



Un acteur engagé

Actions 2021-2023

MISSION POUR LA PLACE DES FEMMES

1^{er}

organisme de recherche français à se doter d'une structure dédiée à l'égalité professionnelle

Dans nos unités, déjà

500

référentes et référents égalité pour accompagner les personnels

43%

de femmes au CNRS

755

femmes récompensées lors des médailles du CNRS 2023 sur 106 médaillés

00

participants à la rencontre du 10/03/2023 sur les actions concrètes pour l'égalité dans nos institutions

7000

agents ayant suivi la formation sur les inégalités Femmes-Hommes

S'ENGAGER

LE CNRS, précurseur de l'égalité femmes-hommes dans la recherche

20 ans déjà

En 2021, la Mission pour la Place des Femmes (MPDF) du CNRS fêtait ses 20 ans. 20 ans d'engagement pour l'égalité femmes-hommes, 20 ans d'actions et de pédagogie en faveur de la parité : le CNRS a été le premier organisme de recherche français à se doter d'une structure dédiée à l'égalité professionnelle.

3 plans pour l'égalité

Dès 2014, le CNRS s'est doté d'un plan d'action égalité. Le deuxième plan plus complet a été mis en œuvre sur la période 2021-2023, et le troisième plan vient d'être lancé pour 2024-2026.



Des femmes et des hommes qui s'engagent pour l'égalité

Le CNRS, c'est également tout un réseau de femmes et d'hommes qui s'engagent au quotidien. Dans tous les instituts scientifiques, dans toutes les régions, ainsi que dans de nombreux laboratoires, des référentes et référents égalité contribuent à la mise en œuvre du plan égalité et sensibilisent les personnels aux questions d'égalité professionnelle.

Des partenariats nationaux et internationaux

La MPDF agit en partenariat avec des organismes français (ministères, universités et organismes de recherche, associations) et internationaux. En 2022, un grand événement en ligne a été organisé dans le cadre de la présidence française du conseil de l'Union européenne.

Antoine Petit,
PDG du CNRS



Le CNRS a été précurseur sur ce sujet, et ces vingt dernières années ont vu une évolution dans la conception même des politiques d'égalité. Nous avons besoin de toutes les compétences et de toutes les forces si nous voulons agir en faveur de la parité à tous les moments de la carrière et assurer un vrai suivi. C'est aujourd'hui l'affaire de toutes et tous. ”

Une équipe dédiée

Depuis plus de 20 ans, la MPDF au CNRS œuvre pour l'égalité.



De gauche à droite : Mathieu Arbogast, Elisabeth Kohler et Laura-Flore Jean-Baptiste. © CNRS

ANALYSER

Produire de la connaissance sur l'égalité professionnelle

Mieux comprendre pour agir plus efficacement

Faire l'état des lieux, mesurer les inégalités, chiffrer les progrès et les évolutions, sont le point de départ de notre démarche. Par des enquêtes inédites et des études, nous créons de la connaissance sur la situation des femmes et des hommes au CNRS.

Chaque année, la MPDF soutient, promeut et produit elle-même des études scientifiques et des analyses des inégalités professionnelles : rémunérations, stéréotypes de genre, discriminations, inégalités de recrutement ou de promotion. Au-delà de ces études, les politiques d'égalité du CNRS tiennent compte des résultats de nombreuses publications scientifiques sur le sujet, tant au niveau national qu'international.

