

# Parité femmes / hommes chez les chercheurs à l'INRIA

Groupe de travail de la CE, 2009

CE : Marianne Akian (Saclay), Elsa Angelini (I. Telecom), Guillaume Hanrot (Nancy),  
Nicolas Holzschuch (Grenoble), Juliette Leblond (Sophia), Wendy Mackay (Saclay),  
Cordelia Schmid (Grenoble), Anne Siegel (Rennes),

avec les correspondant(e)s parité : Isabelle Herlin (Rocq.), Stephan Mena (DRH, Rocq.),

et : Jean-Daniel Boissonnat (Sophia), Ilaria Castellani (Sophia), Pascale Charpin (Rocq.),  
Laurence Duchien (Lille), Christine Eisenbeis (Saclay).  
*<http://www-sop.inria.fr/members/Juliette.Lebond/Parite>*

## Table des matières

<b>1</b>	<b>Constat, motivations</b>	<b>1</b>
<b>2</b>	<b>Chiffres à l'INRIA</b>	<b>2</b>
2.1	Chercheuses . . . . .	2
2.2	Concours . . . . .	3
<b>3</b>	<b>Analyse</b>	<b>5</b>
3.1	Concernant les jeunes (CR) . . . . .	5
3.2	Concernant les moins jeunes (CR1, DR) . . . . .	6
<b>4</b>	<b>Actions envisageables</b>	<b>6</b>
<b>5</b>	<b>Conclusion</b>	<b>8</b>
<b>6</b>	<b>Annexes</b>	<b>9</b>
6.1	Chiffres généraux . . . . .	9
6.2	Quelques pistes d'analyse générales . . . . .	10
6.3	Aspects légaux . . . . .	10
<b>7</b>	<b>Références</b>	<b>10</b>

## 1 Constat, motivations

A l'INRIA et depuis plus d'une dizaine d'années maintenant, travaillent entre 15 et 16% de chercheuses parmi la population de chercheurs. Après une période historique de progression, l'évolution récente montre une sabilisation de ce chiffre global et indique en particulier une nette

diminution du nombre de (jeunes, CR2) femmes candidates / recrutées, et ceci en parallèle avec l'augmentation qui se poursuit du nombre de femmes dans les jurys.

Motivé(e)s par l'absence de candidates DR2 admissibles au concours 2009, nous dressons ici un état des lieux concernant la parité chez les chercheurs à l'INRIA. Des recommandations issues des réflexions et discussions au sein de ce groupe de travail sont listées en section 4.

## 2 Chiffres à l'INRIA

A partir de [4], [bil] et des chiffres de [1, 2].

### 2.1 Chercheuses

Chercheuses INRIA : entre 15 et 16 % de la population de chercheurs (15.6 % en 2002, 15.7 % en 2007, 15.1 % en 2008).

grade	% femmes 2008	% femmes 2007	% femmes 2002
jeunes (thèse, pdoc.)	19	19	
CR2	17	20	8
CR1	15	15	20
DR2	17	17	19
DR1	12	12	2
DR0	0	0	0

Les premières femmes DR1 le sont depuis 2000 et 2002, les premières DR2 depuis 1985.

Par grade et tranche d'âge (31/12/2008, voir en parallèle les pyramides des âges et des grades dans [1]) :

grade âge	eff. total	% femmes
CR2 24-29	31	16 %
CR2 30-35	60	18 %
CR2 36-41	3	0 %
CR1 24-29	6	17 %
CR1 30-35	77	8 %
CR1 36-41	80	10 %
CR1 42-47	35	20 %
CR1 48-53	26	42 %
CR1 54-59	19	21 %
CR1 60-65	1	0 %

grade âge	eff. total	% femmes
DR2 30-35	8	0 %
DR2 36-41	32	13 %
DR2 42-47	54	17 %
DR2 48-53	28	25 %
DR2 54-59	15	27 %
DR2 60-65	10	10 %
DR1 36-41	1	0 %
DR1 42-47	6	17 %
DR1 48-53	22	23 %
DR1 54-59	20	10 %
DR1 60-65	16	0 %
DR0 48-53	3	0 %
DR0 54-59	6	0 %
DR0 60-65	5	0 %

On constate des pourcentages très élevés de CR1 48-53 (et même 42-59), et élevés de DR1 48-53, DR2 48-59. Raréfaction des femmes aux extrémités des tranches d'âge DR (aspects historiques pour les plus âgées, mais pour les plus jeunes, illustration du problème).

