des femmes, les derniers recrutements font apparaître une plus forte réussite de femmes aux concours/chercheurs, parmi les ITA la proportion est beaucoup plus importante à tous les niveaux de la hiérarchie. Au total les

femmes représentent 65% du personnel INED. On peut aussi observer que six chefs de service sur les huit postes sont des femmes et que sur onze responsables d'unités, cinq sont des femmes.

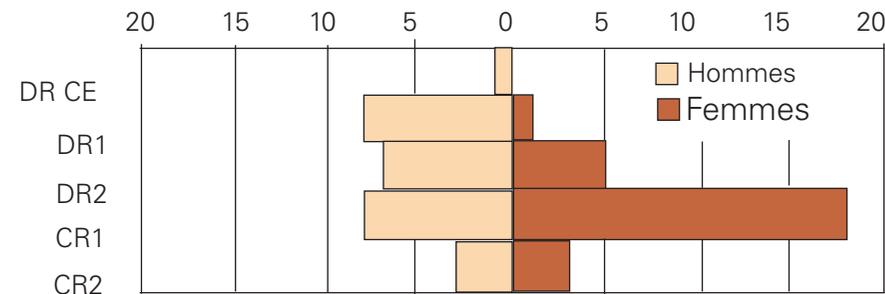
Instances	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Conseil d'administration	5	13	18	28%	72%	100%
Conseil scientifique	9	12	21	43%	57%	100%
Comité technique paritaire	3	5	8	38%	62%	100%
Commission administrative paritaire	13	13	26	50%	50%	100%

Actions prioritaires engagées

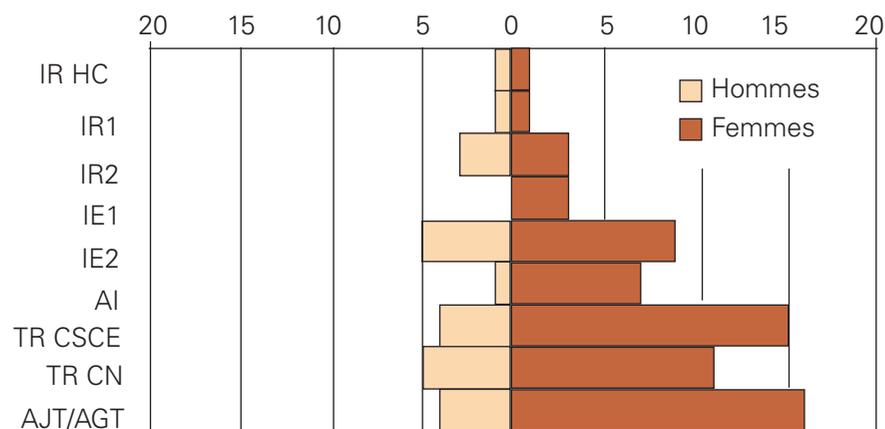
Parmi les indicateurs retenus figurent en bonne place les données sur la parité hommes/femmes.

Dans la composition des jurys de concours ITA, la prise en compte de la parité est un des éléments dont il est scrupuleusement tenu compte. Des données par genre sont systématiquement produites.

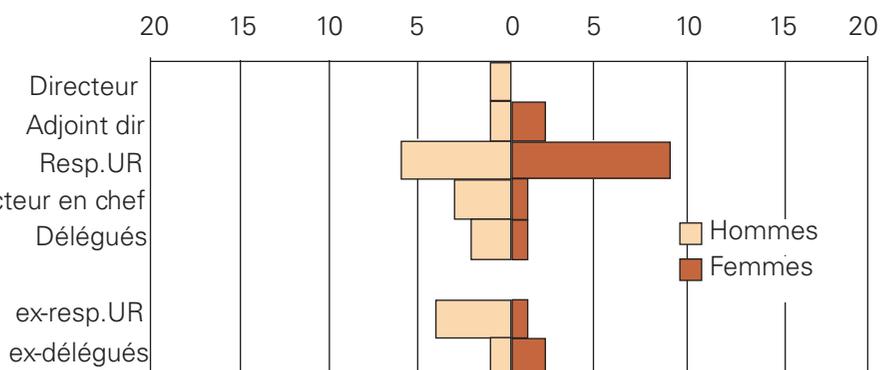
Pyramide des chercheurs titulaires (mai 2006)



Pyramide des ITA titulaires (mai 2006)



Pyramide des responsables dans la recherche



Ses missions en bref

Créé en 1946, l'Institut national de la recherche agronomique (INRA) est un établissement public à caractère scientifique et technologique (EPST), placé sous la double tutelle des ministères chargés 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 au 31 décembre 2005 (données : Bilan Social 2005) : 8941 agents dont

4261 femmes, auxquels il convient d'ajouter, accueillis et financés par l'INRA, 2720 stagiaires, 826 doctorants (sur 1600 accueillis), 392 pré-doctorants et 363 post-doctorants.

