



# La mobilité interne et la mixité au CNRS

2009- 2021

Etudes et rapports de la MPDF - mai 2023



## Table des matières

Introduction : pourquoi la mobilité interne est un enjeu pour l'égalité .....	4
Le cadre de l'étude .....	5
1. État des lieux : la répartition sexuée dans les emplois au CNRS .....	6
1.1. Répartition des agents : qu'est-ce qu'un métier « mixte » ? .....	6
1.2. La faible mixité au CNRS .....	6
1.3. Une répartition très inégale des femmes et des hommes selon le corps .....	7
2. 2009-2021 : la mixité a reculé .....	8
2.1. L'évolution de la mixité entre 2009 et 2021 .....	8
2.2. Une partie de la mobilité affecte la mixité, l'autre non .....	10
2.3. Qui sont les « mobiles » et les immobiles .....	14
Conclusion .....	16
Références citées .....	16
Annexes .....	17

## Introduction : pourquoi la mobilité interne est un enjeu pour l'égalité

Les inégalités professionnelles femmes-hommes sont complexes, elles ont une pluralité de causes articulées entre elles. C'est la raison pour laquelle on parle d'inégalités « systémiques » : il est difficile et un peu artificiel d'isoler un facteur des autres leviers d'inégalité. On observe la même complexité à l'échelle plus restreinte des inégalités de rémunération. Toutefois il est plus clair d'analyser un facteur à la fois pour bien saisir son impact et son fonctionnement. C'est pourquoi les études de la MPDF portent chaque année sur un thème différent<sup>1</sup>.

La mobilité professionnelle est encouragée par la loi<sup>2</sup> et par le CNRS, qui a adopté ses propres lignes directrices de gestion sur le sujet en novembre 2020. La mobilité est un terme général qui peut être défini de plusieurs manières : géographique, thématique (pour les chercheurs en particulier), statutaire, interne ou externe. Ce rapport se concentre sur deux autres définitions : la mobilité horizontale (sans promotion) et verticale (promotion de grade ou de corps).

La mobilité est susceptible de répondre à deux types d'enjeux. Au niveau individuel, l'évolution de carrière souhaitée peut nécessiter une mobilité. Au niveau de l'organisation, de nombreuses qualités sont attribuées à la mobilité : elle améliorerait la gestion des ressources humaines, elle permettrait de tirer le meilleur profit des compétences, etc.

La mobilité est aussi au cœur d'une autre préoccupation : la mixité femmes-hommes. Au CNRS comme en dehors, une majorité de métiers sont genrés, parce qu'ils sont soit très fortement féminisés soit très masculinisés. Or la mixité est unanimement décrite comme positive pour les organisations (elle améliore l'efficacité) et elle atténue les stéréotypes qui réduisent l'horizon des possibles. Or ce sont surtout les femmes qui sont perdantes du manque de mixité. À l'échelle de la France, la moitié des femmes sont concentrées dans seulement douze familles professionnelles (sur 86), alors que les douze métiers les plus masculinisés ne représentent qu'un tiers des hommes en emploi (Argouarc'h & Calavrezo 2013). L'enjeu est tout aussi important à l'échelle du CNRS.

Dans cette étude, la Mission pour la place des femmes au CNRS (MPDF) aborde la question d'une manière que la recherche française n'a pas étudiée jusqu'ici. Elle soulève une série de questions. Comment sont répartis les femmes et les hommes dans les métiers ? est-ce que cette répartition a changé dans la décennie écoulée ? Dans quelle mesure les femmes et les hommes changent de métier durant leur carrière ? Les femmes restent-elles surtout dans les familles professionnelles (FP) « féminines », et les hommes dans les FP « masculines » ?

Enfin, cette étude aborde une question rarement voire jamais posée sous cette forme : dans quelle mesure la mobilité des agents pendant leur carrière affecte-elle la mixité au CNRS ?

---

<sup>1</sup> Une étude actuellement cours sur les écarts de rémunération donnera lieu à des restitutions séparées.

<sup>2</sup> En particulier l'article 59 de la loi de Transformation de la fonction publique art. 59 de la loi de Transformation de la fonction publique [https://www.legifrance.gouv.fr/eli/loi/2019/8/6/2019-828/jo/article\\_59](https://www.legifrance.gouv.fr/eli/loi/2019/8/6/2019-828/jo/article_59)

## Le cadre de l'étude

L'étude porte sur la mobilité des personnels de soutien, titulaires : ingénieurs-ingénieurs et techniciens et techniciennes (les « IT »).

La durée des contrats à durée déterminée (CDD) étant limitée, ces agents ont été exclus de l'étude qui se focalise sur la longue durée (treize ans). Des agents en CDD peuvent toutefois devenir titulaires après la réussite d'un concours, ces cas ont été quantifiés dans l'étude 2020 de la MPDF sur les CDD.

La mobilité des chercheurs n'est pas abordée dans cette étude. C'est une mobilité spécifique, la plupart des chercheurs et chercheuses titulaires réalisent l'ensemble de leur carrière dans ces fonctions, sans changer de discipline. On observe surtout une mobilité géographique, parfois thématique, et quelques départs vers des fonctions d'administration.

Toutes les données proviennent de l'application RH Zento, à laquelle de nombreux agents ont accès. Elles couvrent la période de 2009 à 2021 inclus.

L'analyse est centrée sur la cohorte des 8251 agents IT qui sont présents sur l'ensemble de la période 2009-21.

La mobilité professionnelle est analysée à travers les changements de « famille professionnelle » (FP). Le CNRS en compte environ 40 (liste en annexe), la nomenclature a changé entre les années 2016 et 2017. Lorsque ce changement d'intitulé de FP ne correspond pas à un changement de métier, il n'a pas été pris en compte.

Les travaux sur la mixité professionnelle n'utilisent pas tous les mêmes seuils. Pour cette étude, les FP sont considérées comme « mixtes » si la proportion de femmes et d'hommes est comprise entre 40% et 60%.

Pour ne pas surcharger la lecture, on parlera de FP féminines ou masculines lorsque le seuil retenu est de 60%. On utilisera les termes hyperféminines ou hypermasculines lorsque le seuil retenu est de 80%.

Dans la mesure où les personnels ATP et ATR sont très peu nombreux, dans le cadre de cette étude ils ont été assimilés au corps de T (techniciennes et techniciens).