Or 59 % des chercheuses ont 42 ans ou plus, face à seulement 44 % des chercheurs (voir distribution et pyramides [1], et [bil]). On ne recrute plus assez de jeunes femmes ?

Un pic de recrutement féminin aurait eu lieu vers les années 1985-1990 qui “se propage” dans les chiffres ?

L'âge moyen au passage DR est de 39 ans, identiquement pour F et H. Cependant, la durée entre les passages CR1 et DR2 (pour la population concernée) est légèrement plus longue pour les femmes que pour les hommes (près de 6 mois, soit 7 % de la durée moyenne, qui est de 83 mois).

Parmi les 33 femmes DR (2008-2009, soit 14 % des DR), on compte 30 chercheuses, dont 15 REPI (et pour les hommes ?).

L'“avantage masculin” en termes de passage CR/DR, le rapport  $(DRH/CRH)/(DRF/CRF)$ , est de 1,12 à l'INRIA, ce qui semble cependant être un bon rapport parmi les EPST (voir aussi [5], concernant l'INRIA).

Avec d'autres barrières, par exemple DR2- → DR1+ est le rapport

$((\text{hommes} \geq DR1)/(\text{hommes} \leq DR2))/((\text{femmes} \geq DR1)/(\text{femmes} \leq DR2))$  :

	24-29	30-35	36-41	42-47	48-53	54-59	60-65	Total
CR2- →CR1+	1.92	2.99	0	n.p.	n.p.	n.p.	n.p.	1,19
CR1- →DR2+	n.p.	∞	0.77	1.25	2.51	1.56	0	1,12
DR2- →DR1+	n.p.	n.p.	∞	1.1	2	3.69	∞	1,76
DR1- →DR0+	n.p.	n.p.	n.p.	n.p.	∞	∞	∞	n.p.
Nbre de personnes concernées	42	146	116	95	79	60	32	570

(n.p. = “non pertinent”)

On y voit que :

- Entre 48 et 53 ans, un homme a 2.5 fois plus de chance d'être DR qu'une femme et un rapport encore pire pour DR2 → DR1 entre 54 et 59 ans, ainsi qu'un rapport de (presque) 3 pour CR2 → CR1+ ! Augmenter le nombre de femmes DR, en particulier entre 48 et 53 ans, et DR1 entre 54 et 59 ans !

- L'avantage est féminin pour la barrière CR-DR entre 36 et 41 ans (mais les chiffres sont petits, 4 femmes DR et 8 CR) ; il y a 0 femmes CR2 de 36-41 ans (et 3 hommes), 0 femmes CR1 de 60-65 ans (et 1 homme), voir [1].

## 2.2 Concours

CR2, moyennes du nombre de femmes, en pourcentage de la population CR2 et des membres des jurys (voir les chiffres annuels et les “avantages masculins” dans [2]) :

	1986-1997	1998-2008
candidates	20 %	11 %
admissibles	17 %	10 %
admises	19 %	10 %
sections locales d'audition	3 %	22 %
jury admission	2 %	17 %

Où l'on constate que la nette baisse du % de candidates (recevables, admis-sibles et -es, les chiffres sont presque divisés par 2 d'une période à l'autre) va en parallèle avec l'augmentation du nombre de femmes dans les jurys !

Diminution importante de la proportion de jeunes candidates (le "vivier" de jeunes femmes se raréfie, mais pas dans les mêmes proportions, voir plus loin), et recrutées.

CR1, moyennes du nombre de femmes parmi les CR1 :

	1986-1994	2001-2002
candidates	19 %	22 %
admissibles	20 %	11 %
admises	21 %	15 %

Ici, une baisse du nombre de CR1 admises, malgré la progression du nombre de candidates (chiffres à actualiser).

DR2, moyennes du nombre de femmes :

	1986-1997	1998-2008
candidates	23 %	13 %
admissibles	20 %	14 %
admises	18 %	17 %
jury admissibilité	2 %	18 %
jury admission	1 %	16 %

La diminution du nombre de candidates est frappante ! Stabilité du % de DR2 promues, cependant (pas en 2009 !).

