

Sur les deux années 2019-2020, la part de femmes dans les recrutements externes d'enseignants-chercheurs (EC) et de chercheurs permanents représente 41,8%, et 58,0% pour les personnels de soutien. En l'espace de 6 ans, la part de femmes a augmenté de 2 points dans les effectifs totaux en activité ; elle a même bondi de 4 points pour les catégories de chercheurs les plus qualifiées (professeurs, directeurs de recherche et ingénieurs et cadres confirmés). Dans quasiment toutes les disciplines, les recrutements d'EC cumulés sur 2015-2020 sont bien plus féminisés que les effectifs en activité début 2015 (respectivement 44% et 36% pour l'ensemble). Ceux de chercheurs des organismes sont également plus féminisés que les effectifs en activité (37% et 36%); de plus, ce sont globalement les disciplines déjà les plus féminisées début 2015 qui recrutent le plus de femmes en proportion. En 2020, les femmes réussissent les concours de chargé de recherche, d'ingénieur de recherche ou de maître de conférences environ un an plus tard que les hommes. Enfin, s'agissant des recrutements des personnels de soutien permanents, la part des femmes a reculé en 6 ans dans les corps les plus qualifiés des EPST et des EPCSP et dans les métiers techniques des EPIC, au profit des corps moins qualifiés et des métiers administratifs.

Dans la recherche publique, le niveau de qualification s'améliore pour les femmes de 2015 à 2020, mais les stéréotypes de métiers perdurent

La loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 (loi « Sauvadet ») a introduit un dispositif de nominations équilibrées au sein de la fonction publique dans le but de résorber le déficit de parité dans les emplois à responsabilité : elle a notamment instauré des quotas sur les « flux » de nominations sur ces emplois. Cet objectif a depuis été affirmé par l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et hommes dans la fonction publique, signé le 30 novembre 2018, et par la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique (*encadré 1*). Il a enfin été renforcé par la loi n° 2021-1774 du 24 décembre 2021 visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle. Outre cet enjeu réglementé de l'accès à des postes stables avec toujours plus de responsabilités, l'enjeu du genre pour l'enseignement et la recherche publique est aussi de combattre les disparités de genre, par exemple en veillant à aplanir tous les obstacles pour le recrutement des femmes dans les disciplines de recherche ou dans des métiers de soutien à la recherche les moins féminisés.

1. Pour proposer une vision du renouvellement des effectifs de permanents et pour pouvoir consolider les données des différentes catégories, ces néo-recrutements incluent donc : les lauréats externes de tous les concours (interne, externe, Sauvadet), hors lauréats déjà titulaires ; les titularisations suite à CDD BOE (CDD handicap) et les recrutements sur CDI (yc transformations de CDD en CDI dans le cadre de la loi Sauvadet) ; ils excluent les promotions et les flux temporaires : réintégrations suite à disponibilité ou à détachement, intégrations statutaires, accueils en détachement.

2. *Évolution et structure des recrutements en EPST entre 2008 et 2016*, Note d'information n° 3 - Avril 2018

La part de femmes dans les néo-recrutements de chercheurs permanents et de personnels de soutien est restée stable entre 2015 et 2020

La donnée statistique sur le premier recrutement en tant que personnel permanent, encore appelé néo-recrutement¹, provient d'enquêtes directes auprès des établissements publics (*sources*). Sur les deux années 2019-2020 cumulées (*Méthodologie*), les établissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel (EPSCP, principalement les universités, voir *définitions*) et les 13 principaux organismes de recherche ont recruté en externe 8 590 nouveaux personnels de recherche, comme titulaires ou en CDI (*figure 1*). La part de femmes y est de 49,3%, après un creux à 47,3% des recrutements en 2017-2018 et 48,8% en 2015-2016. Une explication possible à cette remontée récente est la mise en œuvre en 2019 de la loi de transformation de la fonction publique. Ce constat est à rapprocher de celui d'une précédente publication (Note d'information SiES n° 3 - Avril 2018²) : au sein des établissements publics à caractère scientifique et technologique (EPST), les taux de réussite aux concours externes 2014-2016 avaient été meilleurs pour les femmes, contrairement à 2012 ; cela avait alors été permis par la loi « Sauvadet » (*encadré 1*).

Encadré 1 : Les actions pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'enseignement supérieur et la recherche

En matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, plusieurs lois à portée générale se sont succédé, qui ont été déployées au sein du MESR et de ses établissements.

La loi « Sauvadet »

La loi n°2012-347 du 12 mars 2012 a notamment introduit un dispositif de nominations équilibrées dans le but de résorber le déficit de parité dans les emplois à responsabilités et elle a notamment instauré des quotas sur les « flux » de nominations sur ces emplois.

La loi de transformation de la fonction publique

La loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a introduit l'obligation d'élaborer un **plan d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes** dans tout établissement public. Ces plans comprennent 4 axes relatifs aux écarts de rémunération, à l'égal accès aux corps, grades et responsabilités, à l'articulation des temps de vie privée/vie professionnelle et à la lutte contre les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

La loi Rixain

La loi n°2021-1774 du 24 décembre 2021 visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle prévoit que les organismes de recherche « publient chaque année, au titre du personnel qu'ils emploient, l'ensemble des **indicateurs relatifs à l'égalité des chances entre les femmes et les hommes** et aux actions mises en œuvre pour réduire les inégalités, selon les modalités et une méthodologie définies par décret ».