# 1. État des lieux : la répartition sexuée dans les emplois au CNRS

## 1.1. Répartition des agents : qu'est-ce qu'un métier « mixte » ?

La taille de la population des IT titulaires varie un peu durant la période. On compte 14 151 titulaires en 2009, seulement 13 109 en 2021 (en baisse de 7,4%). Les femmes sont si légèrement majoritaires (51%) que l'on peut considérer la parité atteinte.

Certaines FP ont très peu d'agents (parfois moins de 10), 16 d'entre elles comptent moins de 100 agents titulaires en 2009. La majorité des agents sont donc concentrés dans des FP qui comptent parfois plus d'un millier de titulaires (2 564 en JX, 1 430 en AA, 1 359 en CB). En 2021, 13 FP seulement compte moins de 100 titulaires, et 4 en ont plus de 1000 (1 916 en JC, 1 507 en AA, 1 346 en CB, 1 030 en JE).

Hormis dans une FP qui ne compte que 22 agents en 2009, il y a toujours au moins 1 femme et 1 homme dans chaque famille professionnelle, aucune n'est intégralement masculine ou féminine. Cela ne suffit pas à dire qu'elles sont « mixtes ». La mixité au travail est étudiée depuis longtemps, et plusieurs constats ont été établis. Le premier est que le monde du travail est « genré » (Acker, 1990), c'est-à-dire que structurellement les femmes et les hommes sont répartis différemment dans les emplois et niveaux de responsabilité. Deuxième constat qui illustre le précédent et qui a des liens avec la mixité, les compétences attendues et valorisées dans un métier largement masculin (par exemple la force physique, ou avoir des compétences techniques) sont généralement différentes de celles valorisées dans un métier largement féminisé (par exemple : avoir le sens du contact, être méticuleuse, cf. Marry 2015 ou Molinier 2012). Troisième constat : tant que la minorité reste en-deçà d'un certain seuil, ce qui est valorisé n'évolue pas, mais quand la minorité atteint 30% ou 40%, cela introduit un changement de fonctionnement (Kanter 1977). Toutefois il n'a jamais pu être prouvé que cet effet de seuil serait mesurable précisément. La créatrice du concept de « minorité alibi » utilisait principalement un seuil de 30%. Dans la littérature scientifique on trouve souvent aussi le seuil de 40%, qui est celui retenu par l'Insee et d'autres institutions (Dares). C'est pourquoi il est usuel de considérer qu'un métier ou un secteur professionnel est « mixte » si on y trouve entre 40% et 60% de femmes et d'hommes. Un secteur sera donc « masculin » ou « masculinisé » si les hommes y sont plus de 60%, et « féminin » si les femmes y sont plus de 60%. Ce sont les seuils retenus dans la présente étude (voir encadré).

## 1.2. La faible mixité au CNRS

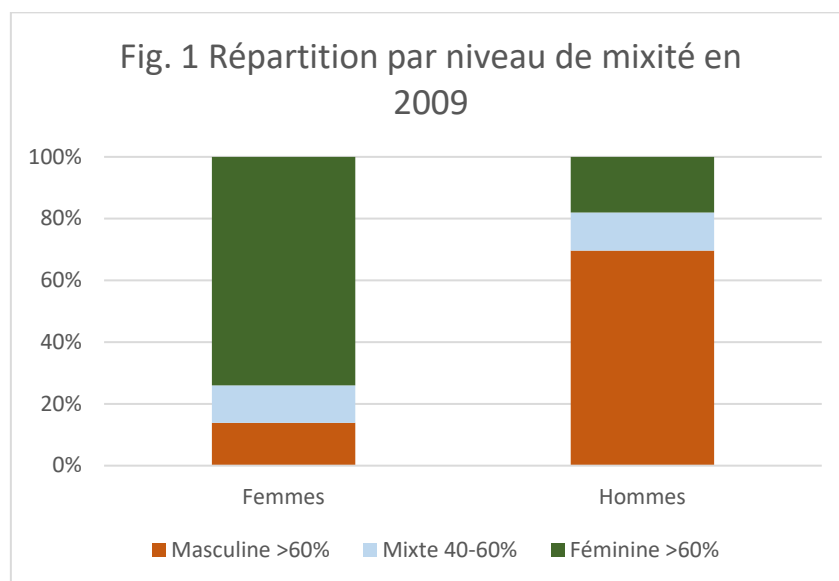
La mixité est faible au sein du CNRS, comme le *Rapport de Situation Comparée 2016* le soulignait<sup>3</sup>.

Avant de voir comment elle a évolué durant les 13 dernières années observables, étudions la situation en 2009. La mixité est faible : seulement 12% environ des femmes et des hommes

---

<sup>3</sup> [https://mpdf.cnrs.fr/wp-content/uploads/2019/02/mpdf\\_cnrs\\_rapport\\_situation\\_comparee\\_2016.pdf](https://mpdf.cnrs.fr/wp-content/uploads/2019/02/mpdf_cnrs_rapport_situation_comparee_2016.pdf)

sont dans des familles professionnelles « mixtes ». La population IT est polarisée, les hommes sont surtout entre eux, et les femmes entre elles. Plus précisément, 74% des femmes sont dans des FP féminines, et 70% des hommes dans des FP masculines (figure 1.).



