

Egalité au CEREGE

Mesurer - Comprendre - Agir
Depuis 2019



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

Notre engagement pour l'Égalité

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

La cellule Égalité du CEREGE, active depuis 2019, agit à l'échelle du CEREGE et de l'OSU PYTHEAS pour lutter contre les **inégalités Femmes-Hommes**. Depuis 2024 elle élargit ses **actions contre toutes les discriminations** (LGBTQA, personnes handicapées, appartenances religieuses...etc). Ces actions se font en lien avec nos tutelles.

Nous sommes à l'écoute de tous les membres du laboratoire pour prévenir et agir contre toute discrimination et **violence sexuelle ou sexiste** (VSS). Chacun est invité à venir échanger avec la cellule de manière individuelle et en toute confidentialité.

Pour ce qui concerne l'égalité Femmes-Hommes, nos actions se structurent autour de 3 axes :

Mesurer

Un document de situation comparée entre femmes et hommes de laboratoire est publié chaque année depuis 2019. Les paramètres suivants sont mesurés par genre et corps :

- Effectifs
- Pyramide des âges
- Recrutements
- Évolution de carrière
- Responsabilités
- Portage de projets
- Doctorats

La part des femmes dans les événements suivants est aussi suivie :

- Séminaires invités
- Soutenances
- Jurys
- Recrutements thèse, post-doc, ATER



Cellule Égalité du CEREGE

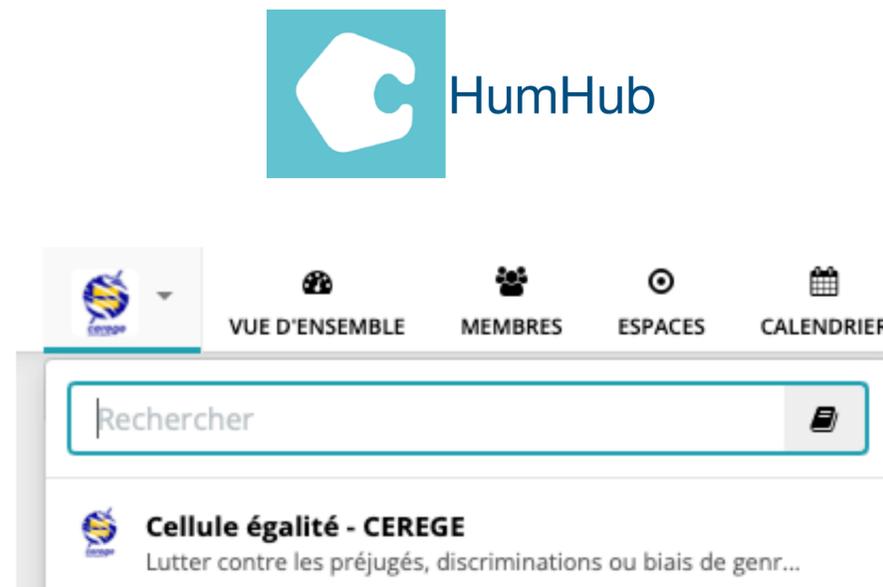
. Anne Alexandre, Jules Fleury, Julie Aleman, Tom Chalk, Abel Guihou

Situations comparées F-H au CEREGE

. [Présentation 2023](#)
. [Présentation 2022](#)
. [Présentation 2019](#)

Liens utiles

. [Mission Pour la Place des Femmes du CNRS](#)
. [Le réseau des correspondant.e.s égalité CNRS](#)
. [Égalité F-H et lutte contre les discriminations AMU](#)
. [Égalité Femmes-Hommes INRAe](#)



Situation comparée F/H

Mesurer - Comprendre - Agir

Depuis 2019



Les organismes publics sont tenus par des textes législatifs* d'accélérer l'évolution vers la parité

**Loi n° 2014-873; loi n° 2016-483; article 8 bis du titre I du statut général des fonctionnaires, modifié par la loi du 20 avril 2016; accord de 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique (signé par 7 organisations syndicales et par l'ensemble des employeurs publics).*

Pourquoi ?

Le portail de la fonction publique:

« Représentant 20 % de l'emploi en France, la fonction publique se doit d'être exemplaire en matière d'égalité professionnelle, de façon à favoriser la cohésion sociale et à être représentative de la société qu'elle sert. »

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

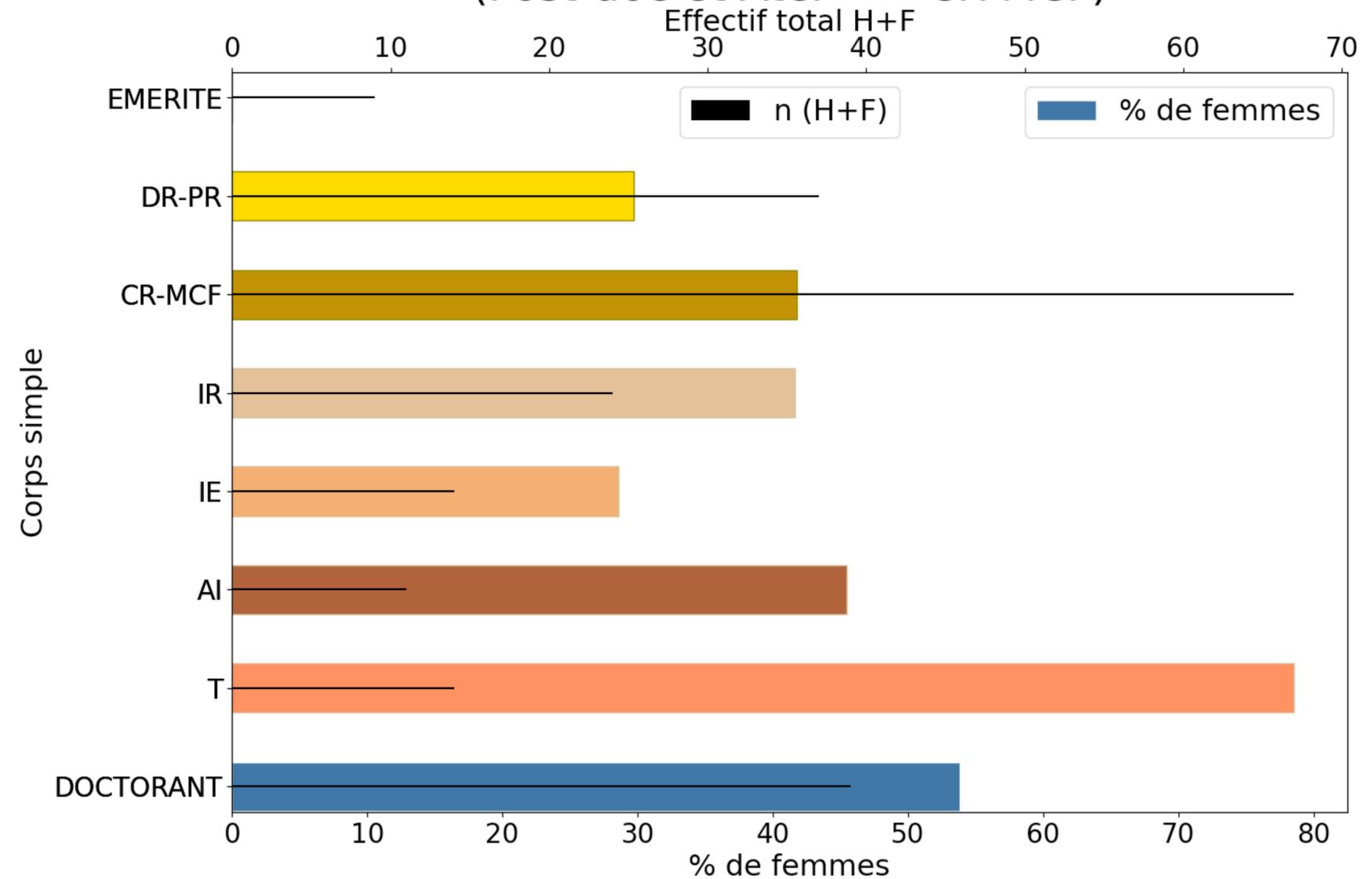
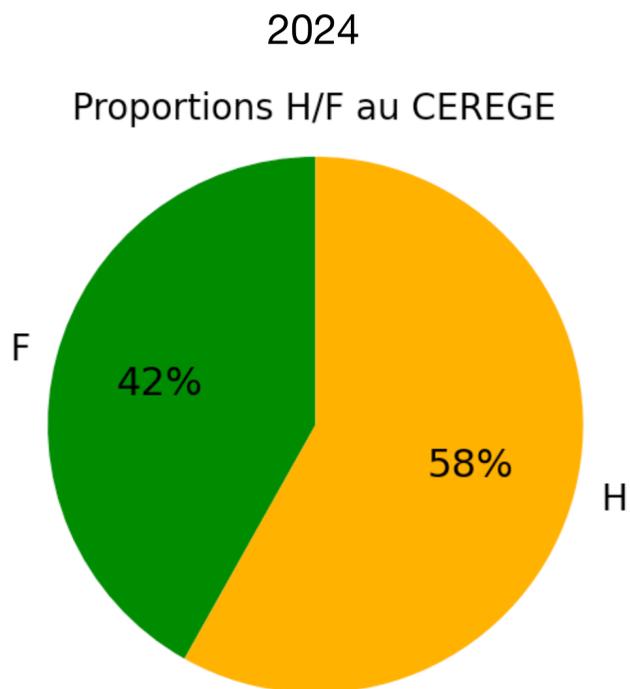
Situation comparée F/H