Par ailleurs, **le MESR a lui-même impulsé plusieurs initiatives** promouvant l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : **le label égalité** (certification AFNOR « égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » et « diversité »), **le soutien aux associations et aux projets** qui concourent à la mixité dans l'enseignement supérieur et la recherche (notamment Becomtech, Femmes Ingénieurs, Femmes & Sciences, l'AFDESRI - Association pour les Femmes Dirigeantes de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation), le **Prix scientifique Irène Joliot-Curie**.

Toutes ces lois et actions sont décrites sur Légifrance ou dans la rubrique ci-dessous : [Bilan des plans d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes | ESR](#)

FIGURE 1 - Part des femmes dans les néo-recrutements de personnel de recherche permanent, par type d'établissement et catégorie

Catégorie	Type d'établissement	% de femmes dans les néo-recrutements				Effectifs néo-recrutés 2019-2020
		2015-2016*	2017-2018*	2019-2020*	Variation 2015 à 2019 (pt)	
Chercheurs	EPST	39,1 %	37,5 %	39,4 %	+0,2	1 105
	Principaux EPIC/ISBL	36,4 %	36,9 %	36,1 %	-0,3	1 223
	<i>Sous-total organismes</i>	37,9 %	37,2 %	37,7 %	-0,2	2 328
	EPSCP	44,4 %	42,3 %	46,1 %	+1,7	2 310
	Total	41,7 %	40,0 %	41,8 %	+0,2	4 638
	<i>dont CR-MCF</i>	44,8 %	42,8 %	45,2 %	+0,4	2 887
Personnel de soutien	EPST	58,2 %	60,1 %	57,4 %	-0,9	1 081
	Principaux EPIC/ISBL	48,2 %	42,4 %	51,3 %	+3,0	782
	<i>Sous-total organismes</i>	54,8 %	53,3 %	54,8 %	+0,0	1 863
	EPSCP	60,0 %	60,4 %	60,9 %	+0,8	2 090
	Total	58,0 %	57,1 %	58,0 %	+0,0	3 953
Ensemble	EPST	48,1 %	48,2 %	48,3 %	+0,2	2 186
	Principaux EPIC/ISBL	40,6 %	39,0 %	42,0 %	+1,4	2 005
	<i>Sous-total organismes</i>	45,0 %	44,1 %	45,3 %	+0,3	4 191
	EPSCP	51,3 %	50,0 %	53,1 %	+1,8	4 400
	Total	48,8 %	47,3 %	49,3 %	+0,5	8 591

* Parts moyennes pour deux années cumulées

Champ : personnels permanents des principaux organismes et des EPSCP (EC et ITRF)

Source : MESR-SIES, Tableau de bord de l'emploi scientifique et données DGRH

S'agissant des néo-recrutements de l'ensemble des chercheurs permanents, la part des femmes s'établit à 41,8 % pour les deux années 2019-2020, après un creux en 2017-2018 et un taux de 41,7 % en 2015-2016. Plus particulièrement pour les corps de jeunes chercheurs, nécessairement recrutés avec un doctorat (chargé de recherche - CR et maître de conférences - MCF), cette part atteint 45,2 % sur 2019-2020. Ce taux est proche de

celui observé pour les docteurs employés dans l'ensemble du secteur académique en 2021, trois ans après l'obtention de leur diplôme : 42,8 % (source : enquête IP Doc³, encadré 2). Si l'on détaille par type d'établissement, les taux de féminisation sont restés quasi-constants parmi les recrutements des chercheurs des EPST et des établissements publics à caractère industriel et commercial (EPIC) et institutions sans but lucratif (ISBL) à, respectivement 39,4 % et 36,1 % sur les deux années 2019-2020 cumulées. En revanche, le taux mesuré pour les enseignants-chercheurs des EPSCP⁴ a gagné

1,7 points, passant de 44,4 % en cumul sur 2015-2016 à 46,1 % sur 2019-2020. Dans ce secteur, deux études fournissent des premières réponses quant à l'égalité des chances face aux concours de MCF et de PR (encadré 3).

S'agissant des personnels de soutien permanent, les néo-recrutements sont davantage féminisés que ceux des chercheurs, avec une part à 58,0 %, en stabilité sur la période. Cette part a augmenté de 3,0 points au sein des EPIC et ISBL et de 0,8 point dans les EPSCP. Dans les EPST en revanche, elle a diminué de 0,9 point.

Les femmes continuent d'investir les corps les plus qualifiés...

Spécifiquement dans les EPST, les données sur toutes les formes de recrutements ont pu être exploitées : néo-recrutements, recrutements internes sur concours et promotions dans un corps supérieur. Pour les corps les plus qualifiés, la part des femmes dans l'ensemble de ces trois types de recrutements, sur les six années cumulées 2015-2020, est systématiquement supérieure à celle mesurée dans les départs définitifs (retraites et autres départs) : par exemple pour les directeurs de recherche (DR), elle atteint 37,7 % des recrutements contre 28 % de leurs départs définitifs (figure 4). En revanche, les deux parts sont quasi-équivalentes pour le corps des CR : respectivement 38,7 % et

3. Données disponibles pour 2021.

4. Universités, y compris les centres hospitalo-universitaires (CHU) et les grands établissements (CNAM, Collège de France, EHESSE...)