Femmes REPI (chef(fe)s de projet) : 16 % en 2008, 14 % en 1998. Parmi les 25 (sur 158) REPI femmes, 15 sont DR INRIA (les 10 autres sont profs, DR CNRS, ou CR INRIA). La répartition en thèmes est la suivante :

- Mathématiques appliquées, calcul et simulation : 3 REPI F / 30 EPI soit 10 % ; 0 REPI F dans les sous-thèmes Modélisation, simulation et analyse numérique (12 EPI) et Modélisation, optimisation et contrôle de systèmes dynamiques (7 EPI).
- Algorithmique, programmation, logiciels et architectures : 4 REPI F / 27 EPI soit 15 % ; 0 REPI F dans le sous-thème Architecture et compilation (3 EPI).
- Réseaux, systèmes et services, calcul distribué : 4 REPI F / 34 EPI soit 12 % ; 0 REPI F dans le sous-thème Calcul distribué et applications à très haute performance (9 EPI).
- Perception, cognition, interaction : 10 REPI F / 44 EPI soit 23 % ! ; 50 % de REPI F dans

le sous-thème Vision, Perception et interprétation multimédia (12 EPI), 0 REPI F dans le sous-thème Robotique (6 EPI).

- STIC pour les sciences de la vie et de l'environnement : 3 REPI F / 23 EPI soit 13 % , uniquement dans le sous-thème Observation et modélisation pour les sciences de l'environnement (5 EPI), 0 REPI F dans les 3 autres sous-thèmes (18 EPI).

Pas de DCRI femmes en 2008 (en 2004 : femmes DUR 33 %) ; 1 femme PCP (sur 8).

Dans différentes instances de l'institut :

instance	% femmes en 2004	% femmes en 2008
CE	32 %	29 %
CS	20 %	20 %
CA	38 %	20 %

En 2004 : CTP, 50 % ; CAP 59 %.

Le nombre de femmes à la CE tourne autour de 30 % depuis 2002 (élu(e)s ITA inclu(e)s ; sans les ITA : 35 % en 2004, 29 % en 2008 !).

Parmi les membres de la direction de l'institut, 14 % de femmes en 2008, d'après [RA]<sup>1</sup>.

## 3 Analyse

### 3.1 Concernant les jeunes (CR)

Fort lien au travers du recrutement entre les proportions F/H à l'INRIA et dans les formations, viviers à faible population féminine, écoles d'ingénieurs, universités, thèses en maths / info.

Désaffection des jeunes pour les études scientifiques (alors qu'en 1995, 40 % des bacheliers issus de terminale scientifique se dirigeaient vers les études supérieures scientifiques universitaires, en 2003 cette filière n'était déjà plus choisie que par 25 % d'entre eux, et la baisse se poursuit, notamment parmi les jeunes filles).

Cependant, il y a près de 30 % de femmes en prépa. scientifiques, ainsi qu'en troisième cycle universitaire, ce qui correspond :

- à plus d'1.5 fois la population de jeunes chercheuses (thèse / pdoc.) à l'institut (19 %),
- au double de la population de chercheuses à l'institut (15 %),
- et à près du triple la population des femmes parmi les candidats CR en 1998-2008 (11 %).

Il y a donc un potentiel de recrutement à "attirer", et l'on constate ce phénomène du "tuyau percé" [9].

Quelques pistes d'explication :

---

<sup>1</sup>D'où vient le chiffre de 24 % en 2007 que l'on trouve dans [5], concernant l'INRIA ?

- Attractivité (pas seulement financière, voir ci-dessous aussi) du métier de chercheur(e) et de l'INRIA, en baisse vue des jeunes femmes en particulier ?
- Recrutement grandes écoles / université ?
- Plus les cursus et parcours sont directs et “linéaires” mieux ils sont valorisés (recrutement et promotions), ceux des femmes le seraient moins que ceux des hommes ?
- Parentalité : le recrutement (plus difficile) a lieu plus tard que par le passé, après des années de pdoc., les candidats et candidates potentiels vieillissent, sont en âge d'avoir des enfants avant d'avoir pu obtenir un poste, et tardent ou renoncent à candidater ? Ou à l'inverse ont leurs enfants plus tard, après embauche, ce qui ralentira leur promotion (ci-dessous) ?