Effectifs

Mesurer - Evolution depuis 2019

2024

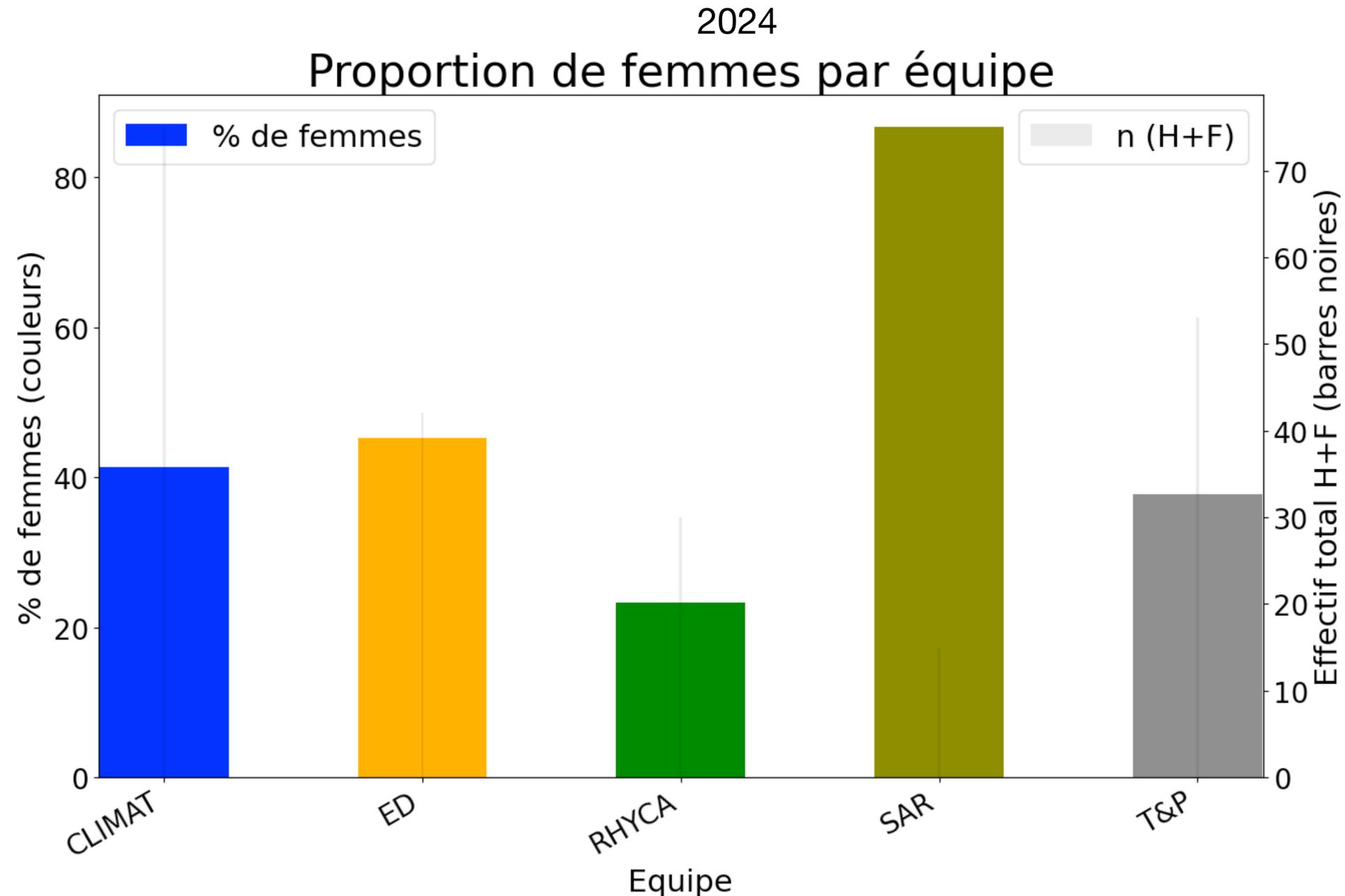
Proportion de femmes par corps simple
et effectifs totaux H+F au CEREGE
(Post-doc et Ater => CR-MCF)