Encadré 2 : Parmi les jeunes docteurs de 2018 en emploi 3 ans après leur diplomation, la part de femmes est de 42,9 % en 2021

Selon l'enquête sur l'insertion professionnelle des docteurs réalisée sur 2021 (IP Doc), les femmes représentent 44,2 % des docteurs diplômés. Trois ans après l'obtention du doctorat, seulement

83,1 % des femmes diplômées ont un emploi (les 16,9 % autres étant soit inactives soit au chômage), contre 87,7 % pour les hommes, soit un écart de -4,6 points. En conséquence, les femmes représentent 42,9 % des docteurs diplômés en emploi 3 ans après leur diplomation. Enfin, en 2021, leurs choix d'orientation vers le secteur académique ou les autres secteurs diffèrent peu de ceux des hommes et les deux secteurs sont féminisés au même niveau : respectivement 42,8 % et 43,0 %.

FIGURE 2 - Insertion en 2021 des docteurs diplômés en 2018, selon le sexe

Insertion à 3 ans en		2021
Part des femmes parmi les docteurs diplômés en 2018 (%)		44,2 %
Taux d'emploi (*) 3 ans après l'obtention du diplôme, en 2021	Femmes	83,1 %
	Hommes	87,7 %
	Ecart Femmes-Hommes (en pts)	-4,6
Part des femmes parmi les docteurs diplômés et en emploi trois ans après leur diplomation :		42,9 %
dans le secteur académique		42,8 %
hors secteur académique		43,0 %

* Taux d'emploi, rapporté à toute la cohorte (yc inactifs, contrairement au taux d'insertion)

Champ : docteurs diplômés en 2018, yc après reprise d'études

Source : MESR-SIES, Enquêtes IP Doc (SIES) sur l'insertion professionnelle des docteurs

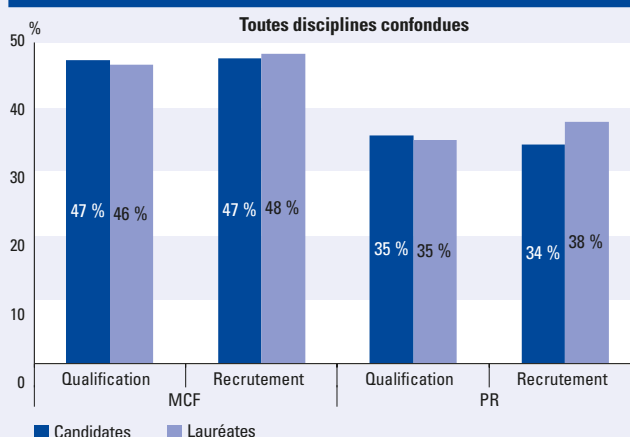
Encadré 3 : Les femmes ont-elles plus ou moins de chances de réussir que les hommes aux concours de MCF et de PR ?

La note *La situation des femmes universitaires dans l'enseignement supérieur en 2020* (Note DGRH n° 4⁵) fournit des premières réponses à la question des éventuelles barrières au recrutement des femmes et à leur progression de carrière.

Toutes disciplines confondues, en cumulant les deux processus de qualification⁶ puis de titularisation, les chances de réussite des docteurs diplômés candidats aux concours de MCF sont équivalentes pour les deux sexes (figure 3). Sur toute la période 2016-2020, les femmes constituaient 47 % des docteurs candidats à la qualification et 48 % des MCF titularisés.

S'agissant du concours de professeur, les femmes réussiraient un peu mieux que les hommes : elles constituaient 35 % des candidats à la qualification comme PR et 38 % des PR effectivement titularisés. D'après des travaux sur des années plus anciennes⁷, les écarts entre hommes et femmes ne se sont complètement gommés qu'en 2014-2015. Ces travaux suggèrent également l'existence de phénomènes d'autocensure de certaines femmes dans le processus de candidature/admission aux fonctions de PR : cette autocensure interviendrait pour l'essentiel avant l'obtention de l'HDR.

FIGURE 3 - Proportion de femmes candidates et lauréates à la qualification et au recrutement dans les corps des MCF et des PR sur la période 2016-2020



Source : La situation des femmes universitaires dans l'enseignement supérieur en 2020, Note n° 4 de la DGRH_Parité 2020, avril 2021

39,0 % des recrutements et des départs. Partant d'un taux de féminisation plus bas, la population totale des DR en activité s'est donc féminisée en l'espace de six ans (+2,5 points de % de début 2015 à fin 2020), tandis que le taux de féminisation dans la population totale des CR évolue peu (+0,2 pt). La féminisation accrue des néo-recrutements de CR, engagée depuis plusieurs décennies, diffuse donc progressivement dans le corps des DR, par le biais des

recrutements internes et des promotions. Il n'en reste pas moins qu'en 2020, les femmes réussissent les concours de chargé de recherche, d'ingénieur de recherche ou de maître de conférences (respectivement CR, IR ou MCF) plus tard que les hommes, avec des écarts d'âge respectifs de +1,5 an, +0,7 an et +1,1 an. Ceci peut limiter les possibilités des femmes d'accéder au corps des directeurs de recherche.