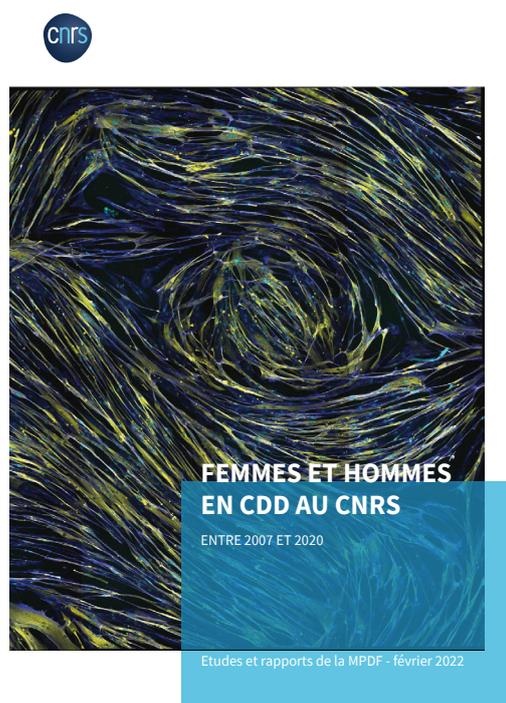
Les recherches ont permis de comprendre comment ces stéréotypes sont de nature à générer des biais implicites, c'est-à-dire des automatismes puissants acquis au fil du temps, qui sont présents chez la plupart des individus, femmes et hommes, et qui peuvent influencer les jurys pourtant rigoureux. Ces recherches nous renseignent également sur les actions à mettre en œuvre et les conditions de leur efficacité. »

Isabelle Regner,

Professeure des universités au Laboratoire de psychologie cognitive (UMR CNRS 7290) et vice-présidente égalité femmes-hommes et lutte contre les discriminations à Aix-Marseille Université



→ À lire sur le site de la MPDF



→ À lire sur le site de la MPDF

ATTIRER

Inciter plus de jeunes femmes à se tourner vers les métiers de la science

Des rôles modèles pour féminiser la science

Comme la littérature scientifique l'a malheureusement démontré, les stéréotypes de genre ont la vie dure, et tout le monde est influencé inconsciemment, femmes et hommes. Ces biais agissent très tôt et contribuent à détourner les filles des parcours scientifiques bien qu'elles aient autant de capacités que les garçons pour y réussir.

Pour lutter contre l'influence de ces stéréotypes, notamment dans le domaine scientifique, il est essentiel d'agir tôt sur les choix d'orientation vers les matières scientifiques. Parmi les pistes d'action envisagées : exposer les élèves, dès le collège, à des rôles modèles féminins se réalisant dans des métiers scientifiques. Et ça tombe bien, au CNRS, nous avons quantité de rôles modèles féminins !



Pour contrer les stéréotypes, il nous faut une révolution culturelle avec des femmes présentes partout pour que les jeunes filles puissent se projeter tôt. »

Béatrice Marticorena,

Directrice de recherche au LISA, co-présidente du Comité Parité-Égalité du CNRS

La BD Les Décodeuses du Numérique

12 portraits de chercheuses du CNRS, spécialistes - et passionnées - du numérique

La Science Taille XX elles

Créée par le CNRS avec l'association Femmes et Sciences, une exposition qui célèbre les femmes scientifiques

À Toulouse, Lyon, Paris, Grenoble, Clermont-Ferrand et Marseille, l'exposition présente les portraits de femmes scientifiques de chaque région.



RECRUTER & PROMOUVOIR

Viser l'égalité dans les carrières scientifiques

Recruter et promouvoir sans biais de genre

Les stéréotypes de genre n'affectent pas seulement la propension à envisager des carrières scientifiques. Au sein même des institutions et laboratoires, les biais de genre s'expriment aussi dans la manière dont s'effectuent les recrutements et promotions, parfois de manière inconsciente ou insidieuse. Apprendre à reconnaître ces biais pour en atténuer les effets est un levier majeur pour réduire les inégalités.