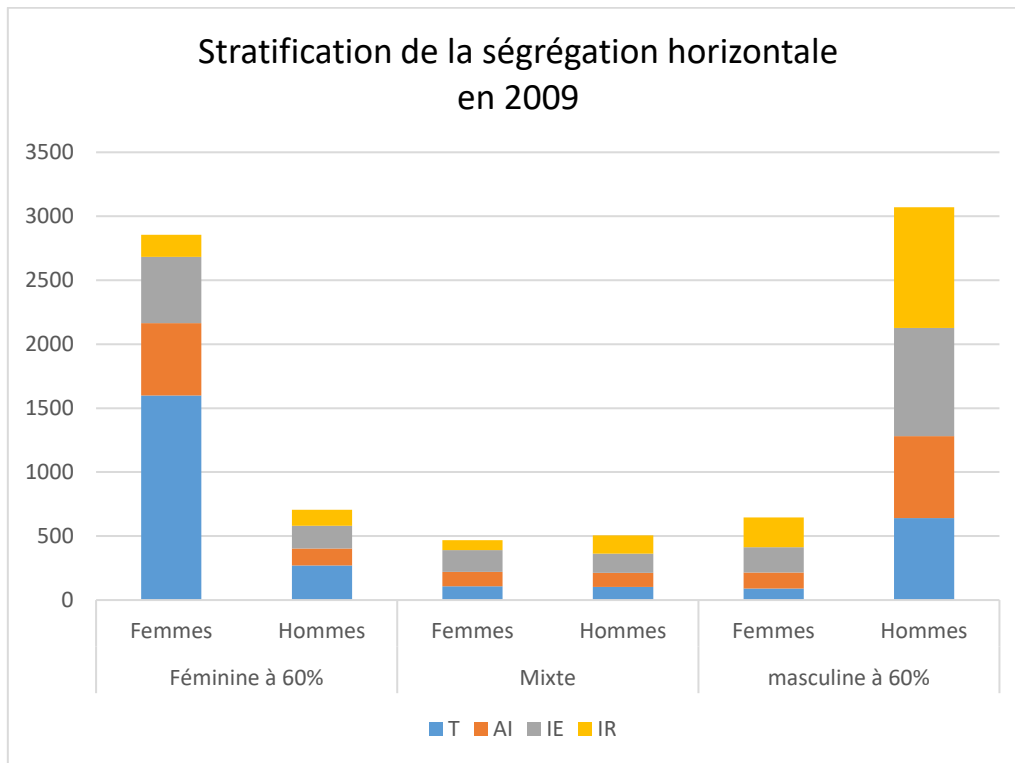
### 1.3. Une répartition très inégale des femmes et des hommes selon le corps

Pour analyser la mixité, il est nécessaire d'ajouter une dimension supplémentaire. Non seulement les femmes et les hommes sont répartis très inégalement selon les BAP et les FAP, mais la répartition est aussi très inégale d'un corps à l'autre. En jargon sociologique, la stratification professionnelle varie selon le sexe et selon la branche d'activité.

Les emplois sont répartis en quatre grands corps, de technicien.nes (T, catégorie B<sup>4</sup>), et trois corps de catégorie A Assitant.e Ingénieur.e (AI 1 seul grade), Ingénieur.e d'Etude (IE, 3 grades puis 2), Ingénieur.e de Recherche (IR, 3 grades). Les femmes sont plus concentrées dans les corps les moins élevés et rémunérés (techniciennes, T), tandis que le corps où les hommes sont le plus nombreux est au contraire le plus élevé (IR). La ségrégation horizontale n'est donc pas « toutes choses par ailleurs », elle est stratifiée (fig 2). Si les femmes sont peu nombreuses dans les FP masculinisées, en revanche elles y occupent des postes IR plus que d'autres corps. Les FP féminisées comptent surtout des emplois T, alors que les FP masculinisées comptent une majorité d'emplois IR et IE.

<sup>4</sup> Il reste très peu d'emplois de catégorie C dans l'établissement, dont une partie sont progressivement promus en catégorie B. En raison de ces effectifs faibles, pour l'analyse ces emplois ont été assimilés au grade le plus bas du corps T.

Fig 2. Répartition des effectifs par niveau de corps selon le niveau de mixité, en 2009



## 2. 2009-2021 : la mixité a reculé

### 2.1. L'évolution de la mixité entre 2009 et 2021

Nous étudions les données disponibles, soit la période 2009-2021 (cf. encadré). La répartition des agents a évolué en 13 ans : la mixité recule. Les agents sont très peu présents dans les FP mixtes. Au seuil de 60%, il n'y a que 12,2% de titulaires dans les FP mixtes en 2009, proportion qui tombe à 8,5% en 2021 (tableaux 1 et 2). Les trois-quarts des femmes sont concentrées dans des FP féminisées (74,1% en 2009, 75% en 2021). Inversement, 7 hommes sur 10 sont concentrés dans des FP masculines. Les femmes sont donc légèrement plus concentrées que les hommes là où elles sont majoritaires.

Dans un certaine mesure ce constat est vrai si l'on prend en compte uniquement les personnels T & ATP, ou les AI, les IE, ou encore les IR. Il faut toutefois nuancer, car les femmes sont beaucoup plus nombreuses dans les corps T, et les hommes très majoritaires parmi les IR. Parmi les T, on a donc près de 90% des femmes dans des FP féminisées et 62% des hommes dans les FP masculines (en 2021). La tendance est similaire à la tendance générale tous corps confondus, mais avec des proportions un peu différentes. À l'inverse parmi les IR, 76% des hommes sont en FP masculines, mais seulement 49% des femmes en FP féminines. Cela s'explique par le fait qu'il y a peu d'IR en FP féminisées, femmes et hommes confondus (un quart environ). Il s'agit d'un « effet de structure » (femmes et hommes sont inégalement répartis dans les corps). Le fait que la tendance générale soit observable au sein de chaque corps, en dépit de cette inégale répartition, permet de souligner à quel point la polarisation genrée est un phénomène majeur au CNRS, et qui s'accroît dans la période récente.



Tab. 1. Répartition par sexe selon le taux de mixité de la FP (seuil à 60%), en 2009

Mixité FAP	Masculine >60%		Mixte 40-60%		Féminine >60%		Total	
	N=	%	N=	%	N=	%	N=	%
Femmes	1 004	13,9	873	12,1	5 359	74,1	7 236	100
Hommes	4 812	69,6	856	12,4	1 247	18	6 915	100
Total	5 816	41,1	1 729	12,2	6 606	46,7	14 151	100

Tab. 2. Répartition par sexe selon le taux de mixité de la FP (seuil à 60%), en 2021

Mixité FAP	Masculine >60%		Mixte 40-60%		Féminine >60%		Total	
	N=	%	N=	%	N=	%	N=	%
Femmes	1 060	16,1	584	8,9	4 935	75,0	6 579	100
Hommes	4 677	71,6	530	8,1	1 323	20,3	6 530	100
Total	5 737	43,8	1 114	8,5	6 258	47,7	13 109	100

*NB : Pour vérifier si la mixité recule effectivement ou si cette conclusion est créée artificiellement par l'utilisation d'un seuil donné, il importe de regarder ce qui se passe dans les FP hyperféminines et hypermasculines (tableaux 3 et 4). Or c'est justement là que sont concentrés les hommes, aussi bien en 2009 qu'en 2021 : la moitié des effectifs masculins s'y trouvent. Les femmes étaient moins fortement concentrées dans les FP hyperféminines en 2009, mais en 2021 c'est bien là qu'elles sont les plus nombreuses (près de la moitié).*

La situation a donc peu évolué pour les hommes sur la période, contrairement aux femmes qui sont de moins en moins dans des FP mixtes et de plus en plus dans des FP (hyper)féminines.