Enfin, pour l'ensemble des corps des EPST, les femmes représentent 48,2 % des néo-recrutements sur les six années 2015 à 2020 (sans tenir compte des diverses promotions internes), contre 46 % des départs définitifs, soit un différentiel de +2,2 points. Sur les deux dernières années 2019-2020, ce différentiel se réduit à +1,0 point.

Au sein des universités sur six ans (de 2015 à 2020), du fait des recrutements externes, la part des femmes progresse autant parmi l'ensemble des enseignants-chercheurs que parmi les personnels de soutien titulaires (respectivement +2,3 et +2,6 points, figure 5). Au sein des EPIC/ISBL en revanche, elle progresse fortement pour les chercheurs et peu pour les personnels de soutien : respectivement +3,8 et +0,9 points. Par ailleurs, la féminisation est plus rapide dans les catégories les plus qualifiées, les professeurs⁸ et les ingénieurs et cadres confirmés : les parts de femmes

5. Note n° 4 de la DGRH_Parité 2020 | ESR

6. La qualification est une étape nécessaire pour être éligible à une candidature aux corps de professeurs des universités (jusqu'en 2020) et de maîtres de conférences (hors PU-PH). Voir à : GALAXIE des personnels du supérieur/Qualification de droit commun (enseignements-sup-recherche.gouv.fr)

7. « Analyse quantitative de la parité entre les femmes et les hommes parmi les enseignants-chercheurs universitaires », document de travail de la DGRH, septembre 2016.

8. Pour les PR, les différents processus amenant à cette féminisation, à savoir la qualification, le recrutement et la promotion de grades, sont analysés finement dans la rubrique Personnels enseignants du supérieur : bilans et statistiques | ESR

FIGURE 4 - Part des femmes parmi les effectifs des titulaires des EPST, les recrutements et les départs, par corps

Corps	Effectifs fin 2020	% de femmes dans les effectifs			% de femmes dans les néo-recrutements		% de femmes dans les autres flux 2015-2020		Ensemble des 3 recrutements 2015-2020	Retraites et autres départs définitifs	
		début 2015	fin 2020	Evolution 2015-2020 (pt)	2019-2020*	6 années 2015 à 2020 cumulées	Recrutement internes sur concours	Promotions dans un corps supérieur*		2019-2020 *	6 années 2015 à 2020 cumulées
DR	7 584	29,6	32,1	+2,5	42,2	34,1	38,0		37,7	31,3	28,0
CR	9 143	40,6	40,8	+0,2	39,2	38,7	37,9		38,7	41,0	39,0
CR-DR	16 727	36,0	36,9	+0,9			37,9			34,7	31,8
IR	5 330	35,7	37,4	+1,7	39,3	39,3	44,9	51,5	43,2	40,6	36,5
Chercheurs	22 057	35,9	37,0	+1,1	39,4	38,6		51,5		36,3	33,0
IE	6 427	51,4	53,4	+2,1	49,4	53,5	58,9	58,5	56,2	54,2	53,0
AI	4 931	59,3	60,8	+1,5	59,8	59,5	65,6	68,7	64,4	63,8	63,3
Tech	6 441	64,1	63,7	-0,5	64,1	63,6	56,5	54,6	61,5	57,8	59,0
AT	847	49,0	47,5	-1,5					45,7	46,7	48,2
Personnel de soutien	18 646	58,0	58,7	+0,7	57,4	58,6				57,5	57,5
Total général	40 703	46,7	46,9	+0,2	48,3	48,2				47,3	46,0

* promotion : Examen de sélection professionnelle, Changement de corps (sur tableau d'avancement ou liste d'aptitude)
 Pour le corps des DR, les néo-recrutements (externes) sont faibles au regard des effectifs des lauréats internes reçus au concours unique
 Champ : titulaires des EPST, y compris accueillis sur emploi
 Source : MESR-SIES, Tableau de bord de l'emploi scientifique

FIGURE 5 - Part des femmes parmi les effectifs rémunérés des personnels permanents des EPSCP et des EPIC/ISBL, par catégorie (en % personnes physiques)

Type d'établissement	Catégorie	% début 2015	% fin 2020	Evolution 2015-2020 (pt)	Effectifs fin 2020
Titulaires des EPSCP	PR et assimilés 1	23,2	27,4	+4,2	20 100
	MCF et assimilés 1	43,9	45,2	+1,3	35 269
	Ensemble chercheurs 2	36,5	38,8	+2,3	55 369
	IGE	50,8	53,1	+2,3	8 816
	ASI	47,7	52,0	+4,3	4 062
	TECHRF	54,0	58,2	+4,1	12 161
	ATRF	59,6	61,8	+2,2	17 071
	Ensemble personnel de soutien	55,4	58,0	+2,6	42 110
Personnels permanents des EPIC et ISBL	Ingénieurs et cadres confirmés 3	21,8	27,5	+5,7	4 982
	Ingénieurs et cadres non confirmés 3	34,3	37,5	+3,2	8 710
	Ensemble chercheurs	30,1	33,9	+3,8	13 692
	Personnel de soutien administratif et de service 4	63,9	62,2	-1,7	3 410
	Personnel de soutien technique à la R&D 4	33,1	35,6	+2,5	3 563
	Ensemble personnel de soutien	47,7	48,6	+0,9	6 973
Ensemble des personnels permanents : EPSCP, EPIC et ISBL et EPST 5	Chercheurs hautement qualifiés	24,4	28,5	+4,1	32 666
	Autres chercheurs	41,4	42,7	+1,3	58 452
	Ensemble chercheurs	35,5	37,6	+2,1	91 118
	Ensemble personnel de soutien	55,3	57,2	+1,9	67 729