Situation comparée F/H

Effectifs

Mesurer - Evolution depuis 2019

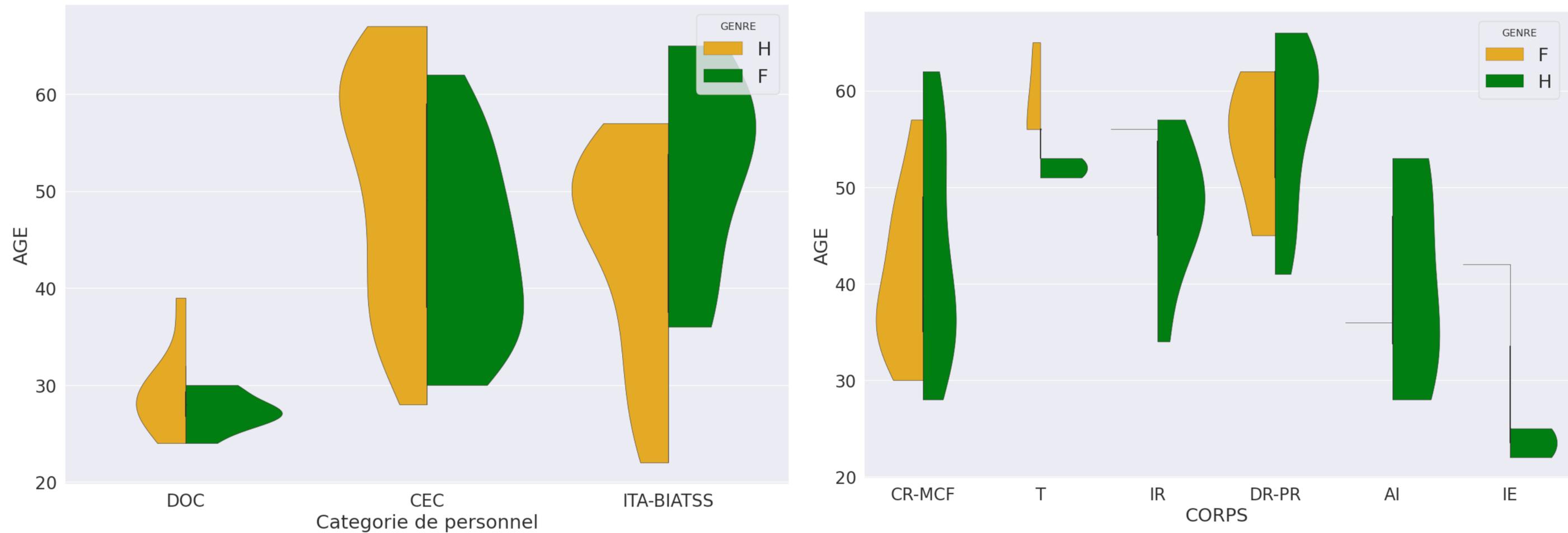


Situation comparée F/H

Mesurer - Evolution depuis 2019

Effectifs

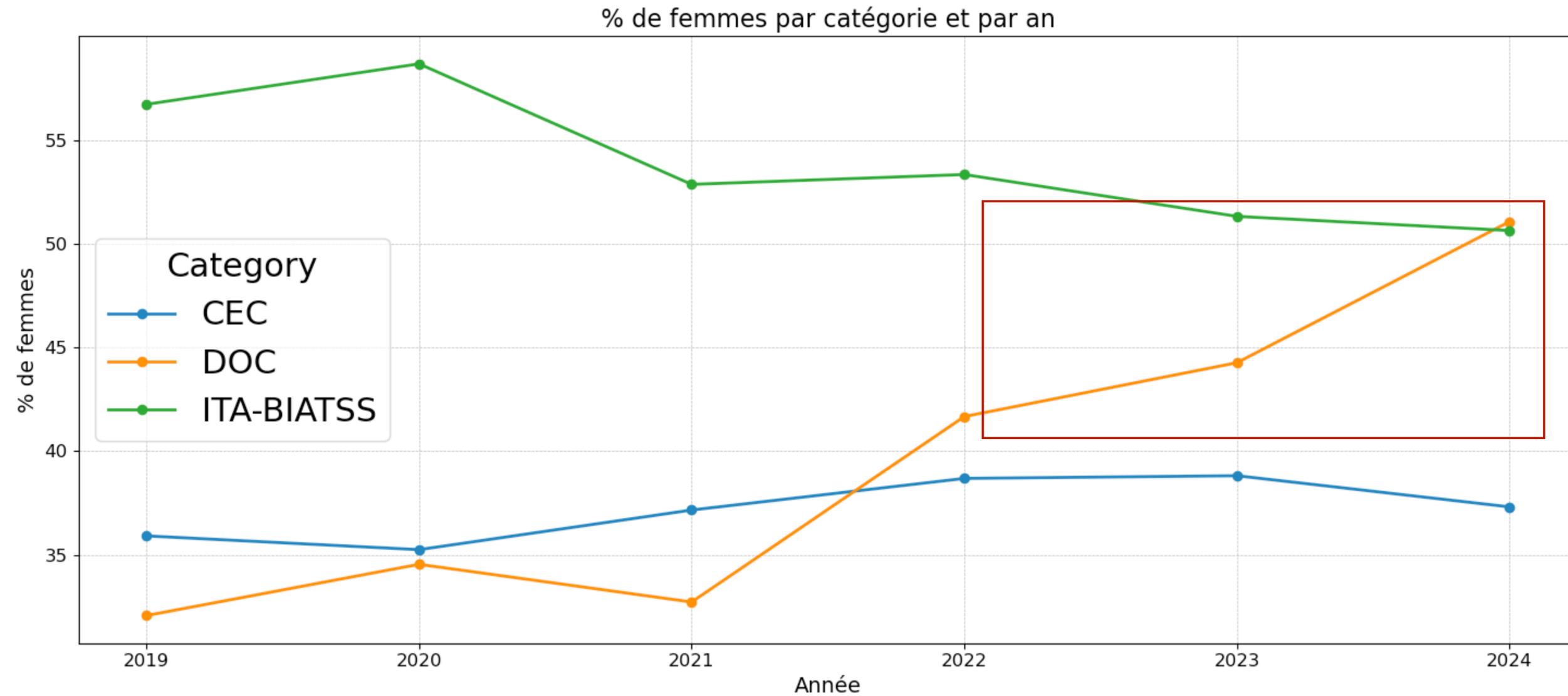
Pyramide des ages 2024



Situation comparée F/H

Effectifs

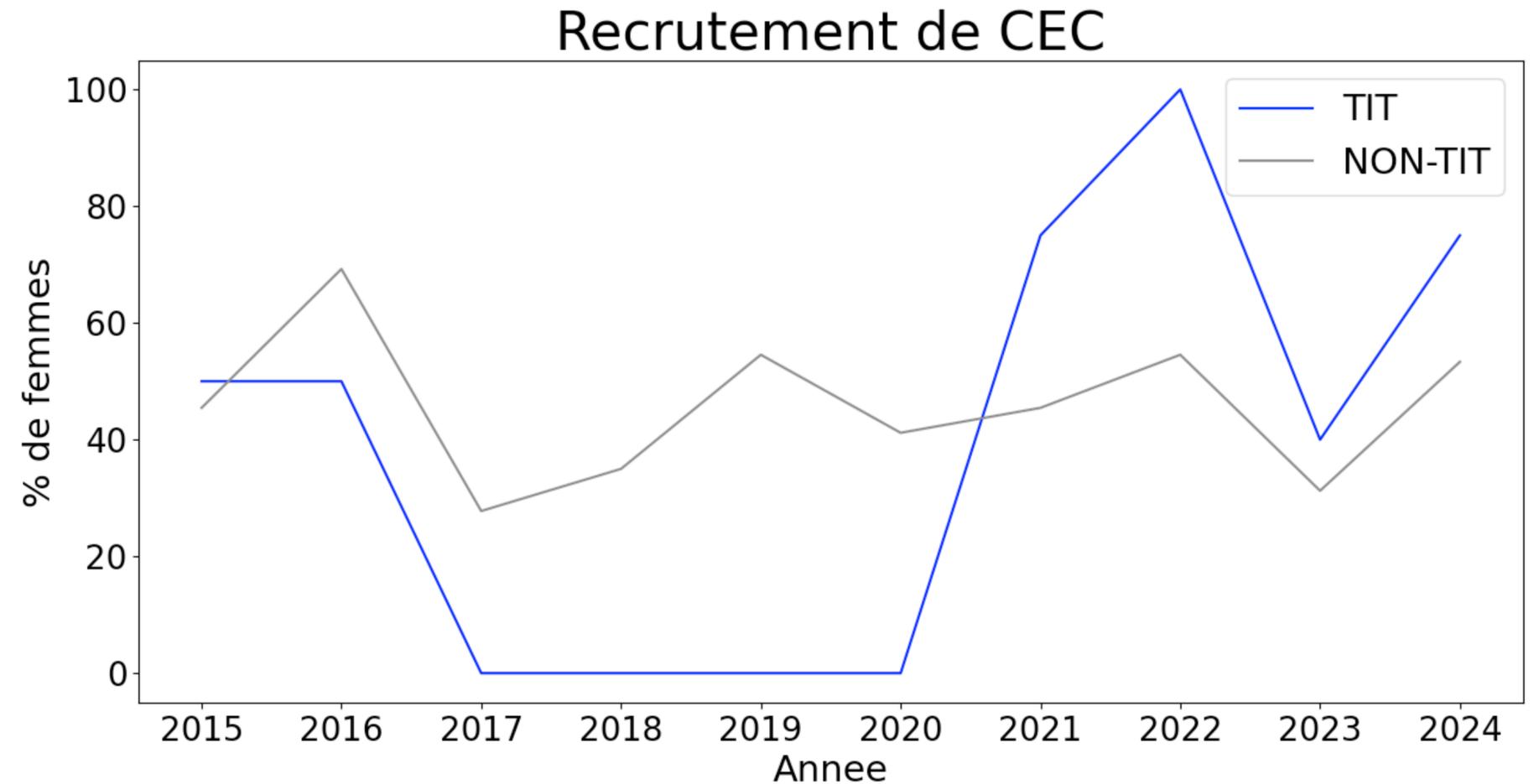
Mesurer - Evolution depuis 2019



Situation comparée F/H

Mesurer - Evolution depuis 2019

Recrutements



A raison de 4 CEC recrutés / an

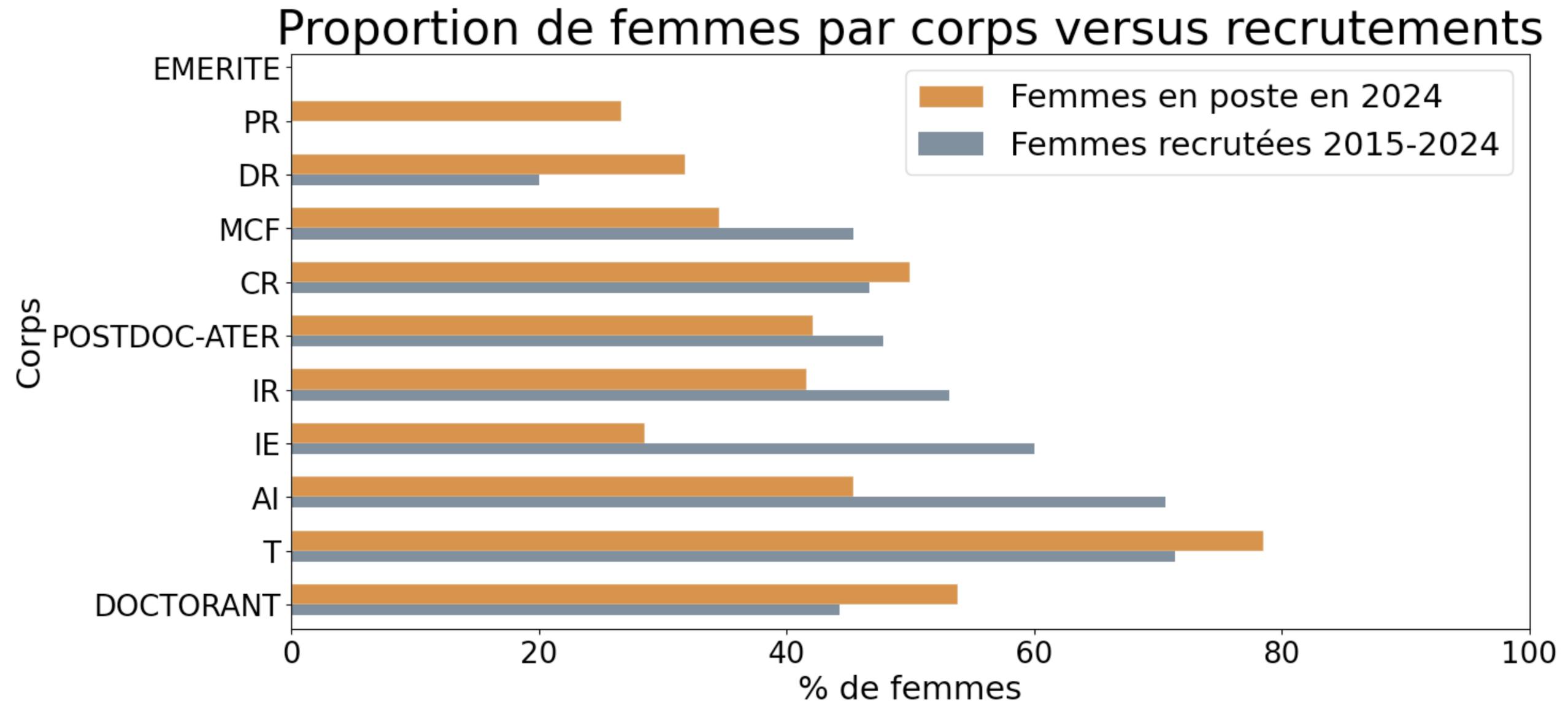
Si les femmes représentent 50% des recrutés : 46% de femmes CEC en 2100, 49% en 2300