La place des femmes

Répartition des femmes et des hommes à l'INRA, en personnes physiques rémunérées

corps sexe	DR	CR CR2 et CR1	IR	IE	AI	TR	AJT et AGT	Totaux
Femmes	114 17%	602 51%	285 38%	447 50%	414 53%	1413 57%	965 45%	4240 47%
Hommes	545 83%	573 49%	467 62%	448 50%	368 47%	1063 43%	1192 55%	4656 53%
Totaux	659	1175	752	895	782	2476	2157	8896

Les ingénier-e-s et technicien-nes-s (IT)

Chez les ingénier-e-s et technicien-nes-s, le taux de féminisation varie de 38% (IR) à 57% (TR). Elles sont 50% parmi les IE et représentent 53% des AI, 57% des TR et 45% des AJT et AGT.

Au dessus de 50 ans, les femmes IR et IE représentent respectivement 29% et 41% de cette population. Parmi les moins de 35 ans, 54% des IR et 60% des IE sont des femmes. Un phénomène analogue, de féminisation des métiers de la recherche, est également observé chez les chercheur-e-s

Les chercheurs (chercheuses) : CR et DR

La proportion de chercheuses en augmentation est la conséquence

directe de la progression du nombre de candidatures féminines aux concours de CR. Entre 2000 et 2006, les pourcentages moyens des candidatures de femmes et d'hommes sont de 56% et 41% respectivement. Les taux de réussite aux concours de CR des candidats des deux sexes sur la même période sont les mêmes, de l'ordre de 19%. La pyramide des âges comparée des chercheuses et des chercheurs de l'INRA est fortement dissymétrique. Parmi les plus de 50 ans, 11% des DR et 30% des CR sont des femmes. Dans la population des moins de 35 ans, aucune femme DR n'est présente alors que 57% des femmes sont des CR. Le métier de chercheur, essentiellement masculin à la création de l'INRA, s'est féminisé

progressivement. 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 à l'horizon 2016.

Les données chiffrées obtenues à la suite des concours de DR2 permettent, en outre, de mettre en évidence un différentiel dans la trajectoire des chercheuses et des chercheurs. Globalement, deux fois plus de femmes que d'hommes restent CR.

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

Actuellement, l'INRA est présidé par une femme, Présidente directrice générale. 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 de l'État, suivre des règles qui garantissent une représentation équilibrée des deux sexes. Ainsi sont régis les jurys des concours d'IT, les comités de sélection et les instances consultatives (CAP, CTP...).

Lors du renouvellement des commissions d'évaluation des chercheuses et des chercheurs, 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 pas imposée statutairement dans les jurys de concours de chercheurs, l'INRA veille, dans la mesure du possible, à ce que des femmes y soient bien représentées. Ceci est aisé pour les concours de CR mais devient difficile pour les concours de DR en raison du déficit de femmes DR.

Constat : deux points essentiels à souligner

Le taux de réussite comparable des chercheuses par rapport à leurs confrères masculins aux concours de CR indique que des stéréotypes sexistes de rôles et de comportements n'influent pas sur les critères de sélection des jurys à l'INRA.

Le phénomène d'autocensure observé chez les chercheuses CR1 pour le concours de DR2, qui renvoie au fameux « plafond de verre » observé de façon très générale, dans le public comme dans le privé, pourrait maintenir durablement une disparité dans les carrières respectives des chercheuses et des chercheurs de l'Institut. Ce phénomène peut s'expliquer par des déroulements de carrière incluant des « normes d'âge » (« tout se joue en début de carrière ») et des exigences de disponibilité - horaires de travail, mobilité... plus difficiles à concilier pour les femmes que pour les hommes avec les composantes de leur vie personnelle.

Les actions engagées et les perspectives

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

- Le taux de féminisation des chercheurs de l'INRA, dont l'évolution est très positive, est suivi et analysé. L'Institut dispose ainsi d'indicateurs sexués pertinents qui ont pour but de mieux connaître les trajectoires féminines et masculines à l'INRA, des chercheur(e)s comme des IT, et de mieux apprécier la place et les responsabilités qu'ont respectivement les femmes et les hommes dans l'Institut.