1. Corps assimilés : médecine, odontologie, pharmacie et corps spécifiques aux grands établissements (CNAM, Collège de France, EHESS...)
 2. Données non disponibles pour les ingénieurs de recherche (IGR)
 3. Ces deux catégories ne peuvent être exactement mises en correspondance avec les corps des PR et des MCF
 4. Ces deux catégories ne peuvent être mises en correspondance avec les corps des EPSCP
 5. Les données sur les EPST sont dans la figure précédente
 Source MESR-SIES, Tableau de Bord sur l'emploi scientifique auprès des organismes, et MESR-DGRH A1-1

y augmentent de, respectivement 4,2 et 5,7 points. Pour autant, ces parts restent bien plus basses que celles mesurées pour les catégories d'entrée de carrière : respectivement 27,4 % et 45,2 % pour les PR et les MCF et respectivement 27,5 % et 37,5 % pour les deux catégories d'Ingénieurs et cadres (confirmés et non confirmés). Tous types d'établissements confondus, la part des femmes progresse de 2,0 points en six ans pour les personnels de soutien comme pour les chercheurs, et même de 4,0 points pour les catégories les plus qualifiées (DR, PR, ingénieurs et cadres confirmés).

... même si les stéréotypes de genre perdurent pour le recrutement des personnels de soutien permanents

En même temps que les recrutements externes de personnels de soutien se sont féminisés dans les EPIC et ISBL (*supra*), on note un retour des stéréotypes de genre selon la catégorie de personnel : les « administratifs », fortement féminisés, et les « techniciens », peu féminisés. En effet, la part des femmes dans les recrutements de personnels administratifs gagne 12,2 points

en l'espace de six ans, à 69,2 % en 2019-2020 (*figure 6*), et elle perd 6,5 points, à 31,4 % pour les personnels de soutien technique. De même, les stéréotypes de genre selon la qualification du corps de recrutement reviennent au sein des EPST et des EPSCP : les corps les moins qualifiés (AI, AT et techniciens et leurs équivalents ASI à ATRF, voir *Définitions*), qui présentent déjà un fort taux de féminisation en 2015-2016, maintiennent ou augmentent ce taux en 2019-2020 : notamment +2,8 points pour les AI, +2,1 points pour les AT-Tech et +4,5 points pour les TECHRF. À l'inverse, les parts des femmes recrutées

parmi les IE et IGE (corps les plus qualifiés) perdent respectivement 6,3 et 4 points entre 2015-2016 et 2019-2020.

Dans quasiment toutes les disciplines, les recrutements d'EC sont plus féminisés que les effectifs en activité...

La féminisation des néo-recrutements des chercheurs et enseignants-chercheurs peut

être analysée par discipline et pour chaque type d'établissement : pour les enseignants-chercheurs et en cumul sur les six années 2015-2020, la proportion de femmes s'est élevée à 44 %, contre 36 % des enseignants-chercheurs en activité début 2015 (figure 7). Le différentiel, notable, de 7,7 points, amène une féminisation de cette population. À l'exception de la Chimie, en effectifs très faibles, ce différentiel est positif dans toutes les disciplines, notamment

en Sciences médicales et en Sciences de l'ingénieur-1 (figure 7) : respectivement +5 et +7 points.

Enfin, le groupe des disciplines les plus féminisées, les Sciences humaines et sociales, la Chimie et les Sciences biologiques, comporte 47 % de femmes, contre 36 % pour l'ensemble (supra) et 25 % pour le groupe des disciplines les moins féminisées. De plus, le même indicateur de différentiel s'établit à 6,4 points, légèrement

FIGURE 6 - Part des femmes dans les néo-recrutements des personnels de soutien permanents, par type d'établissement et corps

Type d'établissement	Corps	% de femmes dans les néo-recrutements				Effectifs néo-recrutés 2019-2020	% de femmes dans les effectifs de permanents en activité fin 2020
		2015-2016 *	2017-2018 *	2019-2020 *	Variation 2015 à 2019 (pt)		
EPST	IE	55,7 %	55,5 %	49,4 %	- 6,3	411	53,4 %
	AI	57,0 %	61,5 %	59,8 %	+ 2,8	286	60,8 %
	AT-Tech **	61,9 %	64,7 %	64,1 %	+ 2,1	384	61,8 %
	Total	58,2%	60,1 %	57,4 %	- 0,9	1 081	58,7%
Principaux EPIC/ISBL	Personnel de soutien administratif et de service	57,0 %	59,9 %	69,2 %	+ 12,2	412	62,2 %
	Personnel de soutien technique à la R&D	37,9 %	33,7 %	31,4 %	- 6,5	370	35,6 %
	Total	48,2 %	47,6 %	51,3 %	+ 3,0	782	48,6 %
EPSCP	IGE	60,6 %	59,0 %	56,6 %	- 4,0	403	53,1 %
	ASI	58,2 %	50,3 %	58,4 %	+ 0,1	173	52,0 %
	TECHRF	56,8 %	59,5 %	61,3 %	+ 4,5	602	58,2 %
	ATRF	62,7 %	64,5 %	62,9 %	+ 0,3	912	61,8 %
	Total	60,0%	60,4 %	60,9 %	+ 0,8	2 090	58,0%
Ensemble		58,0%	58,0%	58,0%	+ 0,0	3 953	