39,4%

de femmes parmi les chercheurs recrutés entre 2020 et 2022

contre 36,3% entre 2017 et 2019

31,7%

de femmes directrices de recherche en 2022

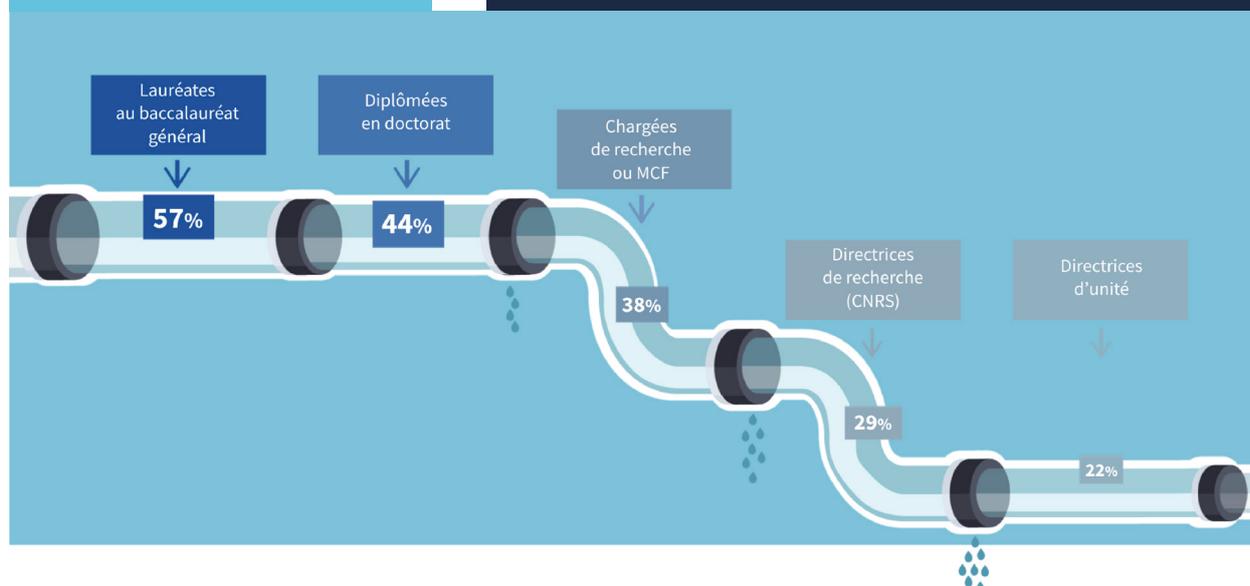
contre 30,1% en 2019

LES INÉGALITÉS FEMMES-HOMMES DANS LA RECHERCHE

RECRUTER SANS BIAIS

La métaphore du tuyau percé

Alors qu'en section générale du baccalauréat, les bachelières sont plus nombreuses que les bacheliers, on note une raréfaction des femmes au fil des études supérieures scientifiques et au cours des carrières professionnelles, jusqu'aux postes à responsabilités. Réduire ces déperditions de femmes tout au long des carrières scientifiques est l'une des priorités du CNRS.



Une formation sur les inégalités

Créée par la MPDF et ouverte à tous les agents souhaitant se former

Mieux connaître les biais, mieux former aux métiers scientifiques, mieux recruter et mieux promouvoir : voici les quatre axes développés dans cette auto-formation complète et parfaitement adaptée aux enjeux de nos institutions d'enseignement et de recherche. Une formation conçue avec le concours de membres du comité Parité-Égalité, de chercheurs spécialistes du domaine, et avec le soutien du fonds en faveur de l'égalité professionnelle.

VALORISER

Les médailles du CNRS : aussi une affaire de femmes

Des distinctions de plus en plus féminines

Chaque année, le CNRS récompense les femmes et les hommes ayant le plus contribué à l'avancée de la recherche française et au développement de l'innovation.

Historiquement, ces récompenses ont plus souvent été attribuées à des hommes : entre 1954 et 2010, seulement 2 femmes ont reçu la médaille d'or du CNRS. Le plan d'action pour l'égalité professionnelle de 2014 préconisait déjà de tenter d'atteindre la parité dans l'attribution de ces récompenses. Depuis 6 ans, elle a été atteinte pour les médailles d'or, et depuis plus de 10 ans pour les autres médailles.