Tab. 3. Répartition par sexe dans les FP hyper-féminines et hyper-masculines (seuil à 80%), en 2009

Mixité FAP	Masculine >80%		Mixte 20-80%		Féminine >80%		Total	
	N=	%	N=	%	N=	%	N=	%
Femmes	460	6,4	4 192	57,9	2 584	35,7	7 236	100
Hommes	3 460	50,0	3 177	45,9	278	4,0	6 915	100
Total	3 920	27,7	7 369	52,1	2 862	20,2	14 151	100

Tab. 4. Répartition par sexe dans les FP hyper-féminines et hyper-masculines (seuil à 80%), en 2021

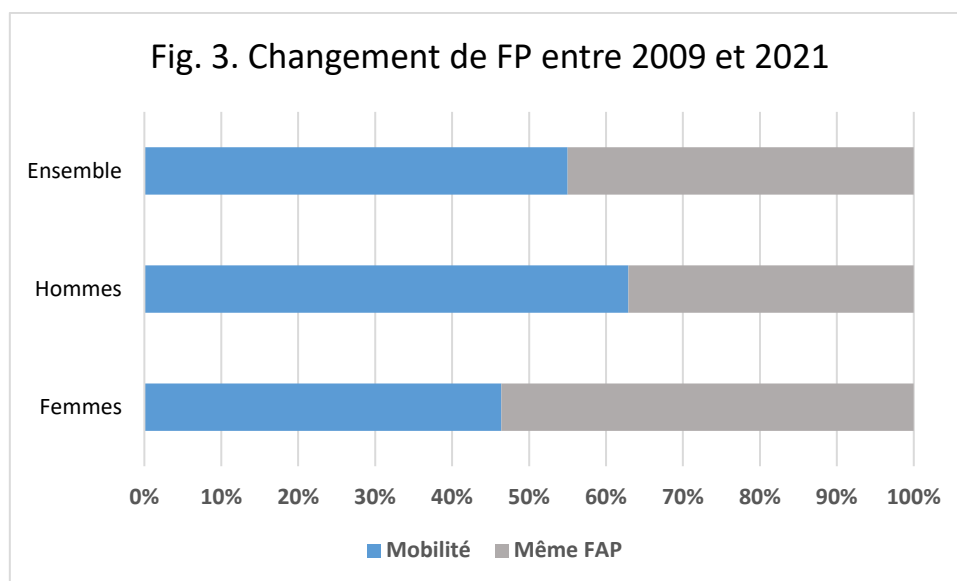
Mixité FAP	Masculine >80%		Mixte 20-80%		Féminine >80%		Total	
	N=	%	N=	%	N=	%	N=	%
Femmes	473	7,2	2 997	45,6	3 109	47,3	6 579	100
Hommes	3 293	50,4	2 684	41,1	553	8,5	6 530	100
Total	3 766	28,7	5 681	43,3	3 662	27,9	13 109	100

## 2.2. Une partie de la mobilité affecte la mixité, l'autre non

Pour la suite de l'étude, la question centrale est celle mentionnée en introduction : dans quelle mesure la mobilité des agents pendant leur carrière affecte-elle la mixité au CNRS ? Pour aborder ce lien entre une notion statique (la mixité à un instant donné) et une notion dynamique (la mobilité sur une période), l'expression « mobilité de genre » sera utilisée, afin de ne pas la confondre avec les autres formes de mobilité interne au CNRS. On parlera de mixité de genre si un agent passe d'une famille professionnelle d'une certaine mixité à une autre qui n'a pas la même mixité, par exemple passer d'une FP masculine à une FP féminine.

Une partie de ces évolutions entre 2009 et 2021 peuvent s'expliquer par les départs et les arrivées. Sur les 14 151 IT titulaires en 2009, 8251 sont toujours IT du CNRS douze ans plus tard, soit 58% des effectifs de départ. Entre temps, 5900 personnes ont quitté le CNRS ou ne sont plus IT (les IT qui deviennent chercheurs sont rares mais la situation existe), et 4858 nouvelles personnes sont devenues IT titulaires.

Une autre partie de l'explication tient aux agents présents sur l'ensemble de la période. En étudiant ces 8251 personnes qui sont présentes sur l'ensemble de la période (ce qu'on appelle une cohorte), on observe une mobilité professionnelle importante. 63% des hommes et 46% des femmes changent de FP au moins une fois durant la période. Tous sexes confondus, la mobilité professionnelle interne concerne une majorité d'agents IT (4536, soit 55%). C'est donc un phénomène massif. La plupart ne change de FP qu'une fois sur la période, mais d'autres sont mobiles jusqu'à 6 fois pour une des femmes et sept fois pour un des hommes. En réalité, lorsque les femmes sont mobiles elles changent plus souvent de FP que les hommes, 16% d'entre elles changent au moins deux fois, contre 14,5% des hommes.

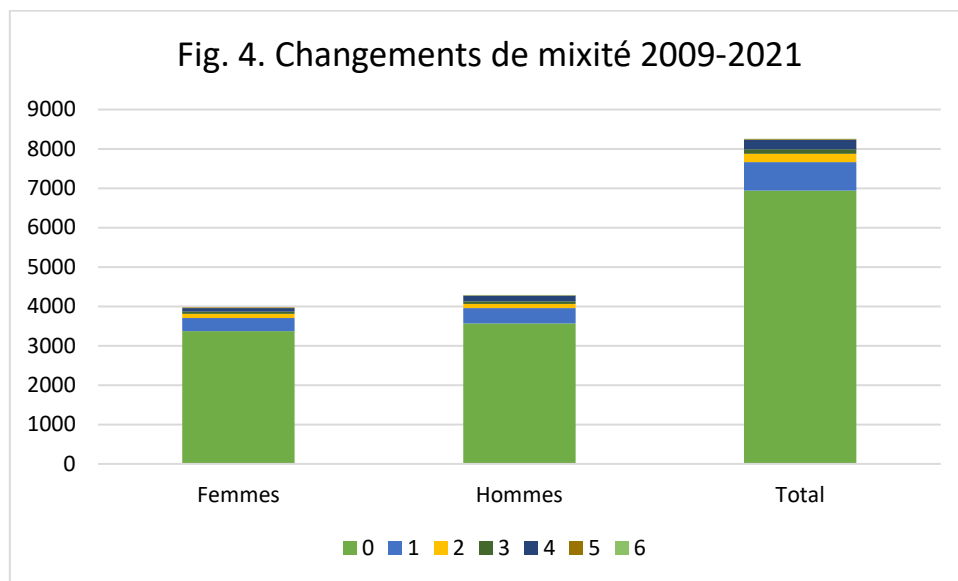


Lorsque ces agents changent de FP, cela n'a pas toujours un impact sur la mixité. On peut passer d'une FP masculine à une autre FP masculine. Lorsqu'on étudie la mobilité exclusivement sous cet angle, les proportions sont nettement différentes. 15% des femmes et 16,7% des hommes ont au moins une mobilité de genre sur la période, par exemple en passant d'une FP mixte à une FP féminine (fig. 4 et fig. 5). Mais certaines de ces personnes reviennent à leur situation de départ, par exemple en passant d'une FP féminine à une FP masculine,