* Parts moyennes pour deux années cumulées ** au sein des EPST, les effectifs de néo-recrutements d'AT sont faibles. Ce corps est regroupé avec celui des techniciens, pour des analyses plus robustes.
Champ : personnels permanents des principaux organismes et ITRF des EPSCP
Source : MESR-SIES, Tableau de bord de l'emploi scientifique et données DGRH

FIGURE 7 - Part des femmes dans les effectifs et les néo-recrutements cumulés sur 6 ans (2015-2020) des chercheurs des organismes et des enseignants-chercheurs des universités

Discipline d'activité de recherche	Part des femmes parmi les chercheurs des organismes de recherche				Part des femmes parmi les enseignants-chercheurs des EPSCP			
	% des effectifs début 2015 (1)	Néo-recrutements, 2015-2020	% de femmes (2)	Différentiel (2) - (1) (en pts)	% des effectifs début 2015 (3)	Néo-recrutements, 2015-2020	% de femmes (4)	Différentiel (4) - (3) (en pts)
Mathématiques / Logiciels	22 %	685	22 %	+ 1	23 %	763	26 %	+ 3
Sciences physiques	23 %	506	23 %	- 1	22 %	144	23 %	+ 1
Chimie	36 %	336	35 %	- 0	37 %	213	36 %	- 2
Sciences de l'ingénieur 1	23 %	948	23 %	- 0	17 %	287	24 %	+ 8
Sciences de l'ingénieur 2	25 %	584	26 %	+ 1	21 %	385	25 %	+ 4
Sûreté et sécurité	36 %	245	50 %	+ 14				
Sciences de la terre / Environnement	33 %	394	44 %	+ 11	28 %	112	34 %	+ 6
Sciences biologiques	48 %	1 471	43 %	- 5	47 %	509	50 %	+ 4
Sciences médicales et odontologie	53 %	70	57 %	+ 4	32 %	1 355	38 %	+ 6
Sciences de l'agriculture et alimentation	33 %	68	43 %	+ 10				
Sciences sociales	45 %	217	50 %	+ 5	42 %	1 893	51 %	+ 9
Sciences humaines	50 %	314	55 %	+ 4	54 %	1 900	59 %	+ 5
STAPS					33 %	189	36 %	+ 3
Sans discipline					32 %	138	38 %	+ 7
Gestion de la R&D	47 %	822	57 %	+ 9				
Ensemble	36%	6 660	37%	+ 1,5	36%	7 888	44%	+ 7,7
Disciplines les plus féminisées, pour chaque type d'établissement *	48 %	2 894	51 %	+ 3,1	47 %	4 515	53 %	+ 6,4

Sciences de l'ingénieur 1 : informatique, automatique, traitement du signal, électronique, photonique, optronique, génie électrique
Sciences de l'ingénieur 2 : mécanique, génie des matériaux, acoustique, génie civil, mécanique des milieux fluides, thermique, énergétique, génie des procédés
* Disciplines les plus féminisées : Organismes : Sciences humaines et sociales, Gestion et pilotage de la R&D, Sciences biologiques et Sciences médicales et odontologie ; EPSCP : Sciences humaines et sociales, Chimie et Sciences biologiques
Champ : IR, CR, DR titulaires des 6 EPST, Cadres et ingénieurs des EPIC/ISBL, Enseignants-chercheurs des EPSCP ; pour les organismes, personnels dont la discipline est renseignée
Source : MESR-SIES, Tableau de bord de l'emploi scientifique et données DGRH

en-deçà de celui mesuré pour l'ensemble (7,7 points). On peut alors en déduire que les stéréotypes par discipline, prégnants début 2015, se sont très légèrement atténués.

... alors que les stéréotypes de genre par discipline se renforcent légèrement pour les chercheurs des organismes

Au sein des organismes de recherche (EPIC, instituts et EPST) en revanche, la part des femmes parmi les chercheurs néo-recrutés est de 37 % (figure 7), toutes disciplines confondues, quasiment équivalente à celle observée dans l'ensemble des chercheurs en activité début 2015 (36 %), soit un différentiel 1,5 points, qui confirme leur léger retard par rapport aux universités (supra). De plus, si l'on considère le groupe des disciplines les plus féminisées, les Sciences humaines et sociales, la Gestion et pilotage de la R&D, les Sciences biologiques et les Sciences médicales et odontologie, le même indicateur de différentiel s'établit à +3,1 points, cette fois légèrement au-dessus de celui mesuré pour l'ensemble (1,5 points). Les stéréotypes par discipline se sont ainsi légèrement renforcés.