Si les femmes représentent 75% des recrutés : 50% de femmes CEC en 2041

Situation comparée F/H

Recrutements

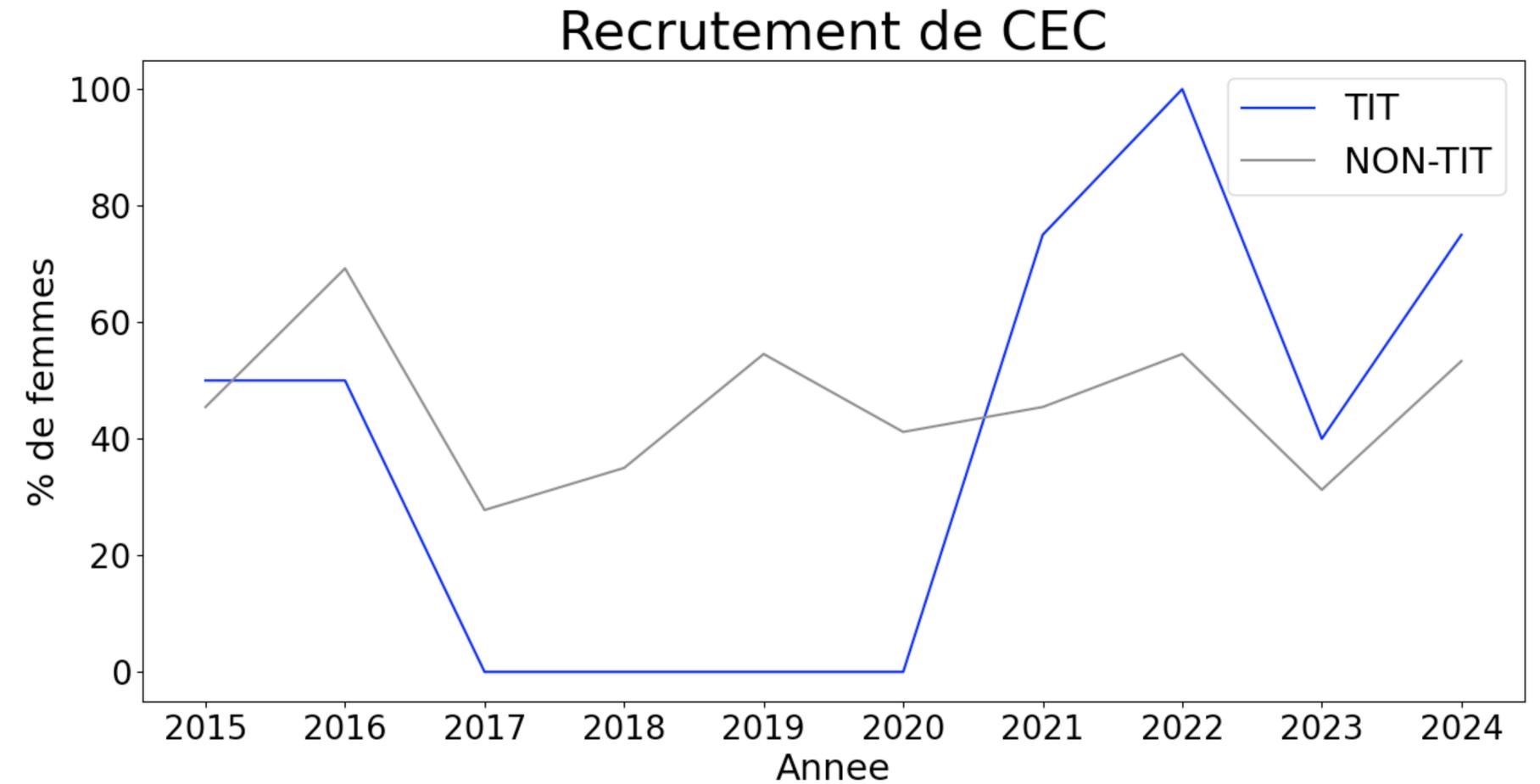
Mesurer - Evolution depuis 2019



Situation comparée F/H

Mesurer - Evolution depuis 2019

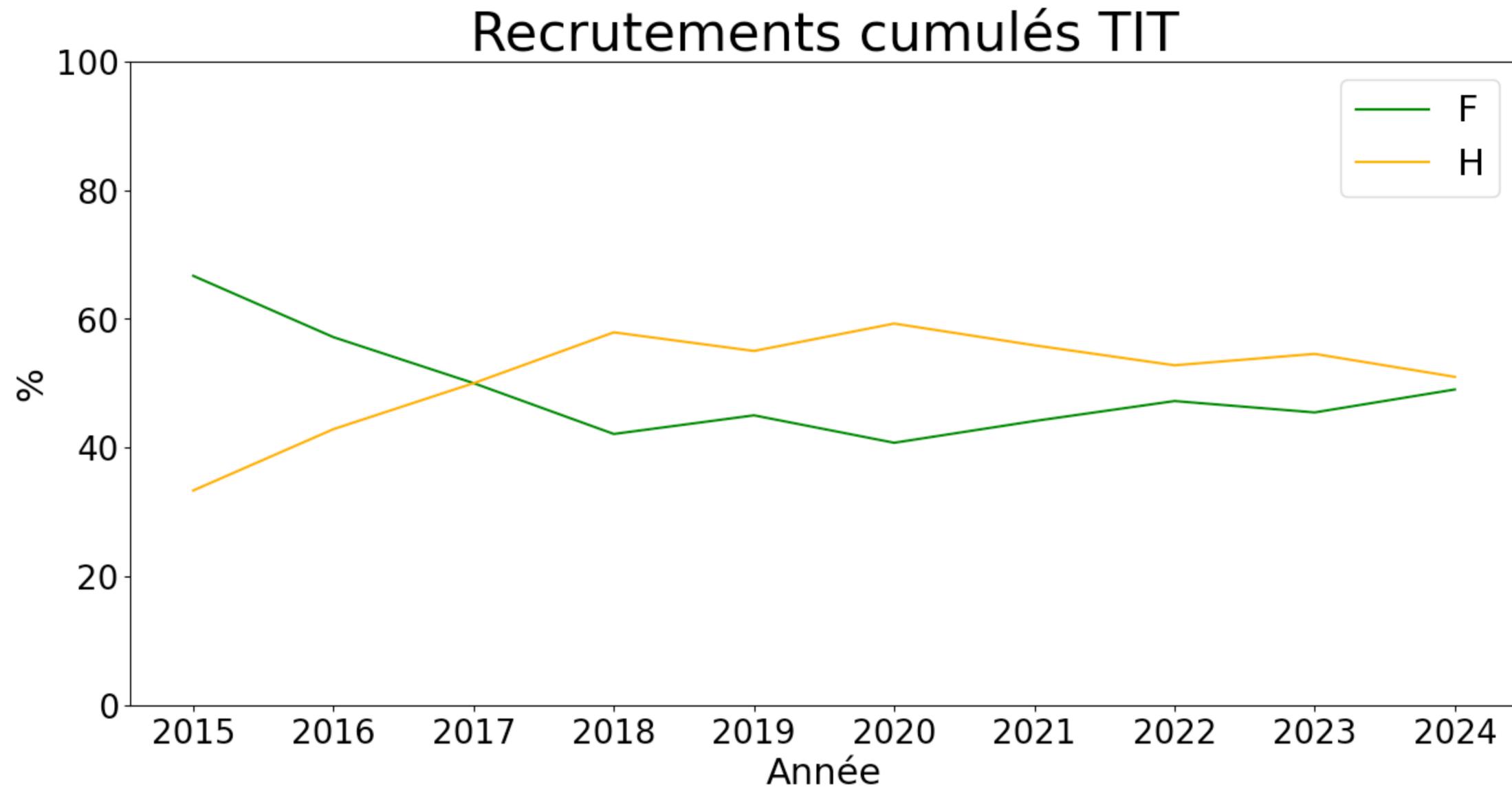
Recrutements



Situation comparée F/H

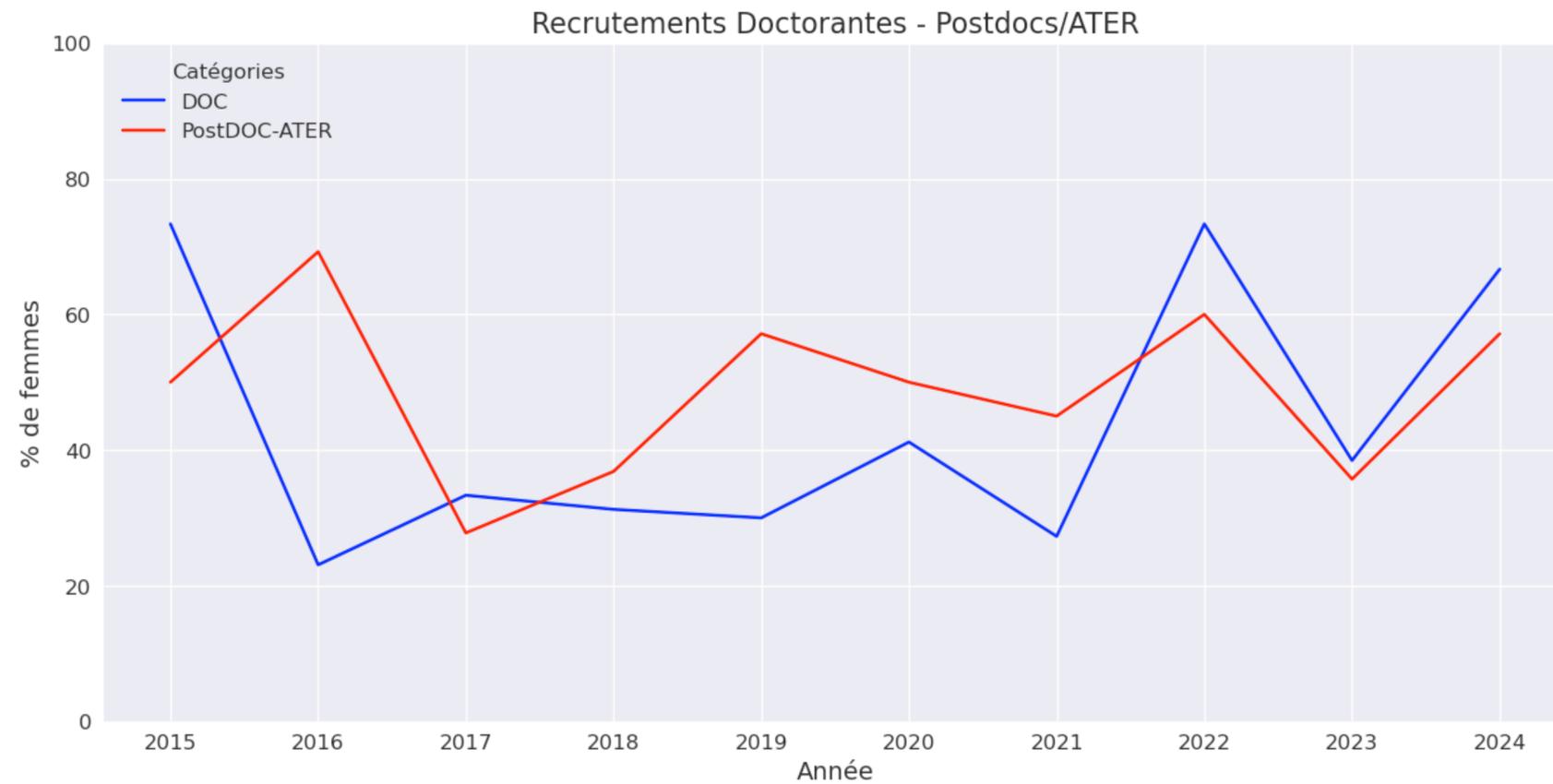
Recrutements

Mesurer - Evolution depuis 2019



Situation comparée F/H

Evolution depuis 2019

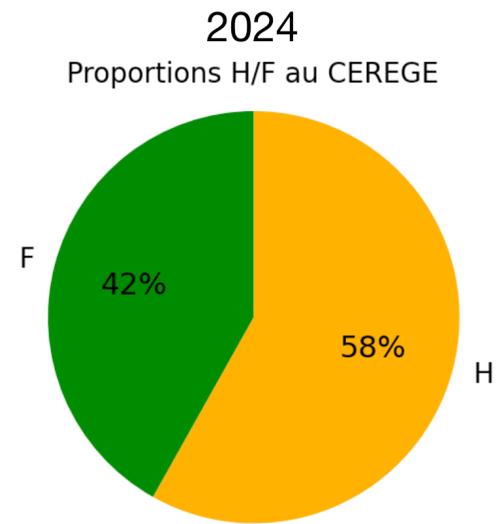


ED 251	%Femmes candidate	%Femmes admises	n
2023	20	0	5
2024	60	0	5

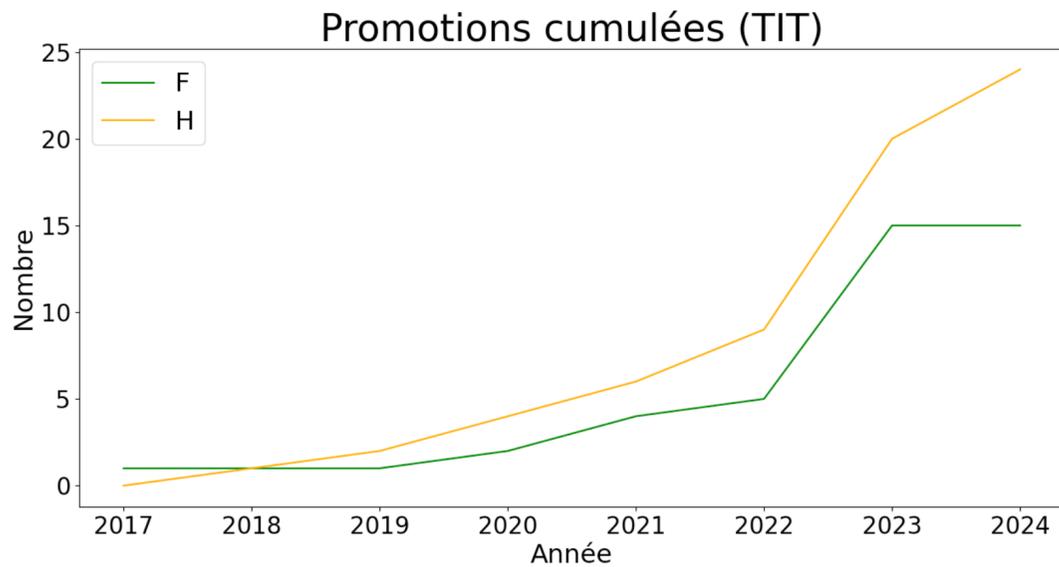
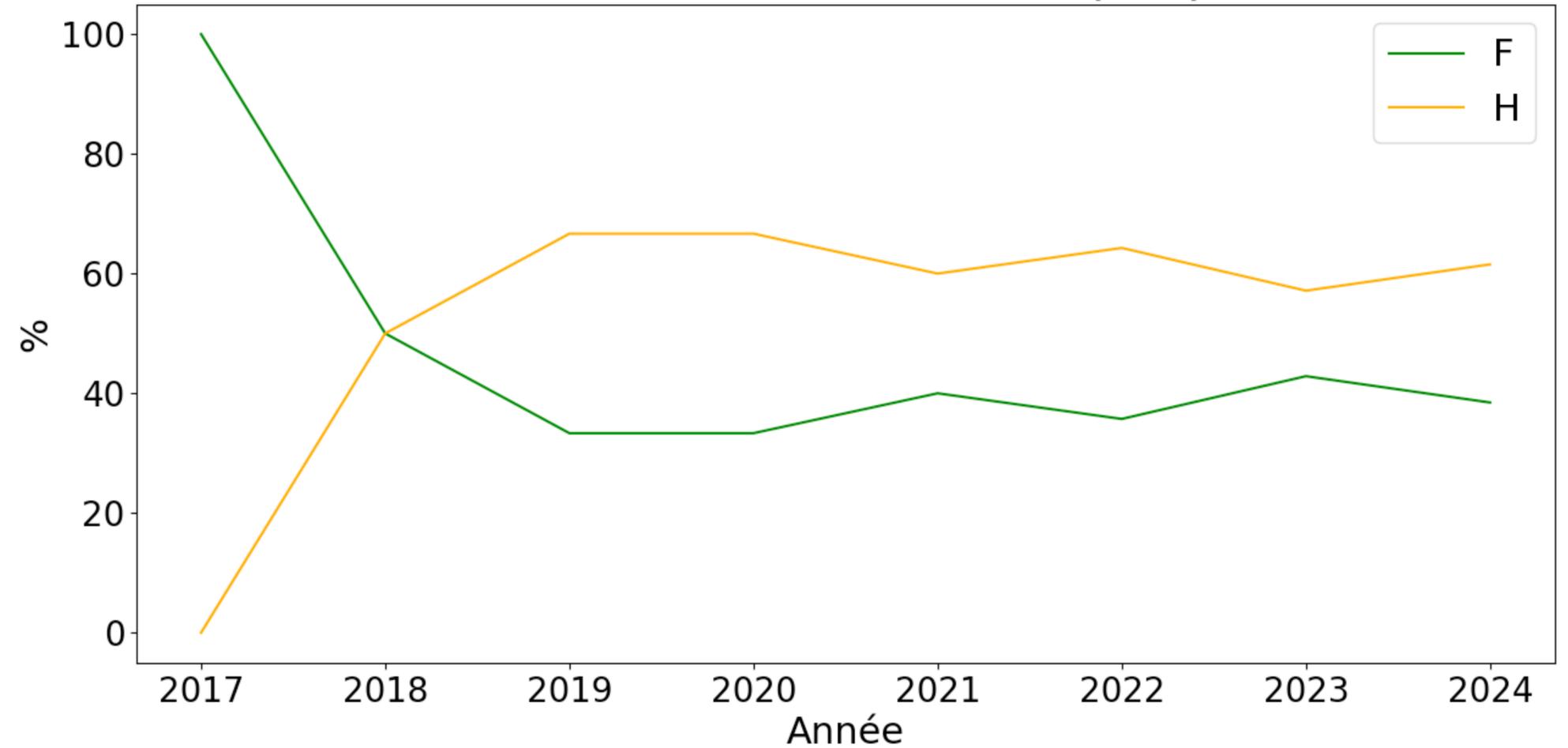
Situation comparée F/H