- L'INRA veille à l'augmentation de la représentation féminine dans les jurys de concours de chercheurs, en le précisant très clairement aux présidents de ces jurys.

Une attention accrue sera portée à une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les instances scientifiques et administratives.

Dans la mesure du possible, la mise en place de mesures permettant de remédier aux déséquilibres observés sera proposée. Les actions en faveur de l'égalité des chances entre femmes et hommes impulsées par la Mission pour la parité, ainsi que les informations et initiatives du groupe d'Helsinki - femmes et sciences, qui travaille au niveau européen, seront relayées au niveau de l'Institut. D'une manière générale, une sensibilisation à la problématique du genre sera poursuivie.

Modalités de recrutement

Tous les ans, l'INRA recrute, sur concours, 60 à 70 chargé-e-s de recherche dans les disciplines suivantes : sciences du vivant, sciences de la matière et sciences humaines et sociales, et environ 200 ingénier-e-s et technicien-nes-s dans de très nombreux métiers. http://www.inra.fr/les_hommes_et_les_femmes

Correspondante parité

Chantal DAVID
tél. : +33 (0) 1 42 75 94 80
fax : +33 (0) 1 42 75 90 39
david@paris.inra.fr

Ses missions en bref

L'INRETS est un établissement public à caractère scientifique et technologique (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 mission de :

- Rassembler et développer les connaissances scientifiques par une approche globale du système des transports.
- Assurer des missions d'expertise et de conseil.
- Contribuer à l'effort général de l'enseignement supérieur.
- Valoriser les résultats de recherche dans le cadre de partenariats économiques.
- Diffuser les connaissances acquises auprès d'un large public.

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 (ANR / PREDIT), européen (PCRD) ou international. 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 de 500 personnes œuvrant dans plus de 20 disciplines, l'INRETS est structuré en 18 unités de recherche, implantées sur 4 régions (Ile-de-France, Nord-Pas-de-Calais,

Rhône-Alpes et PACA) et dispose de nombreux équipements scientifiques et de moyens d'essais. Son budget annuel est de 55 millions d'euros.

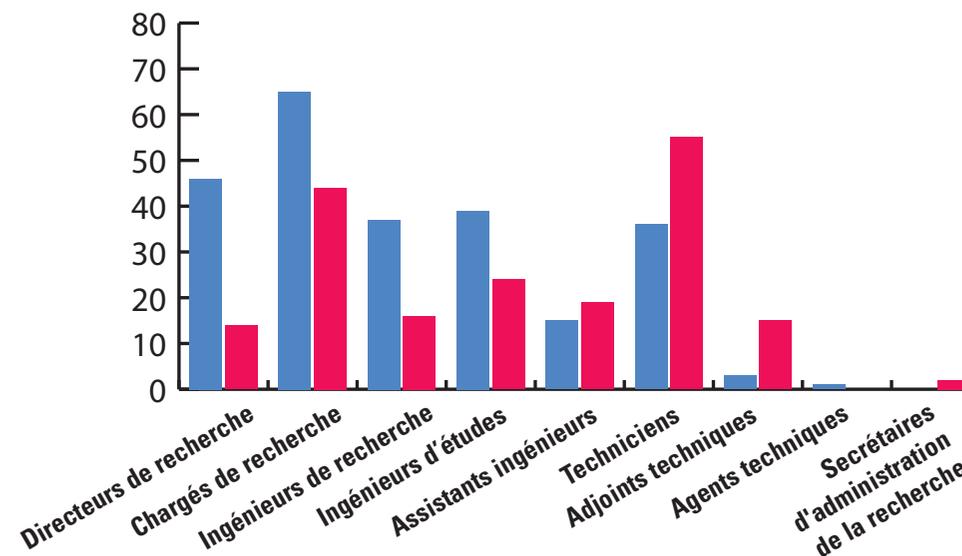
La place des femmes

Les femmes représentent 44% des effectifs. Cette répartition varie suivant le corps : elle passe de 65% des effectifs pour les catégories B et C à 37% pour les catégories A. Le taux le plus faible se trouve chez les directeurs de recherche (23%), mais on peut noter qu'il est en progression puisqu'en 2001, les femmes représentaient 18% des effectifs de DR.

Sur les 18 unités de recherche, 4 sont dirigées par une femme. Sur les 4 directions régionales, 1 est dirigée par une femme.

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 44 ans et les hommes 48 ans.