Les organismes recrutent une proportion moindre de femmes chercheuses (37 %) que les universités, uniquement en raison de leur structure disciplinaire

Les organismes recrutent une part moindre de femmes chercheuses que les universités (respectivement 37 % et 44 % sur la période cumulée 2015-2020, figure 8 et supra). Cela tient uniquement à la structure de leurs recrutements par discipline. La comparaison des néo-recrutements de chercheurs par discipline entre les deux types d'établissements sur le champ des disciplines communes montre que, dans plusieurs disciplines, ces recrutements s'avèrent systématiquement plus féminisés dans les organismes que dans les universités, avec même des écarts positifs très significatifs en Sciences médicales (+22 points) et en Sciences de la Terre/environnement (+13 points).

De fait, les structures par discipline différentes dans les recrutements des organismes et des universités sont la principale cause de l'écart de -8 points dans les recrutements totaux : en effet, si les structures des recrutements par discipline des universités et des organismes étaient ramenées à celle de l'ensemble des recrutements,

les parts des femmes dans les néo-recrutements des universités et des organismes seraient bien plus proches : respectivement 41 % et 44 % (figure 8); leur hiérarchie s'inverserait même, donnant ainsi une vision plus favorable de l'action des organismes en faveur des femmes.

Au sein des personnels de soutien titulaires en université, la montée de la BAP J- Gestion et pilotage contribue à renforcer la présence des femmes

Pour les personnels de soutien titulaires en université et à l'instar des enseignants-chercheurs, la féminisation des recrutements et des effectifs en activité peut être analysée par métier, ou branches d'activité professionnelle (BAP). En l'espace de six ans, de début 2015 à fin 2020, la part des femmes parmi les effectifs des ITRF titulaires a progressé de 3 points (figure 9). Cette augmentation résulte en grande majorité d'un effet de structure, qui tient au dynamisme de la BAP J - Gestion et pilotage, féminisée à plus de 85 % : entre 2014 et 2020, la part de cette BAP dans les effectifs de l'ensemble des ITRF s'est ainsi accrue de 5 points. À l'inverse, les métiers peu féminisés ont globalement perdu 3 points : ce sont les

FIGURE 8 - Part des femmes dans les néo-recrutements cumulés sur 6 ans (2015-2020) des chercheurs des organismes et des enseignants-chercheurs des universités

Disciplines communes organismes/universités	Part des femmes dans les néo-recrutements de chercheurs, en %		Ecart Organismes/Universités	Structure globale des recrutements, tous établissements
	Organismes	Universités		
Mathématiques / Logiciels	25 %	26 %	- 0	11 %
Sciences physiques	26 %	23 %	+ 3	5 %
Chimie	38 %	36 %	+ 3	4 %
Sciences de l'ingénieur 1	26 %	24 %	+ 2	9 %
Sciences de l'ingénieur 2	28 %	25 %	+ 3	8 %
Sciences de la terre / Environnement	47 %	34 %	+ 13	4 %
Sciences biologiques	46 %	50 %	- 5	14 %
Sciences médicales et odontologie	60 %	38 %	+ 22	12 %
Sciences sociales	53 %	51 %	+ 2	16 %
Sciences humaines	58 %	59 %	- 1	18 %
Part dans l'ensemble	37 %	44 %	- 8	100 %
Part simulée, en appliquant la structure de néo-recrutements de l'ensemble des établissements	44 %	41 %		

Sciences de l'ingénieur 1 : informatique, automatique, traitement du signal, électronique, photonique, optronique, génie électrique
 Sciences de l'ingénieur 2 : mécanique, génie des matériaux, acoustique, génie civil, mécanique des milieux fluides, thermique, énergétique, génie des procédés
 Champ : IR, CR, DR titulaires des 6 EPST, Cadres et ingénieurs des EPIC/ISBL, Enseignants-chercheurs des EPSCP
 Méthode : les recrutements en gestion de la R&D dans les organismes (cette discipline n'existe pas au sein des universités) sont alloués aux disciplines au prorata de la part des femmes dans les recrutements de ces disciplines, d'où des écarts par rapport au tableau précédent pour la colonne « Organismes ». Les disciplines qui sont propres à un type d'établissement sont écartées du champ. La part des femmes observée sur les disciplines communes est identique à celle observée pour l'ensemble (incluant les disciplines spécifiques aux universités/organismes)
 Source : MESR-SIES, Tableau de bord de l'emploi scientifique et données DGRH

FIGURE 9 - Effectifs des ITRF* titulaires, par BAP et par sexe : néo-recrutements, agents en activité et départs définitifs

BAP	Caractéristiques des titulaires en activité						Recrutements externes (1) cumulés sur 6 ans : 2015-2020
	Titulaires début 2015		Titulaires à fin 2020			Evolutions des parts des BAP sur 6 ans : début 2015-fin 2020 (en pts)	
	% de la BAP	% de femmes	Total	% de la BAP	% de femmes		% de femmes
A - Science du vivant, de la terre et de l'environnement	8 %	69 %	2 865	7 %	70 %	-1,0	71 %
B - Sciences chimiques et science des matériaux	4 %	54 %	1 368	3 %	54 %	-0,5	55 %
C - Sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique	6 %	10 %	2 109	5 %	11 %	-1,3	14 %
D - Sciences humaines et sociales	1 %	55 %	301	1 %	54 %	-0,1	60 %
Sous-total Soutien technique à la recherche	19 %	45 %	6 643	16 %	47 %	-2,9	50 %
E - Informatique, statistiques et calcul scientifique	11 %	18 %	3 967	10 %	16 %	-1,0	13 %
F - Culture, communication, production et diffusion des savoirs	8 %	52 %	3 428	8 %	55 %	-0,0	57 %
G - Patrimoine immobilier, logistique, restauration et prévention	25 %	34 %	10 078	25 %	36 %	-0,8	34 %
J - Gestion et pilotage	36 %	89 %	16 797	41 %	87 %	+4,6	84 %
Sous-total Fonctions supports	81 %	58 %	34 270	84 %	61 %	+2,9	63 %
Sous-total BAP spécifiées	100 %	56 %	40 913	100 %	58 %	+0,0	61 %
Total, yc BAP non spécifiée		55 %	42 110		58 %		60 %

* Les ingénieurs de recherche sont exclus.