### 3.2 Concernant les moins jeunes (CR1, DR)

Accumulation de femmes CR1 48-53 ans, faibles populations DR1 (selon les tranches d'âge) et DR0 (phénomène dit du “plafond de verre”, raréfaction répertoriée des femmes dans les grades élevés, voir [6, 9] et [R]).

Quelques pistes d'explication :

- A l'INRIA, difficulté des (de certaines) femmes REPI à se positionner (en CP, notamment) dans la même problématique que leurs collègues masculins (différence de l'intérêt femmes / hommes pour les aspects qualitatifs / quantitatifs de leur travail ?). Difficulté aussi à devenir REPI pour certaines femmes (plus que pour les hommes ?).
- Les femmes sont-elles dans l'institut moins incitées que les hommes à prendre des responsabilités (notamment par leur REPI, homme dans 85 % des cas) ? Le souhaitent-elles ?
- Là encore, parcours directs et rapides mieux valorisés.
- Faible attractivité du travail de “managère” ;-)? Investissement nécessaire (à l'obtention d'une promotion, à une pratique satisfaisante ou jugée “convenable” du métier) de plus en plus lourd, et de moins en moins créatif ? Investissement important des femmes dans des commissions liées à la vie de l'institut mais moins dans les instances de décision.
- Voir l'item Parentalité ci-dessus.

## 4 Actions envisageables

Dans quelle mesure peut-on / doit-on tenter de réguler la répartition F / H en vue de l'équilibrer ? Comment ?

Les propositions suivantes ne concernent pas toutes directement, ni uniquement, la CE, qui peut cependant avoir un rôle dans la plupart.

- Encourager / inciter / solliciter explicitement les candidatures et la prise de responsabilités des femmes<sup>2</sup>, dans le cadre d'une action / affirmation positive (nécessaire, tant qu'un équilibre ne

---

<sup>2</sup>Voir les appels à candidatures du Max Planck et de l'Univ. Trondheim, les allemand(e)s et norvégien(ne)s sont dans une démarche volontariste ! Les centres d'Oberwolfach et du CIRM demandent maintenant systématiquement le nombre de conférencières invitées, de participantes, et indiquent qu'ils prennent en compte la féminisation des organisateurs dans l'étude des dossiers de conférences qu'ils soutiennent.

- sera pas établi ; attention aux aspects discriminatoires induits par les proportions et quotas, mal perçus par certaines femmes elles-mêmes, et pas légaux, voir section 6.3).
- Prendre en compte des considérations de genre dans la nomination des instances de direction. Si les questions de représentation statistiques de genre sont considérées lors de la constitution de groupes (jurys, commissions, comités, ...), cette vision statistique n'est plus adoptée lorsqu'il s'agit de nommer des personnes sur des postes de responsabilités individuels (PCP, DCRI, ...) où les profils masculins sont envisagés et retenus.
  - Vigilance systématique des jurys et des personnels sur ces questions de parité ("éduquer", discuter de la question de la parité hommes-femmes, veiller à la perception qu'en ont les hommes et les femmes). Attention à l'ambiance dans les EPI et aux commentaires sexistes.
  - Composition des jurys, des différentes instances et de la direction : représentativité (minimum) de la population féminine INRIA (15-16 %), ou - directement- proportion "paritaire" d'1/3 minimum par genre (en attendant les 1/2) ? Voir section 6.3.
  - Dans les dossiers de candidatures chercheurs, CR / DR : ajouter une rubrique (optionnelle, voir aspects légaux, section 6.3) concernant les situations personnelles ou familiales particulières, susceptibles d'induire un ralentissement significatif de la production ou de l'activité professionnelle ; congés ou temps partiel parentaux / pour soin aux personnes âgées ou malades / raisons de santé / formation / autre travail / ...).
  - Pondérer les critères de promotion et de recrutement (et prendre en compte les situations ci-dessus) ; en particulier, exigence de mobilité géographique difficile / impossible pour non célibataires et jeunes mères / pères ; attention à l'augmentation du poids du critère "manager", qui apparaît plus pénalisant pour les femmes ; mieux considérer en revanche les activités d'animation d'équipes ou de groupes et d'autres aspects non purement "techniques" du métier, écoute et disponibilité, efficacité, implication dans un certain type de responsabilités collectives, une catégorie de travail "transparente", difficile à mettre en avant / à valoriser. Mieux prendre en compte l'ensemble des activités (aspects pluridisciplinaires, dév. logiciel, travail collectif, diffusion, encadrement, ...).
  - Distinguer la prise en compte du genre selon les concours CR et DR (plus "ferme" au recrutement CR) ?
  - Réfléchir au fait que le métier (aux différents grades) lui-même a changé, est-il (vécu de l'intérieur / de l'extérieur, décrit comme) moins attractif ? Les aspects créativité, liberté dans l'organisation de son travail, collaborations scientifiques, ont tendance à se diluer dans l'administration, la recherche de subventions, et le management ? Se questionner sur la compatibilité (vécue et perçue, surtout par les femmes, comme s'amenuisant) de l'investissement professionnel avec la vie privée ou de famille (F / H) ? Et avec le salaire ?
  - Mise en place de moyens : crèches d'entreprises, travail à domicile, solutions de garde d'enfant en situations d'urgence, travail à temps partiel. Aide budgétaire individuelle à la reprise après congés (maternité, parental, ...) ou absences de longue durée (séjour à l'étranger, retour de mobilité, ...) qui permettrait de financer stages, invitations, missions, pour soutenir le retour, aider à relancer les projets..
  - Demander la position de la direction et de la DRH de l'institut, en lien avec les correspondants parité de l'INRIA. Mettre en place une mission parité à l'INRIA ? (C'est le cas au CNRS [10]). Noter l'absence de femmes dans le rapport annuel de l'INRIA en 2008 [RA], qui n'a