puis en revenant à nouveau à une FP masculine. Si l'on n'observe que l'année de départ et la situation en 2021, ces agents semblent ne pas avoir bougé, du moins sous l'angle de la mixité.

On peut donc dire qu'une partie des mobilités de genre s'annulent. C'est le cas pour 6% des femmes et pour 7,6% des hommes (fig. 5). Leur parcours est marqué par des mobilités multiples, mais sans affecter la répartition des femmes et des hommes dans les FP féminisées et masculinisées.

Il reste une fraction d'agents IT qui ont une mobilité de genre entre 2009 et 2021, ce qui affecte la mixité. 10% des femmes et 10% des hommes sont concernés, le phénomène est donc minoritaire mais il est suffisant pour modifier les équilibres. On a vu au début de cette étude que la proportion d'IT dans des FP mixtes a diminué entre 2009 et 2021. On observe la même évolution au sein de la cohorte (fig. 6).



**Fig. 5. Expérience d'au moins 1 mobilité entre 2009 et 2021**

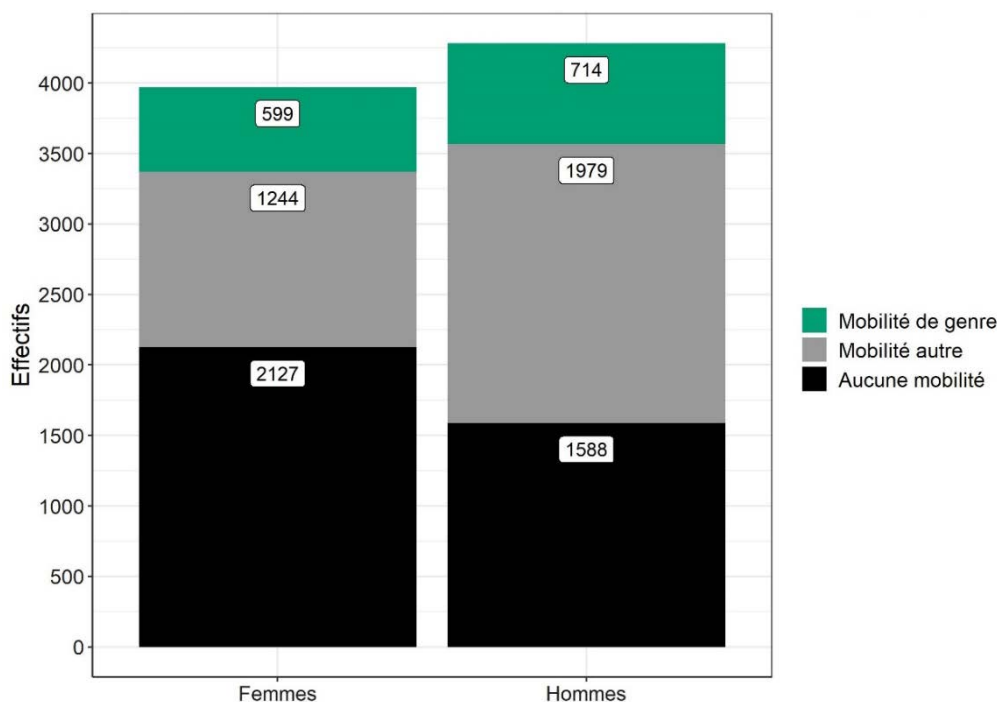
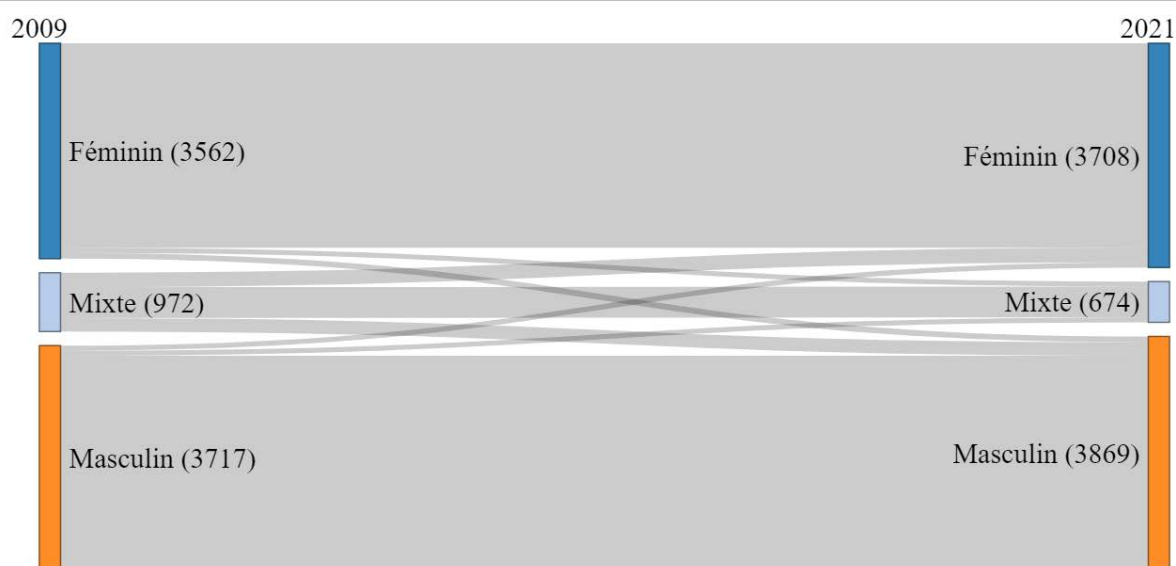


Fig. 6. Visualisation des évolutions de mixité, deux sexes confondus, 2009-21



#### *Visualiser les parcours-types*

La méthode dite d'analyse de séquences permet de visualiser les parcours-types des individus. Par parcours-type, on entend des changements liés à la mixité qui est l'objet de l'étude. C'est-à-dire que des personnes qui évoluent dans des BAP différentes peuvent avoir le même parcours-type (par exemple : FP mixte en 2009, puis FP masculine jusqu'en 2021). Sur l'ensemble de la période. Parmi les femmes, il existe 167 parcours différents sur la période de treize ans, et 173 parmi les hommes.