Mesurer - Evolution depuis 2019

Promotions



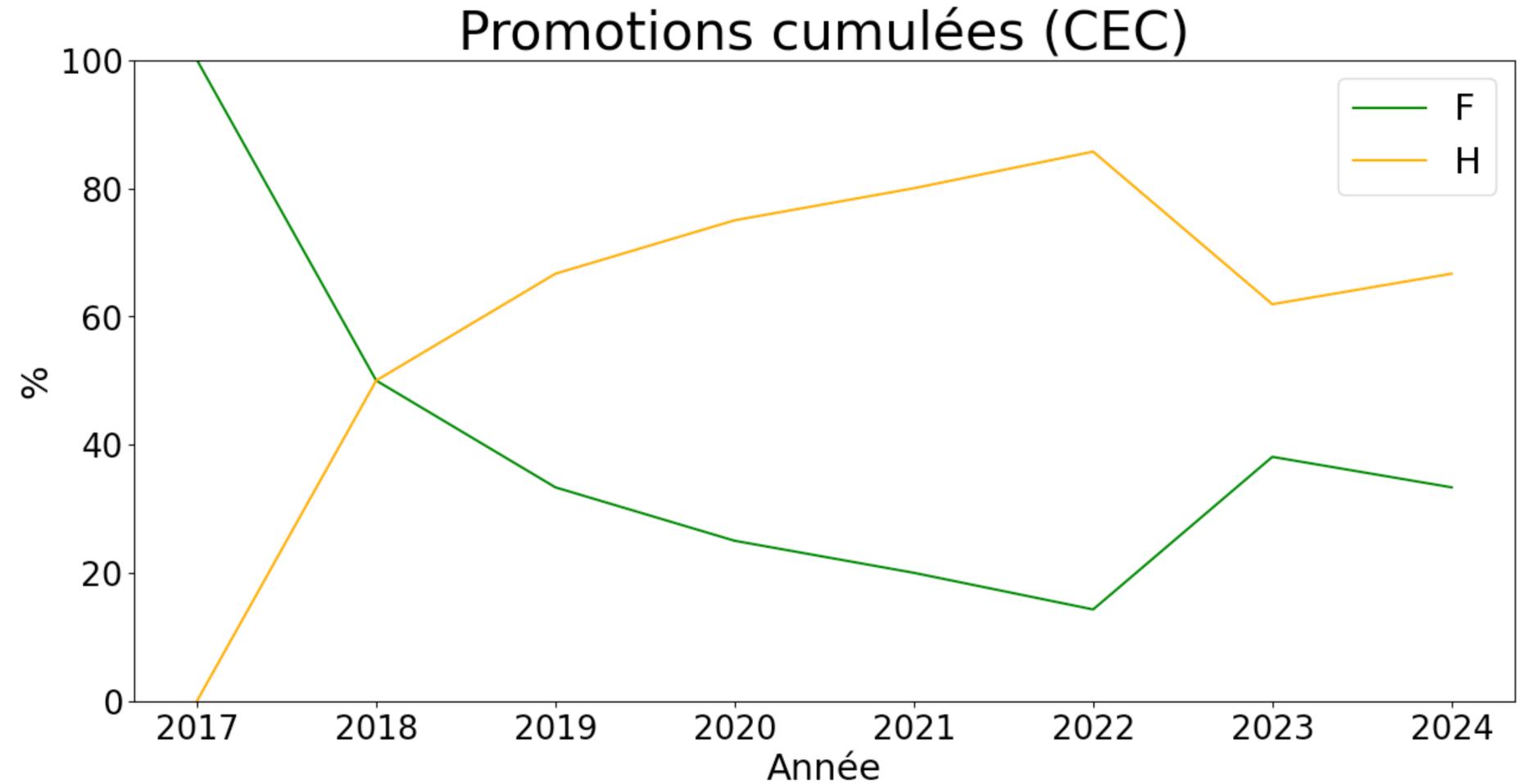
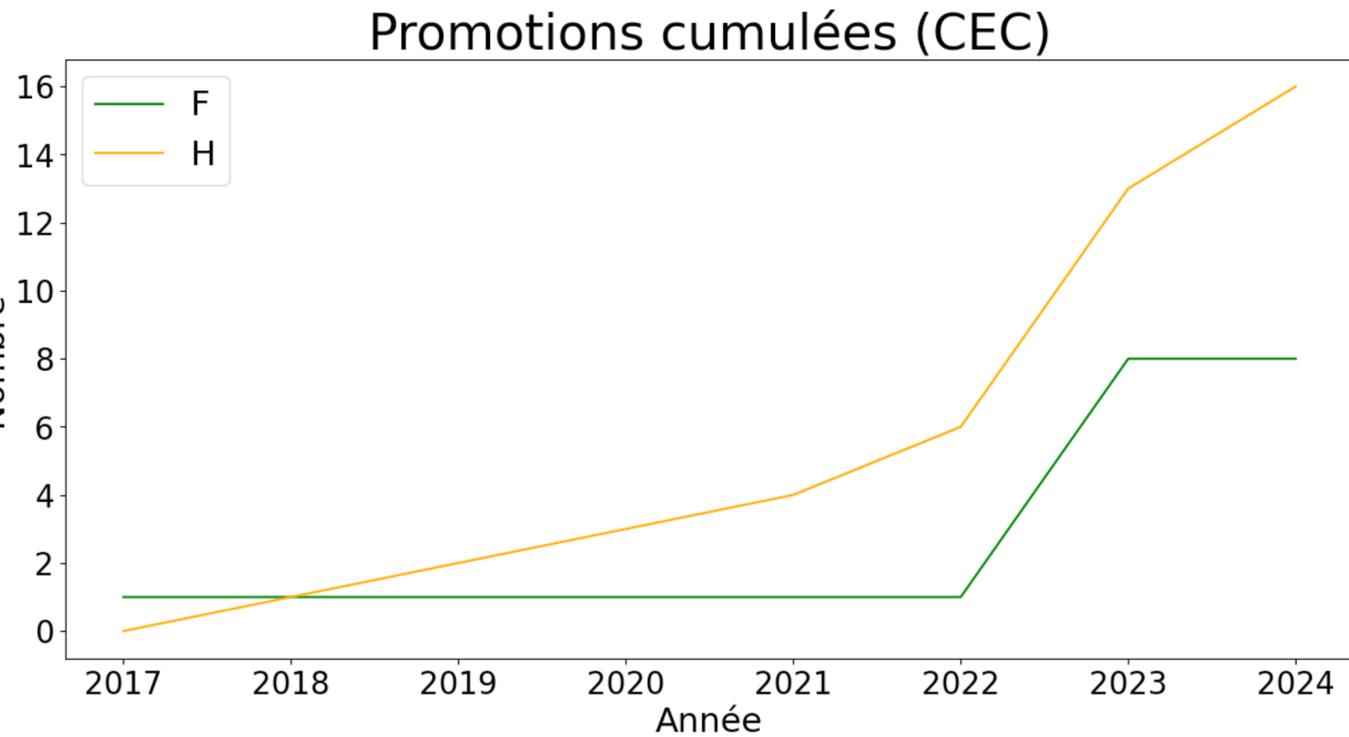
Promotions cumulées (TIT)