Effectifs par corps et par sexe (situation janvier 2007)



Moyenne d'âge par corps et sexe

Corps	Hommes	Femmes	Ensemble
Directeurs de recherche	55	55	55
Chargés de recherche	44	43	44
Ingénieurs de recherche	51	50	50
Ingénieurs d'études	48	43	46
Assistants ingénieurs	46	42	43
Techniciens	47	43	44
Adjointes techniques	40	38	38
Agents techniques	54	-	54
Secrétaires d'administration de la recherche	-	44	44
Ensemble	48	44	46

Répartition dans les instances

C'est dans les commissions administratives paritaires, avec un nombre égal de représentants du personnel et de l'administration, que la part des femmes est la plus importante

(47%), alors qu'elle est de 19% pour le conseil d'administration et de 15% pour le conseil scientifique. Ces instances devraient toutefois avoir un taux de femmes beaucoup plus important lors du prochain renouvellement.

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 2005 : 159 millions d'euros (dont 21% de ressources propres).
- 3500 personnes, dont 2700 scientifiques, 1000 permanents, 1000 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

	Femmes		Hommes	
	Effectifs	%	Effectifs	%
DR	29	16%	149	84%
CR	41	14%	242	86%
Total chercheurs	70	15%	391	85%
IR	44	32%	94	68%
IE	65	56%	51	44%
AI	68	79%	18	21%
TR	132	81%	30	19%
AJT	37	62%	23	38%
Administratifs	5	71%	2	29%
Total ITA	351	62%	218	38%
Total	421	41%	609	59%

Au 31 décembre 2005, sur un total de 1030 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 (44 ans versus 41 ans) que leurs homologues masculins. Il en est de même pour les ingénieurs (45 ans versus 44 ans). Par contre, les femmes techniciens sont plus jeunes que leurs homologues masculins (41 ans versus 45 ans).

	Effectifs		Pourcentage	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Direction générale, d'Ur ou fonctionnelle	42	20	68%	32%
Chefs de projets	154	28	85%	15%
Chefs de service	49	34	59%	41%
Instances (CTP, CAP et CS)	53	57	48%	52%

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 15% des chefs de projets. 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 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 :
 - le bilan social diffuse depuis plusieurs années des analyses par genre,
 - chaque concours donne lieu à l'établissement de données sexuées,
 - le Conseil d'Administration a sélectionné 4 indicateurs sur la parité,
 - réalisation d'une étude sur les populations chercheur-e-s,
 - étude sur la mobilité comparée des hommes et des femmes,
- effectuer une veille documentaire sur la parité,
- participer activement au réseau parité.

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.

Correspondants parité

Stephan Mena - stephan.mena@inria.fr
Françoise Cazenave-Pendaries
francoise.cazenave-pendaries@inria.fr
Isabelle Herlin - isabelle.herlin@inria.fr
Tél. 01 39 63 55 11

Ses missions et quelques chiffres

Créé en 1964, l'Inserm est le seul institut de recherche entièrement dédié à la recherche biomédicale et en santé publique. Il dispose pour cela d'atouts décisifs : un important potentiel de recherche fondamentale multidisciplinaire, un engagement fort vers la recherche clinique et en santé publique et des personnels motivés.

Près de 5000 chercheurs, ingénieurs et techniciens appartenant à l'Inserm, et 2500 hospitalo-universitaires travaillent dans ses laboratoires qui regroupent 335 unités de recherche et 41 centres d'investigation clinique.

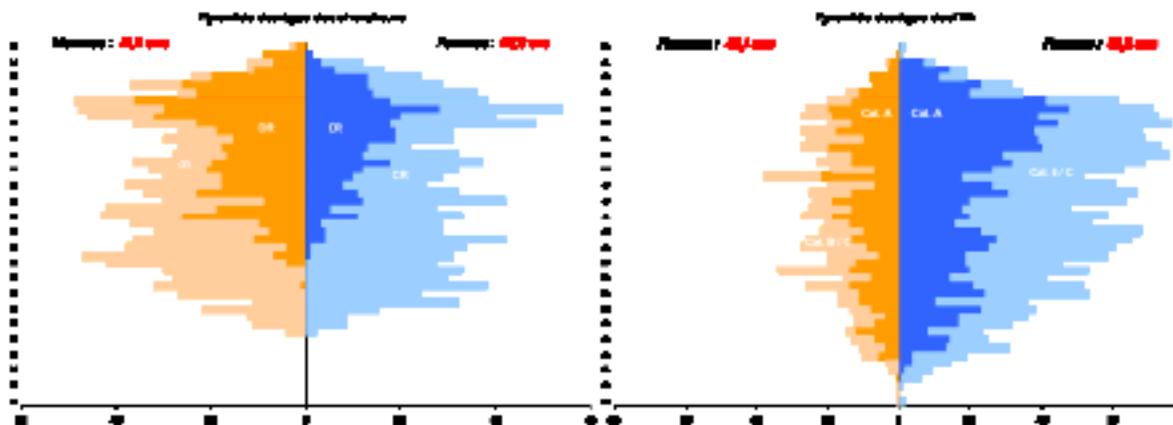
Les travaux mis en œuvre dans les laboratoires de l'Inserm s'intéressent à un large éventail de disciplines, et permettent de développer, avec des approches diversifiées, des recherches sur la plupart des pathologies humaines, y compris les maladies rares.