Sandra Lavorel Écologue

Médaille d'or CNRS 2023

Spécialiste du fonctionnement et de la dynamique des écosystèmes, Sandra Lavorel est pionnière dans la définition et l'analyse des services écosystémiques et des bénéfices qu'ils apportent aux sociétés humaines. Ses recherches ne sont pas que fondamentales ! Ses travaux viennent régulièrement éclairer les décideurs sur les questions d'aménagement, d'urbanisme et de gestion des espaces naturels.



© Hubert RAGUET / CNRS Images

1_{/1} médaillée d'or

12_{/24} médaillées d'argent

25_{/47} médaillées de bronze

15_{/30} médaillées de cristal

2_{/4} médaillées de l'innovation

EN 2023

Les médaillées d'argent 2023

En haut : **Julie Déchanet-Merville** (Immunologie), **Luba Jurgenson** (Littérature russe), **Araceli Lopez-Martens** (Physique nucléaire), **Jeanne Crassous** (Chimie moléculaire), **Laure Blanc-Féraud** (Traitement numérique des images), **Maria Concepcion Ovin Ania** (Chimie des matériaux). En bas : **Isabelle Cantat** (Dynamique des mousses et des films liquides), **Anna Minguzzi** (Physique théorique), **Sandrine Blazy** (Sciences du logiciel), **Sabine Barles** (Urbanisme et aménagement), **Sophie Achard** (Statistiques appliquées aux neurosciences), **Sabine Fourier** (Mondes anciens et médiévaux)

En haut : © Arthur Péquin, © Sabrina Nehmar, © Laurent Arduin, © Jean-Claude MOSCHETTI - CNRS-Photothèque, © Université Côte d'Azur, © Linda Jeuffrault/DR8/CNRS.

En bas : © Frédéric Obé, © CNRS Alpes Natacha Cauchies, © Jean-Claude MOSCHETTI - CNRS-Photothèque, © Fabienne Mollard, © Pascale Carrel DR Alpes, © Pauline Maillard



ACCOMPAGNER

(Ré)Concilier parentalité et vie professionnelle

Favoriser l'investissement dans la parentalité

Dans les institutions de recherche et d'enseignement, devenir parent n'est pas toujours facile. Gestion des congés maternité et paternité, aménagements horaires, garde d'enfants, allaitement : autant de difficultés à surmonter dans le quotidien des agents.

Parmi les enjeux identifiés dans notre dernier plan d'action pour l'égalité professionnelle, l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale est une priorité, avec 2 objectifs principaux : permettre une organisation du travail qui soit favorable à l'égalité professionnelle et favoriser l'investissement dans la parentalité des mères... et des pères !

- Réactualiser les chartes du temps pour plus de flexibilité dans l'organisation du temps de travail
- Systématiser les entretiens pré- et post-congé maternité, paternité ou parental
- Inciter les pères à profiter du congé d'accueil de l'enfant et généraliser les entretiens d'accompagnement à la parentalité
- Généraliser les aménagements d'espaces pour l'allaitement et augmenter le nombre de places en crèche disponibles



Faire reculer le sexisme et le harcèlement

Prévention & Sensibilisation

Depuis 2022, le CNRS met à la disposition de tous ses agents une cellule de signalement et un dispositif d'écoute. Pour mieux prévenir et prendre en charge les violences, le CNRS met aussi en place des actions pour sensibiliser et former ses personnels, par exemple grâce à des théâtres-forums.

La cellule de signalement

Le CNRS met à disposition de ses agents un dispositif de signalement et de traitement des agissements sexistes, de la discrimination, du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des violences.



Atelier théâtre-forum © MPDF - CNRS

Un enjeu de société qui dépasse nos frontières

Prendre en compte la dimension de sexe et de genre dans la recherche n'est pas une préoccupation accessoire mais a un impact réel sur la société. Intelligence artificielle, santé, environnement, inégalités de patrimoine, dans tous ces domaines les dimensions de sexe et de genre éclairent d'un jour nouveau ces enjeux de société majeur.

Le CNRS soutient ces recherches de pointe dont l'importance est reconnue comme une nécessité à l'échelle internationale.