Situation comparée F/H

Mesurer - Evolution depuis 2019

Promotions



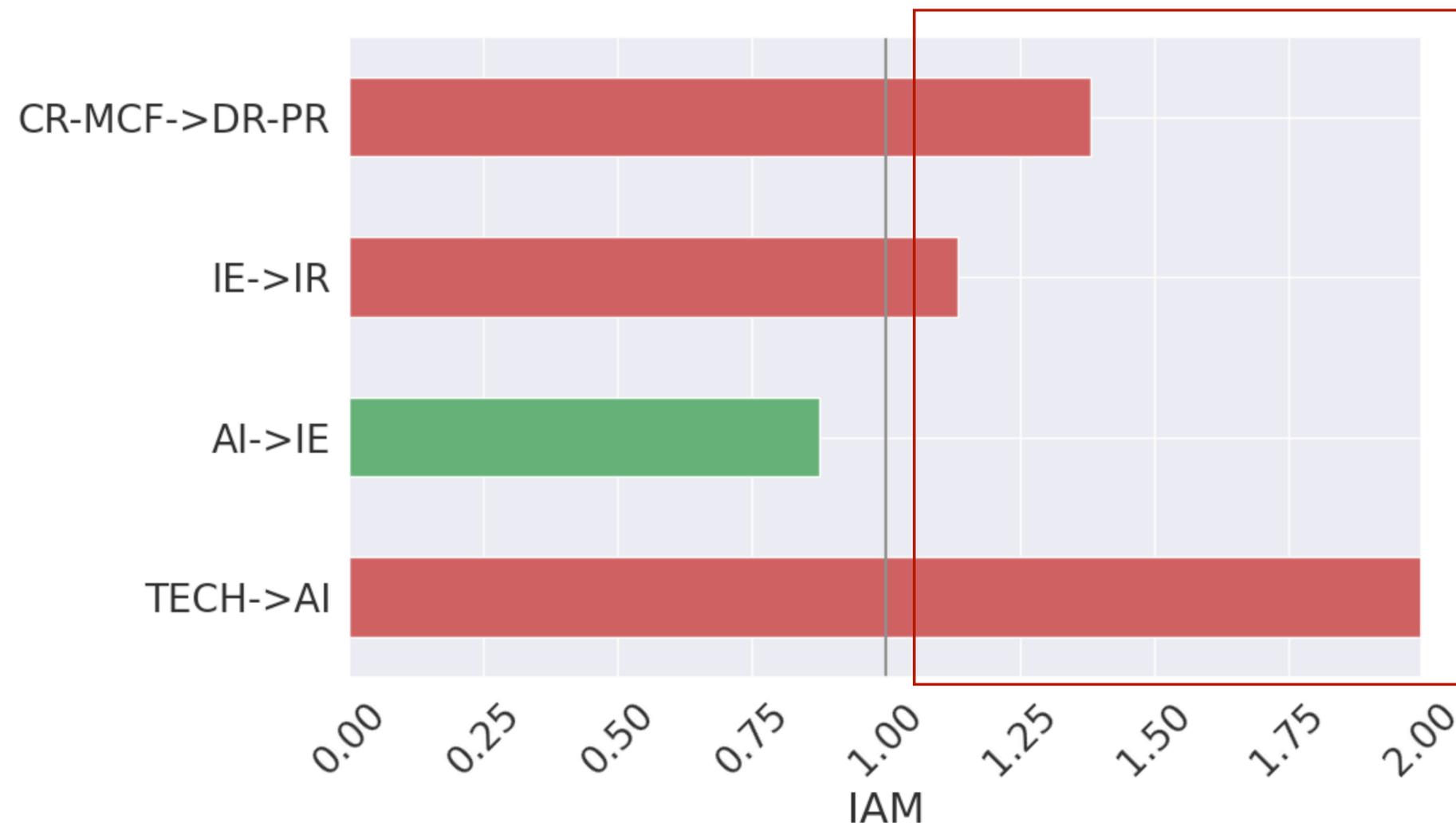
Situation comparée F/H

Mesurer - Evolution depuis 2019

Evolution de carrière

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

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



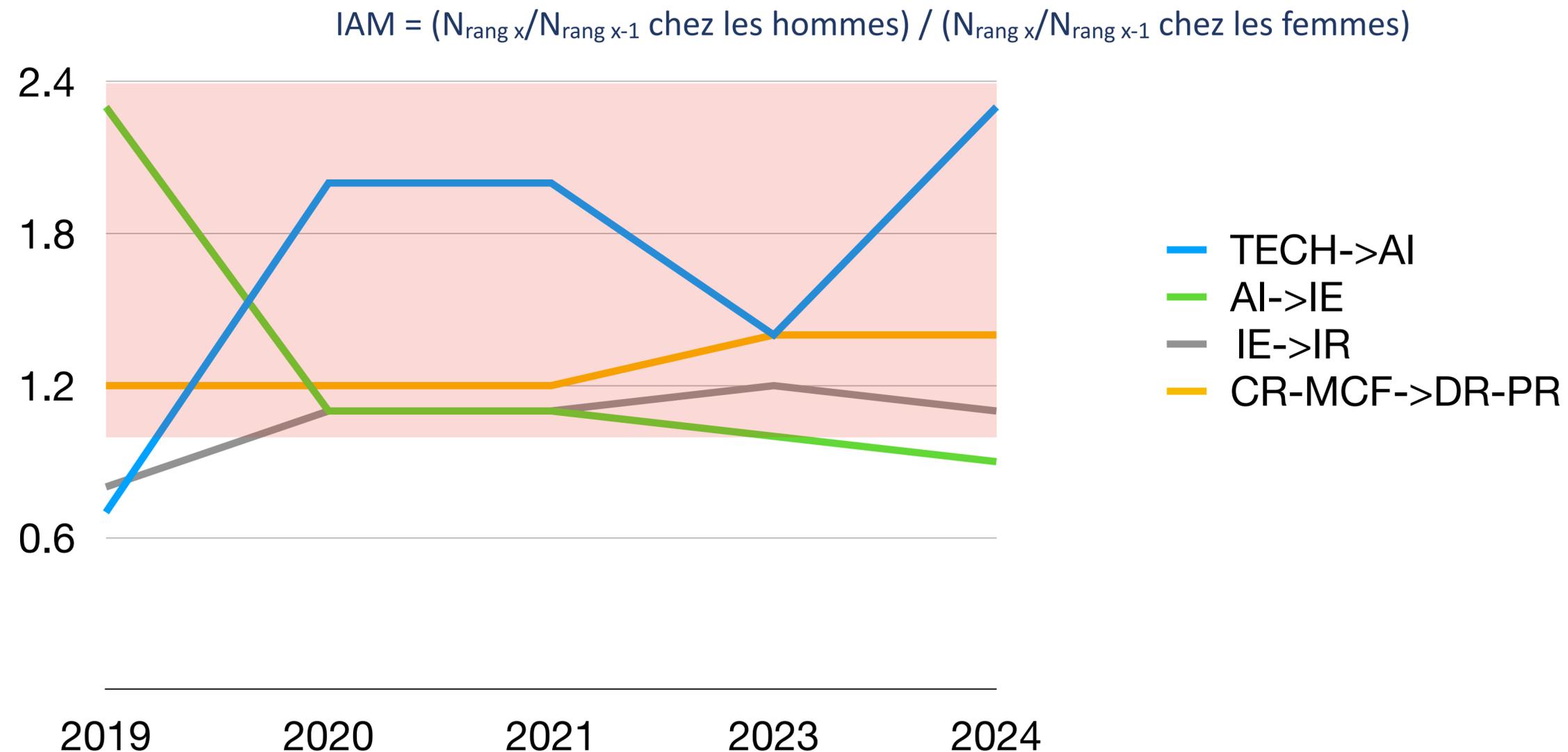
2024

Situation comparée F/H

Mesurer - Evolution depuis 2019

Evolution de carrière

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

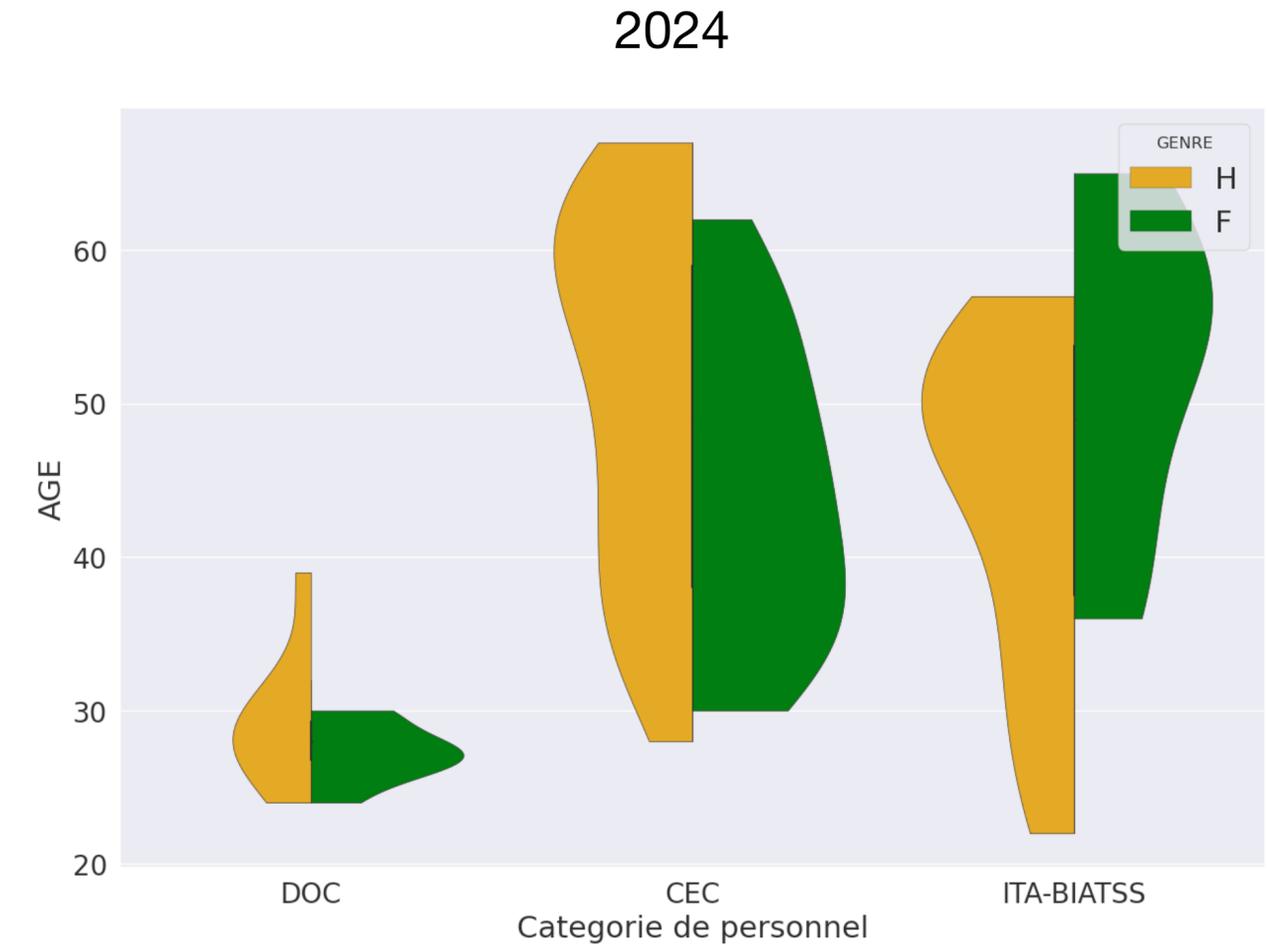


Situation comparée F/H

Mesurer - Evolution depuis 2019

% Femmes ayant obtenu une HDR 2019-24	% Femmes dans Jury HDR 2019-24
29	53

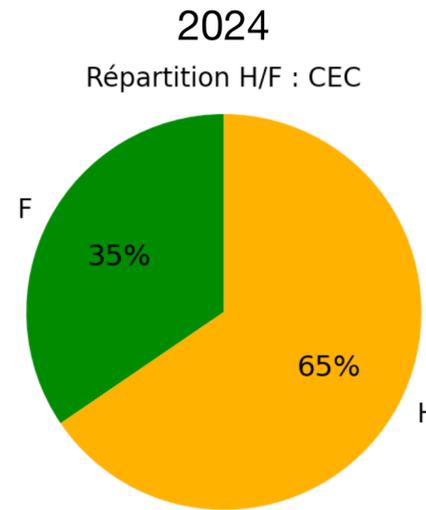
Evolution de carrière



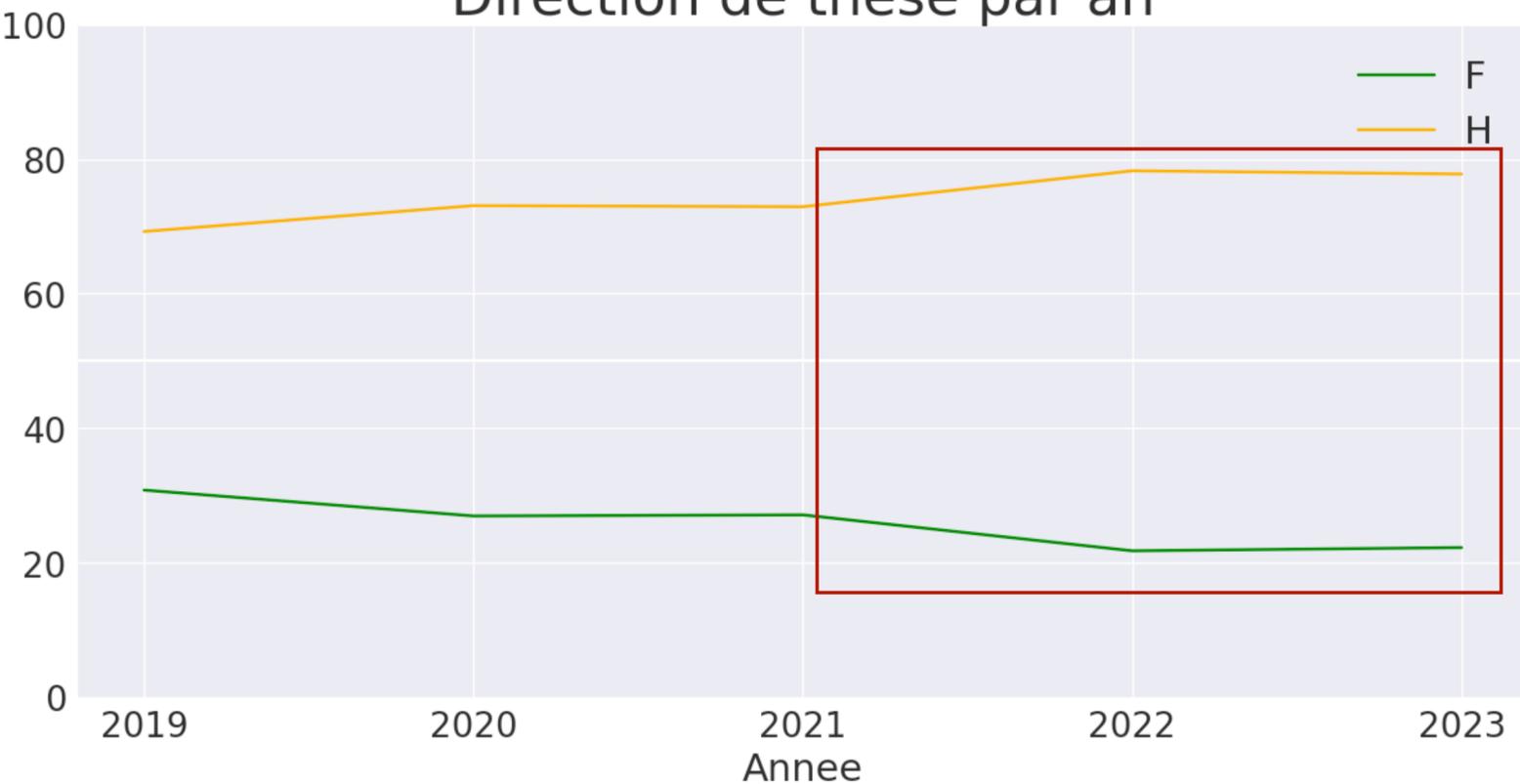
Situation comparée F/H

Mesurer - Evolution depuis 2019

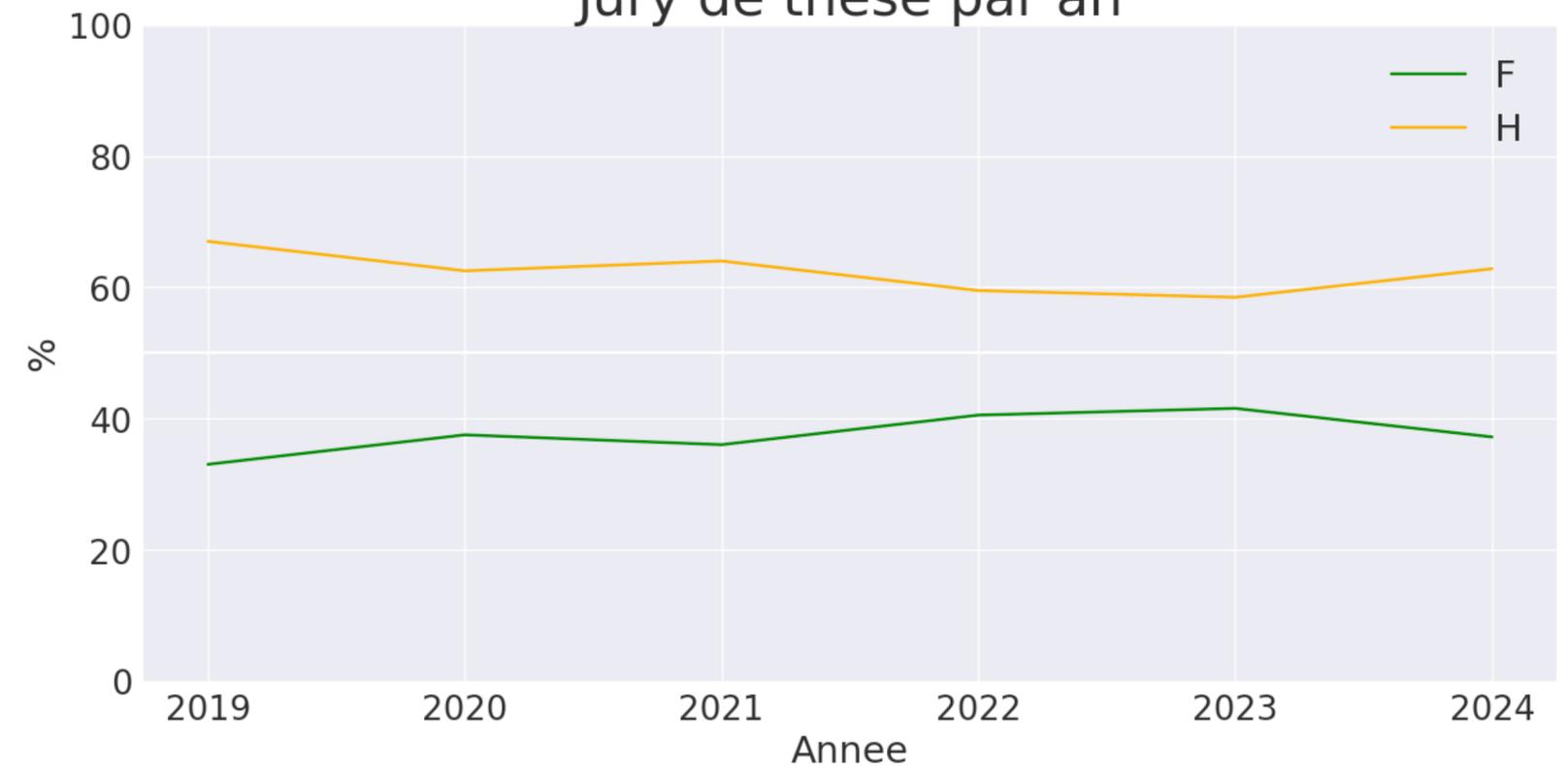
Responsabilités Visibilité