Un réseau de partenaires lui permet d'initier et de développer des collaborations scientifiques, et de favoriser le transfert des connaissances produites vers les utilisateurs. L'Inserm s'implique fortement dans des activités de valorisation et de diffusion des connaissances, avec le souci constant d'utiliser les connaissances acquises et d'informer les patients et la société.

La place des femmes

En début 2006, au sein du personnel de l'Inserm, les femmes représentent 3050 personnes sur 4939, soit 61,75% dont la répartition est :

- 1055 femmes sur 2165 chercheurs, soit 48,73%,
- 1995 femmes sur 2774 ITA, soit 71,92%.

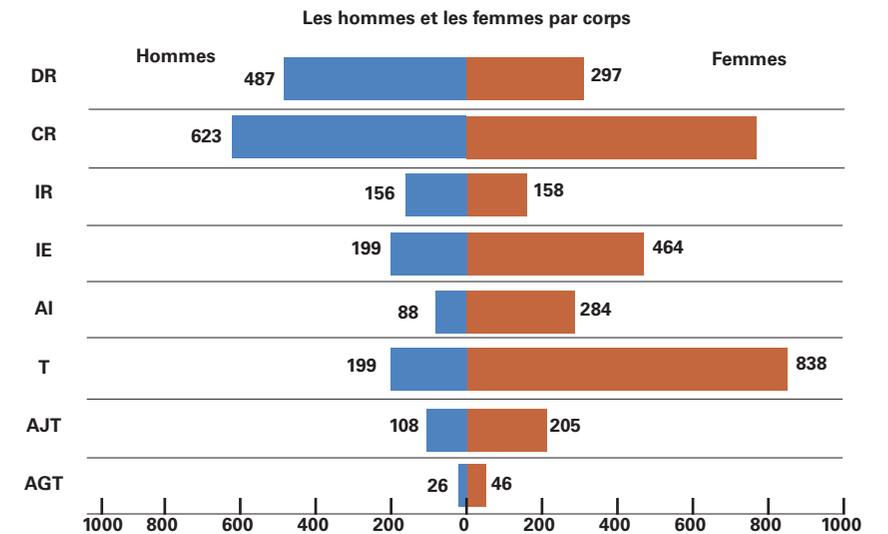


Selon les grades, le taux de féminisation des chercheurs est de :

- 52,43% pour les CR 2
- 55,27% pour les CR 1
- 41,62% pour les DR 2
- 29% pour les DR 1
- 27,59% pour les DRCE

Chez les ITA, les femmes représentent 61,79% de l'effectif total ITA. En fonction des catégories en ITA, la représentation des femmes s'établit comme suit :

- catégorie A : 67,16%
- catégorie B : 80,81%
- catégorie C : 65,19%



Les femmes dans les instances et l'encadrement

Dans l'ensemble des comités et des instances d'évaluation, la présence des femmes varie, on note que le taux de représentation est de :

au 31 décembre 2005	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
Conseil d'administration	16	11	27	59,26%	40,74%
Conseil scientifique	18	12	30	60,00%	40,00%
Commissions scientifiques spécialisées et intercommissions	211	138	349	60,46%	39,54%
Commission d'administration de la recherche	8	7	15	53,33%	46,67%
Comité technique paritaire	13	27	40	32,50%	67,50%
Commission administrative paritaire	74	76	150	49,33%	50,67%
Comité hygiène et sécurité	10	17	27	37,04%	62,96%

A noter que la présidence du conseil d'administration de l'Inserm est tenue par des femmes depuis plusieurs années.

Dans l'encadrement de l'Inserm, le taux de représentation des femmes est de :

- parmi les chercheuses de l'Inserm 22,41% sont directrices de formation de recherche Inserm,
- 47% parmi les directeurs de l'administration centrale,
- 75% parmi les administrateurs délégués régionaux.