pas vocation à attirer les candidatures féminines, l'absence de recommandations sur la parité dans la lettre de cadrage du président pour les concours en 2009.

- Rajouter aux indicateurs, bilans, rapports, des chiffres plus précis sur le nombre (proportion) de femmes dans les EPI, REPI, porteuses de projets ANR, européens, ..., organisatrices de conférences.
- Favoriser les actions de diffusion auprès des jeunes. A l'INRIA, des actions de diffusion sont organisées par la communication (auxquelles participent les chercheuses / chercheurs), au national comme localement, autour de la problématique de la représentation et des modèles féminins (intervention en milieu scolaire, "shadowing day" organisé pour les 40 ans de l'institut, par exemple).

Voir les recommandations dans [4, 5, 6, 8], et les différents documents. En particulier dans [6], les "mesures proposées pour lutter contre le plafond de verre" (mesures d'égalité, institutionnelles de promotions, d'encouragement personnalisé), et les suggestions pour "mieux prendre en compte la maternité et la parentalité dans les carrières scientifiques et techniques".

Diverses actions nationales ont lieu aussi, pas toujours bien mutualisées / suivies :

- Actions de la mission (ministérielle, créée en 2001) pour la parité dans la recherche et l'enseignement supérieur (MIPA, <http://160.92.130.199/parite/index.htm>); rôle et moyens des correspondants parité des EPST dans ce cadre, volonté politique ?
- Actions de diffusion des associations, voir Femmes et sciences (<http://www.femmesetsciences.fr/>) ainsi que Femmes et Maths, Assoc. pour la parité dans les métiers scientifiques et techniques (<http://apmst.grenoble.cnrs.fr/>), et les associations européennes (European Platform of Women Scientists, European Women in Math.).

## 5 Conclusion

Poursuivre et affiner la présente étude (notamment autour des pyramides des âges F/H à l'institut depuis quelques années, des chiffres en terme d'"avantage masculin"). Trouver les récents chiffres concernant formation universitaire, écoles, thèses et HdR en sciences maths/info. Et ceux concernant la recherche scientifique publique (l'INRIA manipule comme indice un "avantage masculin" mais le CNRS [10] un "indice de parité" différent...) en France et en Europe, en particulier [9].

Chiffres INRIA à compléter :

Nombre moyen d'années (de mois ?) entre passages aux grades CR1 et DR2. Nombre moyen d'enfants<sup>3</sup> (nombre moyen par grade et tranche d'âge ci-dessus ?), et âge à la naissance de l'aîné (et réflexion sur la parentalité F/H). Concours CR1 et DR1 (à quand les premières DR0 ?).

---

<sup>3</sup>Des chiffres préliminaires mais incomplets ont été otés de [1].

Femmes et hommes REPI, poursuivre le décompte selon les thèmes et les CRI. Délégué(e)s scientifiques. Nouveautés légales LRU ? Parité F/H chez les ITA ?