Direction de thèse par an



Jury de thèse par an

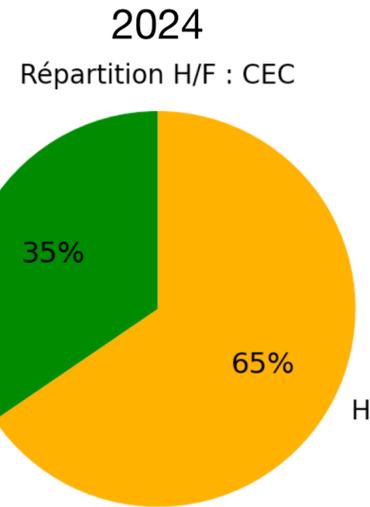


Situation comparée F/H

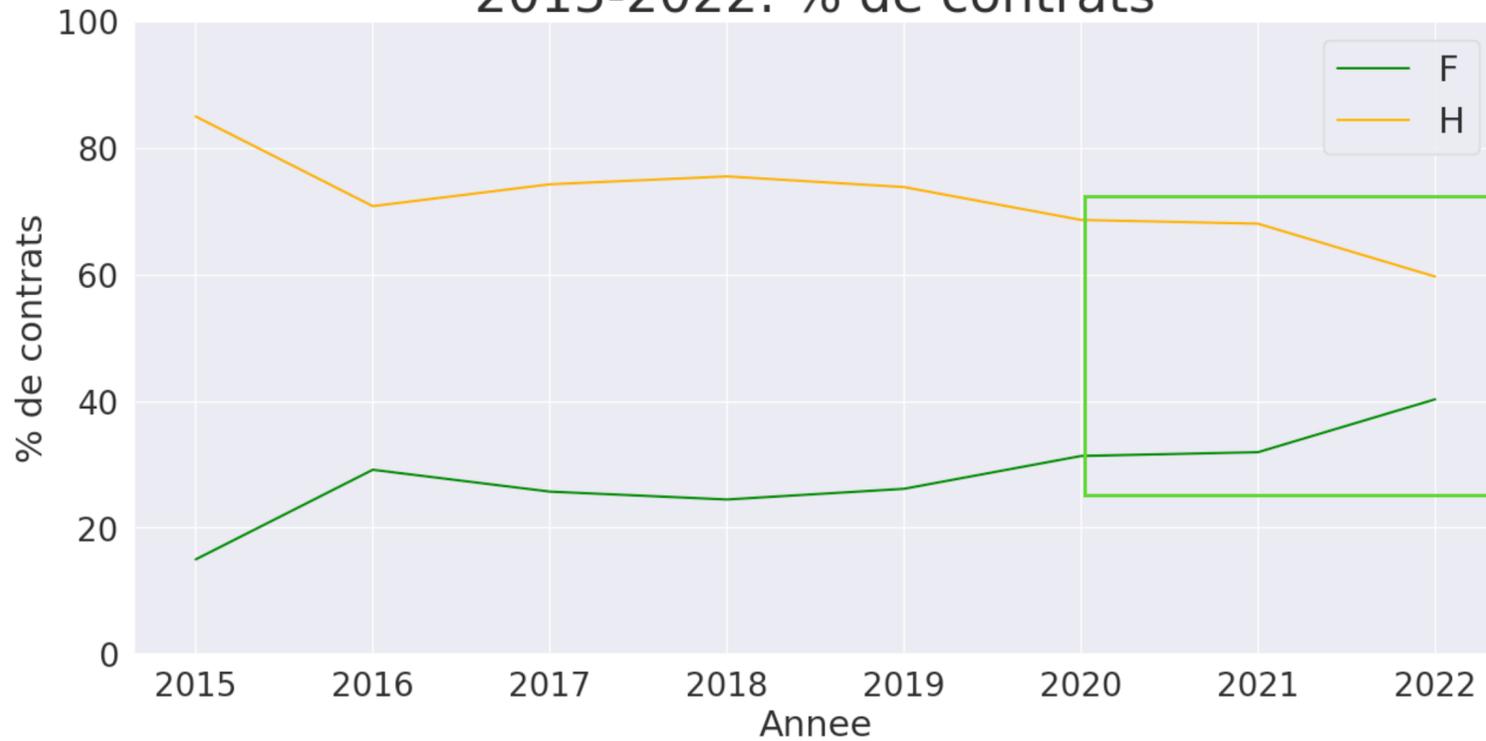
Mesurer - Evolution depuis 2019

Responsabilités

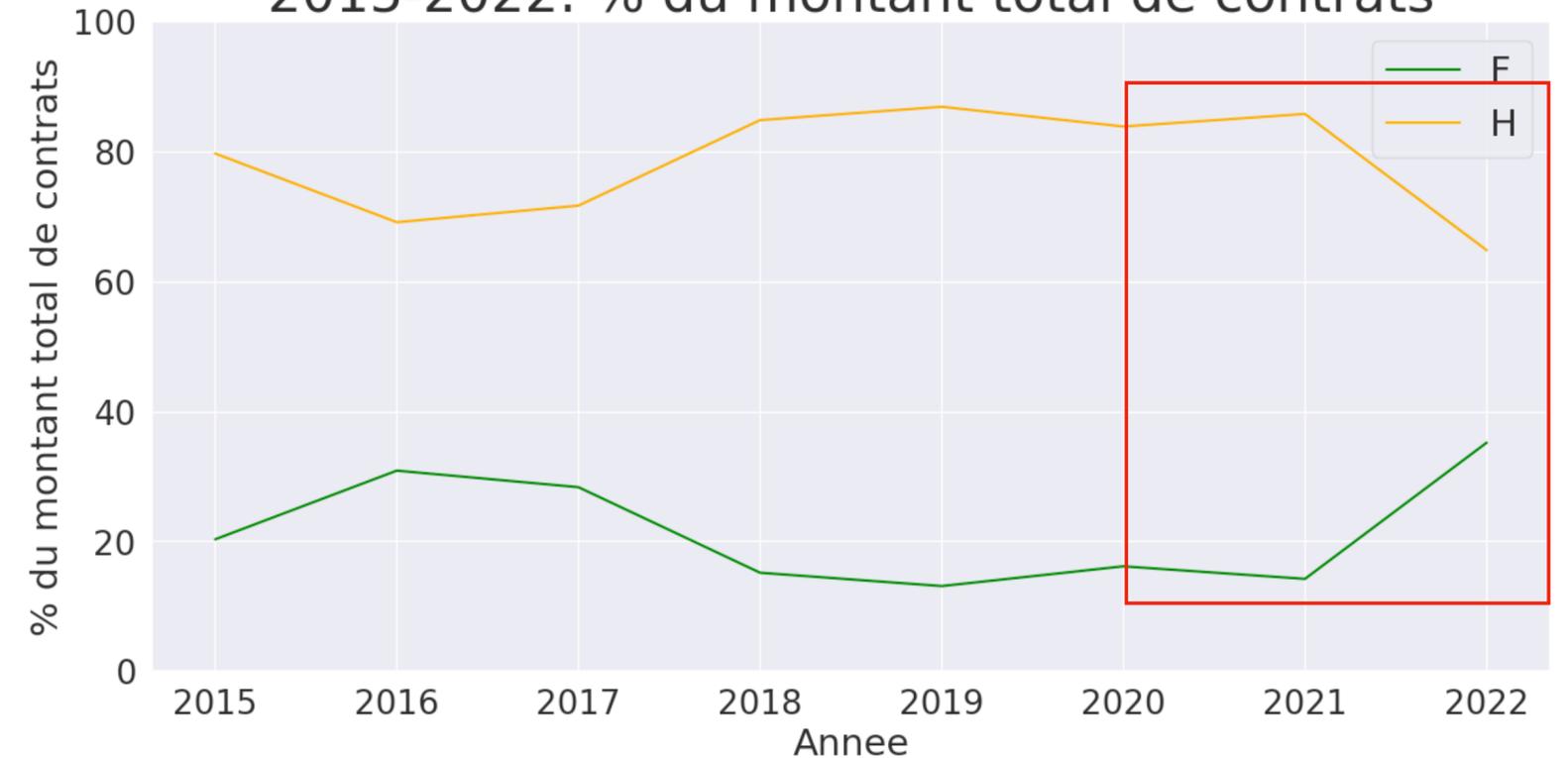
Visibilité



2015-2022: % de contrats

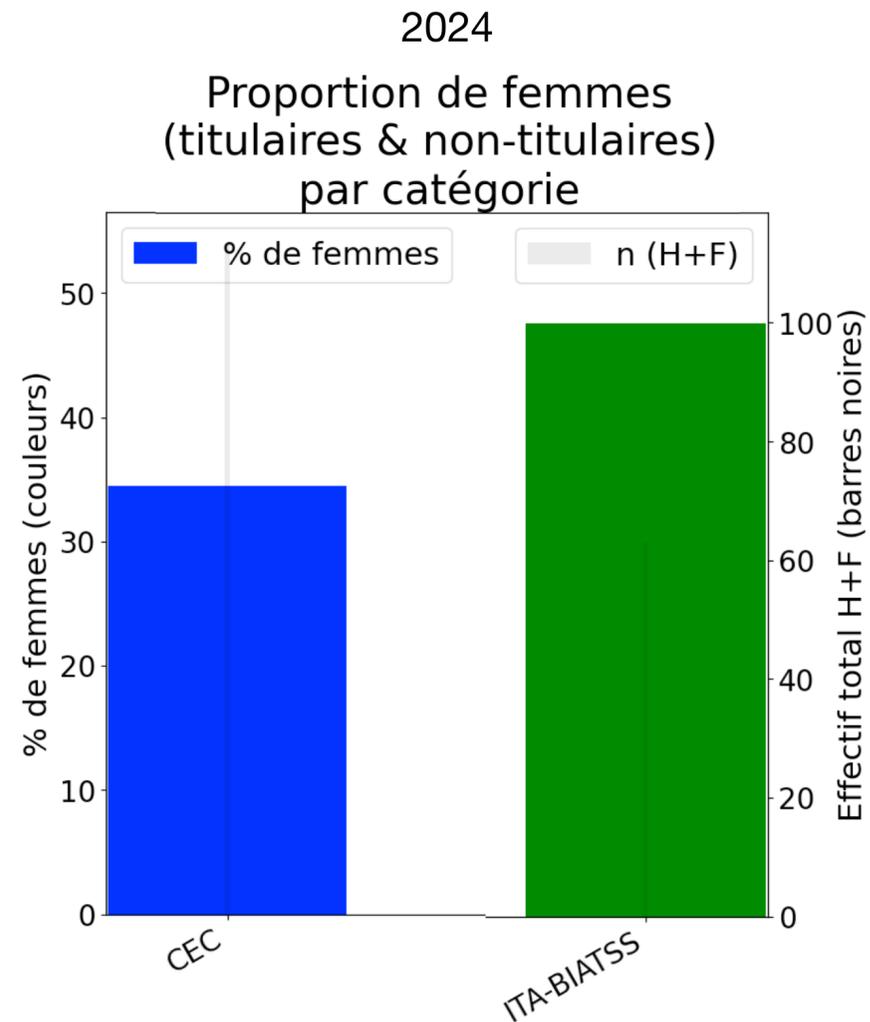


2015-2022: % du montant total de contrats



Situation comparée F/H

Mesurer - Evolution depuis 2019



Responsabilités

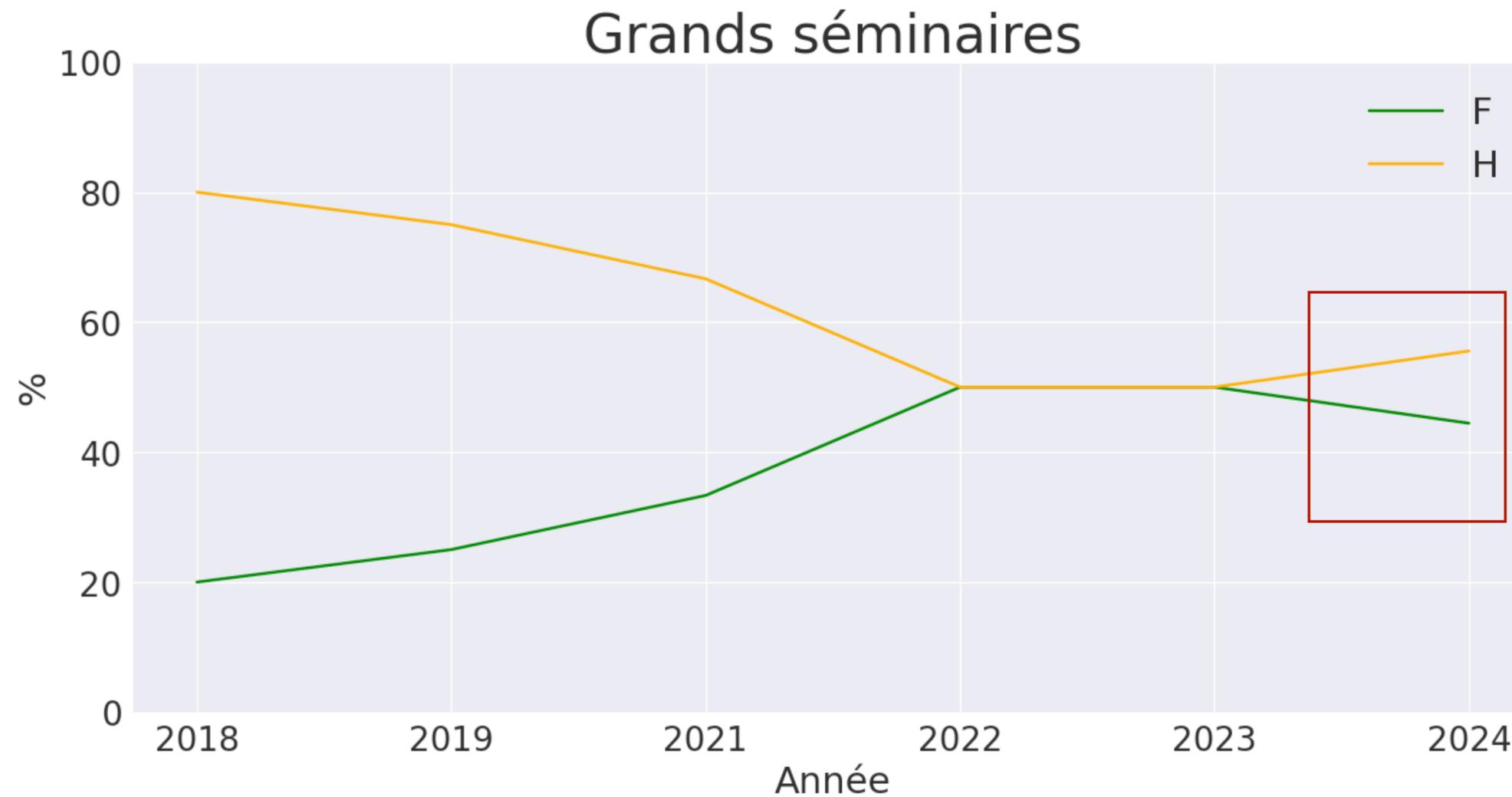
Visibilité

Organigramme CEREGE	% Femmes	N
Comité de direction	67	6
Equipe 2 noms	13	8
Equipe 1er nom	25	4
Lab. manager	29	19
Conseil Orientation Strategique	38	14
Commission du personnel	40	24
Lab. resp. scientifique	44	15
Resp. référents, cellules et commission	44	27
Conseil de laboratoire	47	16

Situation comparée F/H

Mesurer - Evolution depuis 2019

Responsabilités
Visibilité