Ces figures se présentent comme une superposition de lignes. Chaque ligne correspond au parcours d'un individu. Par exemple les lignes du bas entièrement vertes correspondent aux agents qui sont restés dans des FP féminines sur toute la période. Lorsqu'une ligne comporte plus d'une couleur, cela correspond à une mobilité de genre sur la période.

Fig. 7. Parcours des femmes (tapis)

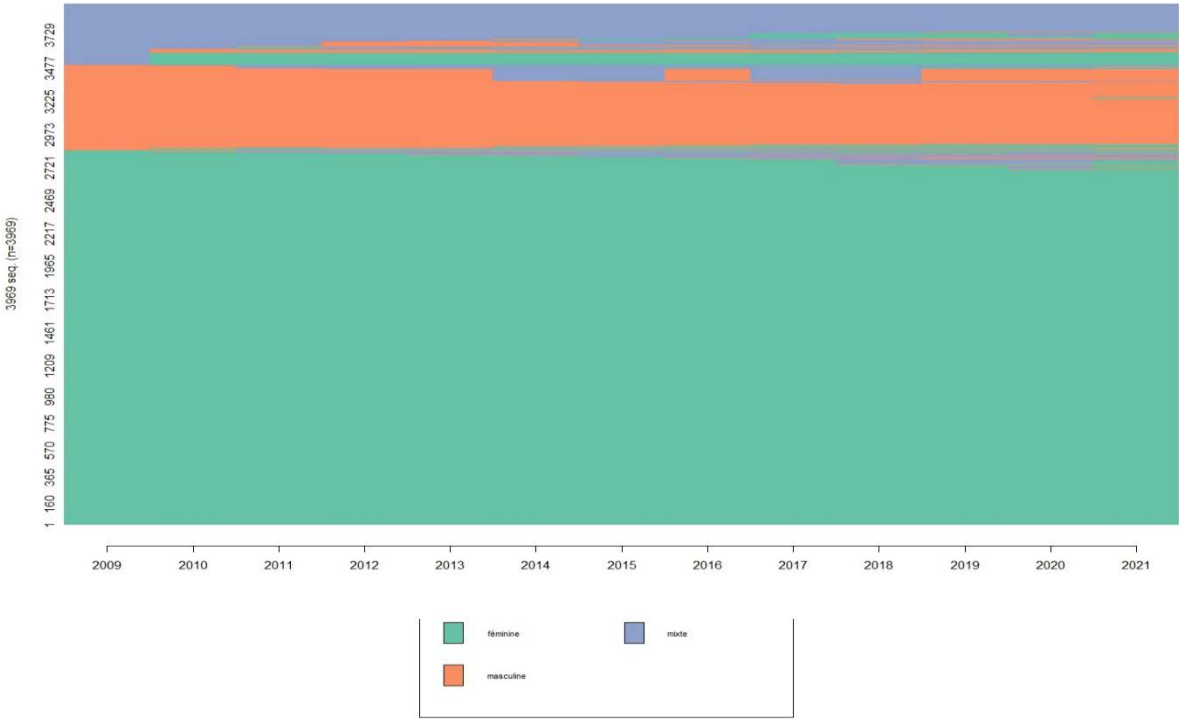
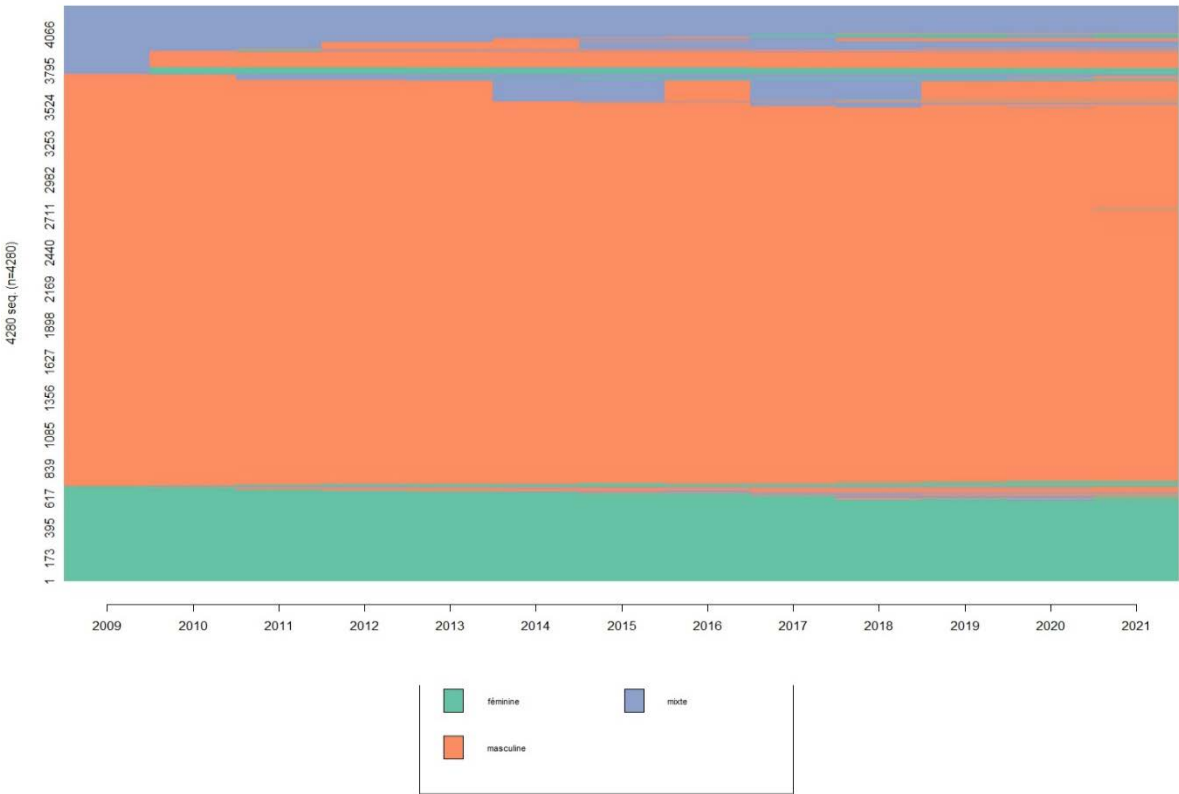


Fig. 8. Parcours des hommes (tapis)



### 2.3. Qui sont les « mobiles » et les immobiles

D'une FP à l'autre l'ampleur de la mobilité varie, y compris au sein d'une même branche. La mobilité (changement de FP) concerne surtout les familles professionnelles les plus petites. Lorsque moins de 100 agents, voire moins de 50, sont présents sur toute la période, la mobilité est généralement plus importante<sup>5</sup>.