## 6 Annexes

### 6.1 Chiffres généraux

Pour la situation générale dans la recherche et les études scientifiques, voir les documents [5, 7], et pour les emplois supérieurs dans la fonction publique [8].

En 2004, 68 % d'une génération de filles obtiennent le bac (général, technologique ou professionnel) contre 56 % des garçons.

A la fin de la seconde, 38 % des garçons se dirigent vers la série S et à peine 25 % des filles.

Pourcentage de filles par classe en terminale (2004-2005) : 46 % en S (64 % en ES, 82 % en L, 63 % en STT, 96 % en SMS, 8 % en STI!).

La bascule des chiffres F/H se mesure au moment de la seconde et du bac. Orientation des filles en S principalement pour raisons de sélection par ces filières (les "meilleures classes, le plus de débouchés") plutôt que par intérêt pour les études / métiers scientifiques ?

Pourcentage d'étudiantes dans le premier cycle des universités (2003-2004) : 57 % toutes filières confondues, mais 30 % en sciences fondamentales et applications (SFA). Certain(e)s constatent une nette baisse des effectifs féminins ces dernières années.

Parmi les bacheliers, les garçons sont deux fois plus nombreux que les filles à choisir une CPGE : 19,9 % des garçons contre 9,4 % des filles. En CPGE, on trouve 42 % de filles inégalement réparties dans les différentes filières : 30 % en sciences, 28 % en MP, 20 % en MP\* (75 % en lettres, 50 % en économie).

Dans les écoles d'ingénieurs, 24 % des élèves sont des jeunes femmes.

Thèse (en 2000) : 40 %, mais 20 % en maths-info. à peine plus en SI ; en 2005, 27 % en SFA.

Pourcentage de femmes en 3e cycle universitaire : 39 % (28 % en sciences) en 1986, 50 % en 2001 (mais 34 % en sciences).

Proportion de femmes à l'Université : 40 % parmi les maîtres de conférences, 18 % parmi les professeurs (2008) ; 27 % en SFA (2006).

Fin 2005, chercheuses dans le public : 33 % (31 % au CNRS - soient 38 % des CR et 22 % des DR - mais en maths : 16 %, physique : 17 %, SI : 19 %) ; 20 % dans le privé<sup>4</sup>.

Membres de l'Académie des Sciences (2005) : un peu moins de 7 % (comme les professeures au Collège de France) et de 5 % parmi les correspondants et associés !

Voir [5, 7]. Pour quelques chiffres intéressants à l'étranger voir [9], [IC], et pour les USA (minorities...), [NR, WFPB].

---

<sup>4</sup>Pour l'Institut Telecom (anciennement appelé Groupement des Ecoles des Telecoms - GET), établissement public national à caractère administratif doté de l'autonomie financière et placé sous la tutelle du ministre chargé des télécommunications, dont la mission est l'enseignement supérieur des télécommunications et des technologies de l'information, voir [3] (les métiers A, B, C sont des enseignants-chercheurs (C = MdC, A et B =prof)).

Union européenne : 34 % des femmes de 25 à 34 ans sont diplômées de l'enseignement supérieur, contre 26 % des hommes (mai 2009, <http://www.lors.fr> et [FE]).

## 6.2 Quelques pistes d'analyse générales

Voir [7]. Ce sont des généralités à discuter ou à réfléchir, à ne pas prendre de manière caricaturale ou réductrice, la population est variée chez les chercheuses, comme chez les chercheurs !

- Vie de famille, parentalité (et profession du conjoint) : maternité / paternité ont encore des influences très inégales sur les carrières H/F, voir l'article [TP].
- “Manque de modèle féminin”, difficultés d'adaptation des femmes à des modèles masculins ?
- Perception de la recherche scientifique permettant peu d'ouverture à l'extérieur du monde pro. (échanges, comment raconter ce métier ? activités très techniques, peu d'“humanité”...); aspects ludiques et assez solitaires attirent les jeunes gens plutôt que jeunes filles (comme le jeu d'échecs, les ordinateurs, ...). Questions d'attractivité.
- Auto-censure socio-culturelle plus importante de la part des femmes. Mécanismes sociaux et inconscients face à la compétition professionnelle (confiance en soi, importance personnelle de la réussite professionnelle, pression sociale, compromis avec la vie personnelle, familiale, ...).
- Mécanismes et critères en place de type “masculin”, position “dominante” des hommes, qui s'auto-entretient, malgré la proportion croissante de femmes dans les jurys.
- Usage quasi-systématique du vocabulaire masculin (“les chercheurs”,... voir [voc]).
- Aspects historiques (première thèse d'une femme en maths : 1874, Sofia Kovalevskaia).