Les Chantiers d'actions pour développer la place des femmes à l'Inserm

Trois chantiers de travail ont été identifiés :

- Mise en œuvre d'une réflexion par la Direction générale en lien avec le Conseil scientifique de l'Inserm pour promouvoir l'équilibre hommes-femmes dans les niveaux supérieurs des carrières Inserm, et des fonctions de responsabilité.

- Mise en place d'un accompagnement spécifique pour les femmes après leur retour de congés maternité pour identifier les facteurs favorisant une carrière professionnelle harmonieuse avec les responsabilités familiales.

- L'organisation d'un colloque et d'un cycle de conférences « Recherches sur la santé des femmes ».



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...).

Quelques chiffres-clés

- Un budget de 215 millions d'euros en 2006
- 2560 personnes (63 nationalités)
- 146 entités de recherche réparties dans 10 départements de recherche
- 21 plateformes technologiques
- 350 élèves accueillis chaque année
- 20 centres nationaux de référence
- 8 centres collaborateurs OMS
- 30 instituts sur les 5 continents

La place des femmes

Les femmes dans la recherche pasteurienne

Au 31/12/2006	Total	Femmes	Pourcentage
Effectif pasteurien	1847	1124	61%
Effectif des Organismes publics de recherche (CNRS, INSERM, Universités...)	391	208	53%
Stagiaires	323	177	55%

Au 31/12/2006, il y avait 70% de femmes ingénieures (105 sur 150). Elles ne représentaient que 58% de cet effectif en 1988.

Les chercheuses constituent 46% de l'effectif des cadres de recherche (234 femmes pour 276 hommes), alors qu'elles n'étaient que 33% en 1988. Ces femmes représentent aujourd'hui :

- 27% des emplois de professeurs et chefs de service (10 femmes pour 27 hommes),
- 37% des chefs de laboratoire (37 femmes pour 71 hommes),
- 49% des chargés de recherche (87 femmes pour 90 hommes).

La féminisation importante de ces 2 catégories, constatée ces dernières années, se poursuit.

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

Il faut signaler que l'Institut Pasteur est dirigé depuis octobre 2005 par Madame Alice DAUTRY, première femme à accéder à ce poste et succédant à 13 directeurs.

La part des femmes dans les structures de direction est la suivante (situation établie à fin 2006) :

	Hommes	Femmes	Pourcentage
Comité directeur	5	5	50%
Conseil d'administration	14	6	30%
Conseil scientifique	13	3	19%
Direction des départements	8	2	20%
Responsables d'entités de recherche	97	49	34%

A noter que les femmes responsables d'entités de recherche n'étaient que 14 en 1990 pour 83 hommes. Elles sont 49 aujourd'hui pour 97 hommes. En une quinzaine d'années, cette proportion est ainsi passée de 14% à 33%.

Les femmes sont par ailleurs majoritairement représentées dans les instances d'évaluation. Ainsi, le COMESP (comité

d'évaluation des activités scientifiques des personnels) compte 26 femmes et 22 hommes et la présidence de ce comité est assurée par une femme. Les femmes représentent 73% (22 femmes et 8 hommes) des membres des commissions de promotion (instances d'évaluation des personnels non cadres et des cadres administratifs et techniques).

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

Nous pouvons noter qu'à moyennes d'âge et d'ancienneté équivalentes, les femmes scientifiques ont une rémunération mensuelle inférieure de 231 €. Néanmoins, les femmes chefs de laboratoire ont une rémunération mensuelle supérieure de 81 € à celles des hommes pour une moyenne d'âge supérieure de 4 ans et une ancienneté moyenne supérieure de 7 ans. On note une égalité de rémunération chez les chargés de recherche.

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.

En 2005, 52% des chercheuses et 81% des ingénieures ont suivi au moins un stage de formation continue, alors qu'elles ne représentaient respectivement que 45% de l'effectif permanent des scientifiques et 68% de l'effectif permanent des ingénieurs.

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

Actions engagées et perspectives

La recherche pasteurienne est plus féminisée que la moyenne nationale. Cette féminisation, accentuée ces dernières années, concerne l'ensemble des fonctions liées aux activités scientifiques.

Les femmes sont aussi très représentées dans les instances d'évaluation et dans les instances d'orientation et de décision, en particulier au comité directeur de l'Institut Pasteur. Elles restent cependant encore minoritaires dans les structures d'encadrement.

Les actions engagées consistent essentiellement en :

- une meilleure analyse des indicateurs permettant de suivre la situation comparée des hommes et des femmes dans des domaines prioritaires tels que le recrutement, les promotions, les rémunérations et l'accès aux fonctions d'encadrement,
- une participation active à la Mission pour la parité dans la recherche et l'enseignement supérieur et un engagement à relayer les actions impulsées par cette Mission.