Par exemple en « AA » (Biologie et santé, Sciences de la vie et de la terre) qui fait partie des plus grandes (956 personnes présentes sur toute la période), 92% des femmes et 88% des hommes n'ont pas bougé. Mais en « AB » (Expérimentation et production animales) de taille plus modeste (168 agents), seulement 73% des femmes et 72% des hommes n'ont pas eu de mobilité en treize ans.

#### *La mobilité de genre*

La première catégorie réunit les 807 agents (52% sont des hommes) qui ont une mobilité de genre entre 2009 et 2021.

Parmi les femmes, les T sont les plus nombreuses (35%) devant les IE (30%), les AI puis les IR. Parmi les hommes, les IR, IE et T sont en proportion égale autour de 27%, devant les AI (18%).

Ces agents proviennent en majorité de FP mixtes (56% des femmes, 59% des hommes). Moins d'une femme sur cinq provient d'une FP masculine, et inversement pour les hommes.

Les plus nombreuses parmi les femmes viennent de la FP « traitement et analyse de bases de données » (DA, en 2009), ainsi que des BAP A et B. Les plus nombreux parmi les hommes étaient en 2009 dans la FP « instrumentation et expérimentation » (CB), puis dans les BAP D (« traitement et analyse de bases de données », et « Traitement, analyse et représentation de l'information spatiale ») et A.

Mais comme on l'a dit, changer de famille professionnelle ne signifie pas forcément qu'il y a une mobilité de genre.

#### *Les mobiles sans changement de mixité*

Au sein de la cohorte, 3799 agents changent de FP au moins une fois sans changement de mixité. Par exemple une femme passe d'une famille professionnelle féminine à une autre féminine elle-aussi. Cette catégorie est fortement masculine, à 60%.

Parmi les femmes, les T restent les plus représentées (43%), tandis que ce sont les IE qui sont plus nombreux parmi les hommes. Les femmes étaient plutôt en BAP J en 2009, et les hommes en BAP C ou E en 2009.

---

<sup>5</sup> La désignation de plusieurs FP a changé, ce qui complique cette analyse : en 2009 « Bureau d'études - Fabrications mécaniques – Chaudronnerie » portait le sigle CE, en 2021 le sigle CD désigne « Étude et réalisation Domaines : mécanique, chaudronnerie, verrerie ». Tout comme CE, la FP « verrerie scientifique » (CF, en 2009) a disparu.

### *Les retours au point de départ*

508 agents (57% d'hommes) ont eu durant la période plusieurs mobilités de genre qui les ont ramené dans leur situation de départ. Par exemple un homme passé d'une FP masculine à une FP mixte puis à une autre FP masculine.

Parmi les hommes, cette situation concerne surtout des IR, puis des IE, des AI et enfin des T. Parmi les femmes, les IE sont les plus concernées, devant les AI et T dans les mêmes proportions, devant les IR.

### *Les non-mobiles*

Voyons enfin les 3715 agents de la cohorte qui n'ont aucune mobilité de FP sur la période. 57% de ces non-mobiles sont des femmes, 43% sont des hommes. Comme vu plus haut, cela s'explique par le fait que la majorité des femmes sont non-mobiles mais seulement une minorité des hommes.

Les non-mobiles sont plus souvent T<sup>6</sup> (39% des non-mobiles), ou IE (24%), moins souvent des IR (20%) et encore moins AI (17%). Près de la moitié des femmes non-mobiles sont T (47%), tandis que parmi les hommes ce sont les IR qui sont les plus nombreux (31%).

Parmi l'ensemble des 3715 femmes et hommes non-mobiles de la cohorte, plus d'un quart sont des femmes T (27%), loin devant les hommes IR (13% du total).

Les non-mobiles sont concentrés dans un petit nombre de familles professionnelles, les deux-tiers du total relèvent de seulement trois FP, dont une est commune aux deux sexes.

Près de deux-tiers des femmes non-mobiles sont des T et autres corps de la FP « biologie et recherche médicale » (AA) et des T des fonctions multi-famille de la BAP J (« JX » en 2009). Parmi les hommes, 38% des non-mobiles sont des IR et autres corps en « instrumentation et expérimentation » (CB), 15% sont des IR et autres corps de la FP « biologie et recherche médicale » (AA).

La majorité de ces agents proviennent d'une FP masculine en 2009 (54% des femmes, 70% des hommes). À l'inverse, seuls 11% des hommes de cette catégorie étaient dans une FP féminine et sont à nouveau en FP féminine en 2021. En majorité ces femmes comme ces hommes sont originaires de la BAP B « Sciences chimiques et sciences des matériaux ».

Signalons enfin quelle que soit l'évolution de carrière (obtention ou non d'une promotion), 10% environ des agents ont une mobilité de genre entre 2009 et 2021. Cette proportion est presque la même pour les femmes et pour les hommes.

---

<sup>6</sup> Plus exactement : étaient T en 2009. De même pour les paragraphes suivants.

## Conclusion

La premier enseignement général est que beaucoup d'agents IT changent de situation professionnelle, même sur une période de « seulement » 13 ans. Ce sont surtout les hommes qui passent au moins une fois d'une famille professionnelle à une autre, mais les femmes sont concernées aussi par la mobilité.

Le deuxième enseignement, déjà mis en évidence dans le Rapport de situation comparée 2016, est que la mixité est faible au CNRS, comme du reste à l'échelle de l'économie française. Ce constat était résumé par un indicateur chiffré le plus utilisé par les spécialistes, « l'indice de dissimilarité professionnelle ».