## 6.3 Aspects légaux

Voir les textes Aspects légaux sur <http://www-sop.inria.fr/members/Juliette.Lebmond/Parite>.

Concernant la composition des jurys, la règle de proportion du 1/3 de membres de sexe féminin dans les jurys de concours chercheurs peut ne pas être respectée par notre institut (l'article 1 dudit décret stipule : « Pour la désignation des membres des jurys constitués pour le recrutement de fonctionnaires de l'Etat régis par des statuts particuliers pris par décret en Conseil d'Etat, à l'exception des statuts particuliers des chercheurs régis par le décret du 30 décembre 1983 susvisé, l'administration chargée de l'organisation du concours doit respecter une proportion minimale d'un tiers de personnes de chaque sexe justifiant des compétences nécessaires»). Le Conseil d'Etat, dans un arrêt du 22 juin 2007 a confirmé cette position : « que les dispositions du décret n°2002-766 du 3 mai 2002 n'ont pas pour objet et n'auraient pu légalement avoir pour effet de fixer, pour la composition des jurys, une proportion de personnes de chaque sexe qui s'imposeraient à peine d'irrégularité des concours ».

## 7 Références

Accessibles à l'url <http://www-sop.inria.fr/members/Juliette.Lebmond/Parite>.

## Références

- [1] Chiffres INRIA 2008 : fichiers parite2008-VSM.xls et Cplts parité.pdf (voir aussi parite2008-VSM.xls).
- [2] Chiffres INRIA 2008 : (2) fichiers Stats recrutement chercheurs.pdf
- [3] Institut Telecom, chiffres 2008.
- [4] Place de la femme à l'INRIA, 2002-2003.  
<http://www.inria.fr/interne/drh/etudes/femmeinria.pdf>
- [5] Femmes dans les organismes de recherche, (MENESR) 2007.
- [6] Rapport ministériel, sur l'égalité prof. F/H dans l'ens. sup. et la rech., 2006.
- [7] Les femmes les sciences, 2008 (assoc. Femmes et Sciences).
- [8] Diversité et parité : une fonction publique très largement féminisée, sauf dans les emplois supérieurs, 2008 (diversite-parite.pdf, source ? Ilaria ?).
- [9] Research-eu, magazine de l'espace européen de la recherche, numéro spécial "Femmes & Sciences : La marche vers l'égalité", avril 2009.
- [10] La parité dans les métiers du CNRS, Mission pour la place des femmes au CNRS, 2007-2008.

Aussi (en partie sur la page web) :

- [bil] Bilans sociaux INRIA (web).
- [FE] Femmes et Europe, 2009.
- [IC] Isabelle Collet, L'informatique a-t-elle un sexe ? Hackers, mythes et réalités, Paris, L'Harmattan, 2006 (et article du Monde Diplomatique, 2007).
- [NR] Nelson report.
- [R] Document de Rose Dieng (50 témoignages), pour la commission chargée du rapport "Goulard".
- [RA] Rapport annuel INRIA 2008.
- [TP] Travail parental, INED (2007 ?).
- [voc] vocabulaire : "Femme, j'écris ton nom", guide de l'INALF (la Documentation française).
- [WFPB] Women Faculty Public Briefing, 2009.
- Portraits de femmes ingénieurs 2008 (SciTechGirls).
- <http://www.femmes-et-maths.fr/Files/actes.pdf>  
<http://www.ladocumentationfrancaise.fr/rapports-publics/994001174/index.shtml>
- Françoise Héritier : "Dès l'enfance, on assigne les individus à leur sexe", Le Monde, 08.05.09.
- "Mettre au féminin", sur le site de la communauté française de Belgique,  
<http://www2.cfwb.be/franca/femini/feminin.htm>

D'autres liens disponibles depuis :

<http://www2.enseignementsup-recherche.gouv.fr/parite/liens.htm>