Lorsque la recherche biomédicale ne tient pas compte du sexe, cela risque de porter atteinte à la santé des personnes si l'on suppose que les résultats de l'étude sont applicables à tous.”

Instituts de Recherche en Santé du Canada

À mesure que les outils numériques créés par les hommes se multiplient, l'espace numérique devient de plus en plus influencé par le genre et les femmes peinent à imprimer leur marque et à utiliser et concevoir des solutions numériques.”

Rapport de l'Unesco, 2020

On sait que le capitalisme au XXIe siècle est synonyme d'inégalités grandissantes entre les classes sociales. Ce que l'on sait moins, c'est que l'inégalité de richesse entre les hommes et les femmes augmente aussi, malgré des droits formellement égaux et la croyance selon laquelle, en accédant au marché du travail, les femmes auraient gagné leur autonomie.”

L'impact genré des événements météorologiques extrêmes dus au changement climatique est reconnu par tous les participants.”

Rapport de l'ONU Genre et Climat, 2022

Les systèmes d'intelligence artificielle vont amplifier les biais de genre dans tous les domaines.”

Laurence Devillers,
Laboratoire interdisciplinaire des sciences du numérique

Sibylle Gollac et Céline Bessière,

Le genre du capital (Éditions La Découverte)

Centre de recherches sociologiques et politiques de Paris & Institut de recherche interdisciplinaire en sciences sociales

SCIENCE ET SOCIÉTÉ

GENDER-NET Plus, un projet de coopération européenne coordonné par le CNRS

La MPDF a coordonné GENDER-NET Plus, un projet européen achevé en 2023. Le consortium de 13 pays a financé des équipes de recherche transnationales sélectionnées par un comité scientifique international.

Les 13 projets de recherche financés portaient sur la dimension genrée ou sexuée dans l'immunothérapie, la dépendance des personnes âgées, les acouphènes, les violences sexuelles subies durant les migrations, les addictions, le vieillissement en bonne santé, la promotion de masculinités non-violentes, la prise en charge des mutilations génitales, l'élevage agricole, l'entrepreneuriat, les représentations des masculinités âgées, les effets des prescriptions médicamenteuses combinées ou encore les risques de maladies chroniques.

13

pays impliqués

Autriche, Belgique, Canada, Chypre, Espagne, Estonie, France, Irlande, Israël, Italie, Norvège, République tchèque, Suède



© GENDER-NET Plus

13

millions d'euros

56

institutions partenaires

386

chercheurs et chercheuses impliqués



GENDER-NET Plus

Promoting gender equality in H2020 and the ERA

Poursuivre la démarche

Le CNRS encourage les chercheurs et chercheuses qui s'emparent des enjeux de sexe et de genre dans leurs recherches. École thématique genre et santé en 2023, réseau de chercheurs impliqués dans GENDER-NET Plus, sessions de congrès, publications dans les meilleures revues... tous les aspects de la recherche sont concernés.

PERSPECTIVES

Un nouveau plan d'action pour 2024-2026

Outre la poursuite et la consolidation d'actions déjà menées sur la période 2021-2023, le plan d'action 2024-2026 ouvre de nouvelles voies concernant non seulement la carrière des chercheuses mais aussi celle des agents ingénieurs et techniciens, ainsi que des actions transverses visant à mieux intégrer l'égalité dans l'ensemble des politiques du CNRS.

→ [À lire sur le site de la MPDF](#)



Directeur de la publication : Antoine Petit

Rédaction & Conception : Pandaroo

Image de couverture : © Adobe Stock

Pour en savoir plus sur les actions de la MPDF, visitez <https://mpdf.cnrs.fr> ou découvrez notre [chaîne YouTube](#)



RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE

*Liberté
Égalité
Fraternité*





CNRS

3, rue Michel-Ange
75794 Paris Cedex 16
+ 33 1 44 96 40 00

www.cnrs.fr | [X](#) | [LinkedIn](#) | [YouTube](#)