Lorsque l'on observe le lien entre ces deux dimensions, on constate une mobilité de genre non négligeable au CNRS, mais elle est surprenante. Car les évolutions de carrière accentuent la ségrégation sexuée horizontale. Ce résultat est d'autant plus frappant que la mobilité horizontale concerne une majorité de la cohorte (55%, cf. supra).

Or cela vient contredire la manière dont la mixité est classiquement mesurée depuis des décennies. Typiquement, le fameux « indice de dissimilarité » de Duncan & Duncan est formulé de la façon suivante : pour atteindre la mixité, il faudrait que 58% des femmes IT du CNRS effectuent une mobilité horizontale. Autrement dit, la plupart de la littérature sur la question part du présupposé que la mobilité améliore la mixité. Le cas du CNRS, sur des données robustes d'une cohorte de treize années, apporte la preuve empirique que cela n'est pas toujours vrai. Au CNRS, c'est même exactement le contraire. Certes il y a mobilité horizontale, certes une bonne partie de cette mobilité est une « mobilité de genre » au sens de notre présentation, mais elle ne contribue pas du tout à résorber la ségrégation sexuée, au contraire.

La mixité reste un sujet neuf au CNRS, les actions pour l'égalité professionnelle menées depuis 2001 et formalisées dans le plan d'action 2021-2023 ne portent presque pas sur ce sujet. Cette étude apporte un éclairage inédit sur la situation, diagnostic indispensable avant d'envisager des actions.

## Références citées

Acker Joan, « Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations », *Gender & Society*, 1990, vol. 4, n°2, p. 139–158

Argouarc'h Julie et Oana Calavrezo, « La répartition des hommes et des femmes par métiers. Une baisse de la ségrégation depuis 30 ans », *Dares analyses*, n°79, décembre 2013

Kanter, Rosabeth Moss, « Some Effects of Proportions on Group Life: Skewed Sex Ratios and Responses to Token Women », *American Journal of Sociology*, vol. 82, no. 5, 1977, p. 965–90

Marry Catherine, « Chapitre 7. Variations sociologiques sur le sexe des métiers », in Catherine Vidal éd., *Féminin/Masculin. Mythes et idéologies*, Paris, Belin, 2015, p. 97-110.

Molinier Pascale, « Chirurgie : une mise à distance nécessaire des émotions ? », *Sciences sociales et santé*, vol. 30, n°4, 2012, p. 99-104



# Annexes

## 1- Liste des BAP et des FP au CNRS en 2021

BAP	INTITULÉ
<b>A</b>	Sciences du vivant, de la terre et de l'environnement
<b>B</b>	Sciences chimiques et sciences des matériaux
<b>C</b>	Sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique
<b>D</b>	Sciences humaines et sociales
<b>E</b>	Informatique, statistiques et calcul scientifique
<b>F</b>	Culture, communication, production et diffusion des savoirs
<b>G</b>	Patrimoine immobilier, logistique, restauration et prévention
<b>J</b>	Gestion et pilotage

BAP	INTITULÉ DES FAMILLES PROFESSIONNELLES (FAP)	CODE FAP
<b>A</b>	Biologie et santé, Sciences de la vie et de la terre	AA
	Expérimentation et production animales	AB
	Expérimentation et production végétales	AC
	Environnements géo-naturels et anthropisés	AD
<b>B</b>	Analyse chimique	BA
	Analyse chimique   Synthèse chimique	BA BB
	Synthèse chimique	BB
	Science des matériaux / caractérisation	BC
	Science des matériaux / caractérisation   Science des matériaux / élaboration	BC BD
<b>C</b>	Science des matériaux / élaboration	BD
	Assurance qualité / Assurance produit	CA
	Instrumentation et expérimentation	CB
	Électronique, électrotechnique, contrôle-commande	CC
	Étude et réalisation Domaines : mécanique, chaudronnerie, verrerie	CD
<b>D</b>	Production, traitement et analyse des données	DA
	Sciences de l'information géographique	DB
	Analyse des sources historiques et culturelles	DC
	Recueil et analyse des sources archéologiques	DD
<b>E</b>	Ingénierie des systèmes d'information	EA
	Ingénierie des systèmes d'information   Ingénierie technique et de production	EA EB
	Ingénierie technique et de production	EB
	Ingénierie logicielle	EC
	Statistiques	ED
<b>F</b>	Calcul scientifique	EE
	Information scientifique et technique, documentation et collections patrimoniales	FA
	Médiation scientifique, culture et communication	FB
	Édition et graphisme	FC
<b>G</b>	Productions audiovisuelles, productions pédagogiques et web	FD
	Patrimoine immobilier	GA
	Patrimoine immobilier   Logistique	GA GB

	Logistique	GB
	Prévention	GC
<b>J</b>	Formation continue, orientation et insertion professionnelle	JA
	Partenariat, valorisation de la recherche, coopération internationale	JB
	Administration et pilotage	JC
	Administration et pilotage   Ressources humaines   Gestion financière et comptable	JC JD JE
	Ressources humaines	JD
	Gestion financière et comptable	JE
	Affaires juridiques	JF

## 2- Mobilités de genre 2009-2021

Tab. 5. Mobilité entre type de mixité de la FP, comparaison des années 2009 et 2021, par sexe (%)

<b>Mobilité de genre 2009 → 2021</b>	<b>Femmes</b>	<b>Hommes</b>	<b>Ensemble</b>
Fem → masc	0,98	1,33	1,16
Fem → mixte	1,41	0,61	0,99
Masc → fem	1,18	0,89	1,03
Masc → mixte	0,73	1,24	0,99
Mixte → fem	4,01	1,87	2,90
Mixte → masc	1,39	3,92	2,70
Pas de changement de mixité	90,30	90,14	90,22
Total	100,0%	100,0%	100,0%

Responsable éditoriale : Elisabeth Kohler  
Conception et rédaction : Mathieu Arbogast  
Analyses et graphiques : Mathieu Arbogast et Célia Bouchet



photo © Erwan AMICE /  
LEMAR / IRD / CNRS  
Photothèque

**CNRS**

MISSION POUR LA PLACE DES FEMMES AU CNRS  
3 RUE MICHEL-ANGE 75794 PARIS CEDEX 16 - 01 44 96 40 00  
[www.mpdf.cnrs.fr](http://www.mpdf.cnrs.fr) / [MISSION.FEMMES@CNRS.FR](mailto:MISSION.FEMMES@CNRS.FR)

©copyright  
février 2023