Situation comparée F/H

Comprendre - Agir - depuis 2019

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

Situation comparée F/H et au delà

Comprendre - Agir - depuis 2019

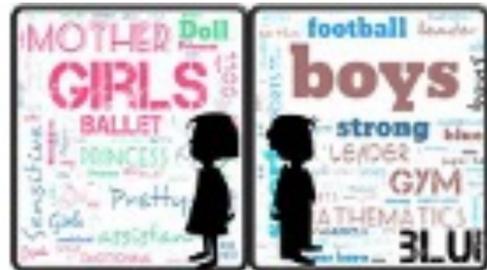


- Mentorat Femmes & Science pour les jeunes chercheuses, ingénieures et techniciennes, OSU PYTHEAS
- Organisation des sessions OSER : 1 année de break (2024-25 : peu de nouvelles recrutées), OSU PYTHEAS

- Organisation de 2 séminaires ouverts à tous. **Il est fortement recommandé aux personnes en responsabilité d'y assister**

Biais de genre

Violences sexuelles et sexistes (VSS)



- Présentations de nos actions auprès des autres laboratoires de l'OSU PYTHEAS (A. Alexandre et G. Lagache)



- Organisation des cafés Egalité (H-F, LGBTQA+ , Handicap, Trouble du spectre de l'autisme,...etc)
- Posts dans le HumHub
- Affichage

- La cellule est formée aux VSS.