Ses missions en bref

L'IRD est un établissement public à caractère scientifique et technologique, placé sous la double tutelle des ministères chargés de la recherche et de la coopération. Il remplit trois missions fondamentales: la recherche, l'expertise et la formation. Il conduit, pour ce faire, des programmes scientifiques, centrés sur les relations entre l'Homme et son environnement dans les pays du Sud, dont l'objectif est de contribuer à leur développement durable. Son budget est de 201,6 M€. Son effectif comprend plus de 2200 agents, dont près de 800 chercheurs, 800 ingénieurs et techniciens et des personnels locaux. 43% de ses agents travaillent hors métropole, de nombreux techniciens sont originaires du Sud et ses programmes de recherche associent des chercheurs étrangers. Engagé dans de nombreux programmes scientifiques européens et internationaux, l'IRD s'appuie sur sa fonction d'agence pour mobiliser l'ensemble des organismes de recherche et les universités en faveur de la recherche pour le développement.

L'IRD mène des recherches en Afrique, en Amérique latine, en Asie, dans l'Océan Indien et le Pacifique. Il dispose de 35 implantations dont 5 en France métropolitaine (Bondy, Brest, Montpellier, Orléans, Paris), 5 dans les régions et collectivités d'Outre-Mer (La Réunion, Guyane, Martinique, Nouvelle-Calédonie, Polynésie Française) et 25 dans les pays situés essentiellement dans la zone intertropicale.

Les priorités scientifiques de l'IRD sont :

- Politiques publiques de lutte contre la pauvreté et pour le développement
- Migrations internationales et développement
- Maladies émergentes infectieuses
- Changement climatique et aléas naturels
- Ressources en eau et accès à l'eau
- Ecosystèmes et ressources naturelles

Les effectifs

Effectifs titulaires de l'IRD en 2006

Genre	Données	DR	CR	IR	IE	AI	TR	AJTR	AGTR	Total
Féminin	Personnes Physiques	26	144	29	92	66	207	15	7	586
	Age moyen	51,1	40,1	43,4	42,4	43,9	42,6	44,3	45,0	42,6
Masculin	Personnes Physiques	250	331	59	78	54	92	26	13	903
	Age moyen	53,8	44,6	47,5	49,3	45,9	48,9	47,1	42,5	48,3
Total	Personnes Physiques	276	475	88	170	120	299	41	20	1489
	Age moyen	53,6	43,2	46,2	45,6	44,8	44,5	46,1	43,4	46,1
Proportion de femmes dans le corps		9%	30%	33%	54%	55%	69%	37%	35%	39%

La place des femmes

En décembre 2006, les fonctionnaires titulaires de l'IRD sont au nombre de 1489 personnes physiques. Les hommes sont majoritaires à 60% tous corps confondus. Bien que les chercheurs soient aussi nombreux

que les ingénieurs et techniciens, les chercheurs sont principalement des hommes pour plus des deux tiers, et les femmes sont tout juste majoritaires chez les ingénieurs et techniciens. Les titulaires de l'IRD

sont plus jeunes qu'en 2005, l'âge moyen est de 46 ans contre 47 ans en 2005. Les femmes sont plus jeunes : 43 ans contre 48 ans pour les hommes et ceci pour les chercheurs comme pour les ingénieurs et techniciens. En décembre 2006, l'IRD emploie et rémunère 704 agents non titulaires dont 390 personnels locaux permanents. Le dispositif d'accueil se compose de 37 chercheurs et 27 IT. Les chercheurs ont en moyenne 46 ans, les deux tiers sont des hommes. La parité est atteinte chez les IT, cependant, les hommes sont en moyenne plus jeunes (50 ans) que les femmes (53 ans). Les agents contractuels sont 146 en décembre (51 CDD sur postes, 72 vacataires et 23 CDD sur crédits). Les

femmes sont fortement représentées dans cette catégorie de salariés avec deux tiers des effectifs, l'âge moyen est de 31 ans (29 ans pour les femmes et 33 ans pour les hommes). L'IRD compte 53 volontaires civils dont la moyenne d'âge est de 26 ans, plus des deux tiers sont des hommes. Le personnel local permanent se compose de 390 agents, plus des deux tiers sont des hommes. Enfin l'IRD rémunère 51 contractuels sur conventions de recherche (en vacation et en CDD), les femmes sont plus nombreuses que les hommes et aussi plus jeunes (31 ans pour les femmes et 34 ans pour les hommes).

Les instances

Au 31.12.2006	Effectifs		Pourcentage	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Conseil d'Administration	20	7	74%	26%
Conseil Scientifique	24	6	80%	20%
Comité Technique Paritaire	16	12	57%	43%
Commission Administrative Paritaire	74	50	60%	40%
Dir. d'Unités de Recherche ou de service	66	13	84%	16%

Les actions engagées

Un groupe de travail a été organisé au sein de la direction générale pour faire le point sur la parité au sein de l'IRD. Les résultats confirment des situations déjà connues ailleurs :

- une féminisation qui diminue à mesure que les niveaux d'emplois augmentent. Ceci confirme l'importance de la problématique du « plafond de verre » ;
- l'absence de discrimination liée au sexe dans les concours mais une féminisation inégale selon les disciplines ;
- il n'y aurait pas de frein lié au sexe dans les promotions, qu'il s'agisse d'avancement ou de concours. En revanche, compte tenu de la faiblesse des effectifs de certains grades, ces données statistiques doivent être regardées avec prudence. En effet, quelques cas particuliers peuvent masquer des tendances.

Les travaux se poursuivront afin, notamment, de travailler sur des pro-

jections de séries temporelles en vue d'extrapoler l'évolution des équilibres hommes/femmes pour l'avenir.

Un indicateur de parité est en cours d'élaboration : l'indice de participation des femmes, en pondérant des données telles que l'importance des femmes dans les postes à responsabilité, dans les instances scientifiques, ou la masse salariale des postes occupés par des femmes. Un tel indicateur permettra de comparer l'IRD à des établissements similaires. Son évolution temporelle permettra de suivre la progression de la parité.

Le travail sera complété par des actions de communication visant à informer les femmes sur les difficultés de déroulement de carrière auxquelles elles peuvent être confrontées. Des principes encadrant la nomination des instances statutaires seront également étudiés.

Parité



Mission Parité

Depuis 2001, la **Mission pour la parité dans l'enseignement supérieur et la recherche** travaille avec les directions du ministère chargé de l'enseignement supérieur et de la recherche à **renforcer la place des femmes dans l'enseignement supérieur, la recherche et la technologie**. Force d'informations et de propositions, la Mission pour la parité fournit aussi des analyses, des études ; elle suggère des actions et participe aux instances européennes et internationales concernées.

Chaque année, elle développe un **plan d'actions spécifiques** ayant pour objectifs d'inciter les jeunes filles à s'orienter vers les sciences, de veiller à l'équilibre entre les hommes et les femmes dans les carrières scientifiques et de s'assurer que la dimension du genre soit prise en compte dans les institutions, les programmes et les politiques de recherche en France.

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 publics, 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, qui a été renouvelée en 2007.

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 jeunes filles à choisir des études et des carrières scientifiques. Le développement du site Internet www.elles-en-sciences.org en est l'un des résultats. Cette

convention sera elle aussi renouvelée en 2007. La Mission 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** et elle soutient des initiatives spécifiques : atelier OCDE sur la carrière des femmes scientifiques, colloque « Femmes face aux STIC » en 2005, par exemple. Avec le concours de la DEPP du ministère de l'Éducation nationale, elle publie régulièrement des **indicateurs chiffrés**, des statistiques et des études. Elle a édité deux **livres blancs** : en 2002 « Les femmes dans la recherche française » et en 2004 « Les femmes dans la recherche privée ».

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, nommé pour trois ans et composé de dix membres, a pour mission de dresser un état des lieux et d'émettre des recommandations. Avec la Mission pour la parité, il assure une mission d'observatoire et de veille.

Dès son arrivée en mai 2007, **Valérie Pécresse, ministre de l'Enseignement supérieur et de la Recherche**, a précisé que la parité serait **l'un de ses grands chantiers**.

Contact

Secrétariat de la Mission : parite@recherche.gouv.fr
Tél. : 01 55 55 88 18

Pour en savoir plus :

www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/parite

Glossaire

Avertissement au lecteur

Certains organismes emploient le mot « chercheures », d'autres utilisent celui de « chercheuses ». On pourra trouver d'autres différences portant sur d'autres mots. La diversité du vocabulaire ne correspond pas à une erreur de notre part. Nous n'avons pas souhaité unifier, même lorsque les règles de féminin existent, tant sont diverses les pratiques. Finalement, l'usage tranchera.

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 personnes morales de droit public, de certains privilèges de droit public.



Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche
 Mission pour la parité dans la recherche et l'enseignement supérieur
 1, rue Descartes - 75231 Paris cedex 05
www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/parite

septembre 2007