(1) Concours externes, yc lauréats déjà titulaires, recrutements directs, PACTE, recrutements réservés aux travailleurs handicapés.

Source : MESR, DGRH C1-1, annuaire Poppee ITRF.

BAP C - Sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique, E - Informatique, statistiques, calcul scientifique et G - Patrimoine immobilier, logistique, restauration et prévention. Mis à part ces effets de structure, les évolutions de la part des femmes dans chacune des BAP sont très faibles sur la période : les différents métiers présentent

le même schéma genré début 2015 et fin 2020.

Enfin, sur les six années 2015 à 2020, la part des femmes parmi les néo-recrutements de titulaires s'est élevée à 60 % (figure 9), soit un niveau légèrement supérieur à celui observé pour les effectifs à fin 2020 (58 %). Cela laisse présager que la féminisation

pourrait se poursuivre, mais pas nécessairement au niveau de chaque BAP.

**Gabrielle Germé, Louis Meuric,
Philippine Richer,
SIES**

Pour en savoir plus

www.enseignementsup-recherche.gouv.fr, « statistiques et analyses »

- [Les publications statistiques sur l'enseignement supérieur, la recherche et l'innovation | ESR](#) : puis, chercher : « Emploi scientifique », « retraite », « recrutement », « mobilité », « pluriactivité », « site contractuel »/« groupement »

- [L'état de l'emploi scientifique en France – édition 2023](#), avec données téléchargeables et indicateurs phares.

- [Les départs en retraite des titulaires de l'enseignement supérieur et de la recherche de 2021 à 2027](#), Note d'information du SIES n° 5, mai 2022.

- [L'emploi scientifique dans les organismes de recherche en 2021](#), Note flash du SIES n° 26, octobre 2022.

- [Évolution et structure des recrutements en EPST entre 2008 et 2016](#), Note d'information n° 3 - Avril 2018

- Résultats détaillés de l'enquête IPDoc 2021 : [Note d'information du SIES n° 8 d'octobre 2022](#), n° 22.08.

- La situation des femmes universitaires dans l'enseignement supérieur en 2020, [Note n° 4 de la DGRH](#), avril 2021

- [Analyse quantitative de la parité entre les femmes et les hommes parmi les enseignants-chercheurs universitaires | ESR](#), document de travail de la DGRH, septembre 2016

- [Chercheuses-chercheurs : des stéréotypes de genre dès les formations](#), Note d'Information du SIES n° 3, avril 2013

- [Rapport sur les freins aux carrières des femmes chercheuses et enseignantes chercheuses au sein de l'enseignement supérieur et de la recherche en France | ESR](#), MESR, mai 2018

- [Filles et garçons sur le chemin de l'égalité. De l'école à l'enseignement supérieur - Édition 2022](#)

- [Bilan des plans d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes](#), MESR, février 2022

En données ouvertes

[Tableau de bord de l'emploi scientifique au sein des principaux organismes](#)

Pour toutes demandes d'informations statistiques : sies.diffusion@enseignementsup-recherche.gouv.fr

À paraître

Note d'information : L'emploi d'enseignement et de recherche dans les groupements contractuels

Sources et définitions

Définitions

Les principaux établissements publics de recherche sont les suivants :

EPSCP : établissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel : Universités, y compris les CHU et les grands établissements (CNAM, Collège de France, EHES...), tous relevant du programme 150 et de la tutelle du MESR à titre principal.

EPST : les 6 établissements publics à caractère scientifique et technologique : CNRS, INED, INRIA, INSERM, IRD et INRAE.

EPIC : établissements publics à caractère industriel et commercial (CEA, CNES, CIRAD...).

ISBL- FRUP : Institutions sans but lucratif, encore dénommées fondations reconnues d'utilité publique. Dans la présente publication, seules sont observées les deux principales, les Instituts Pasteur-Paris et Curie.

L'ensemble des EPST, EPIC et ISBL est alors dénommé organismes de recherche.

ITA (ou IT) et ITRF : Les 5 grands corps des « Ingénieurs et techniciens » et des « Ingénieurs et techniciens de recherche et de formation » sont déclinés de façon similaire au sein des EPST et des EPSCP, de la manière suivante : Adjointes techniques (AT, ATRF), Techniciens (T, TECHRF), Assistants ingénieurs (AI, ASI), Ingénieurs d'études (IE, IGE) et Ingénieurs de recherche (IR, IGR).

Les principales sources utilisées

Les dispositifs ci-dessous fournissent des informations sur les personnels, selon leur type de contrat détaillé, ainsi que sur les recrutements et les départs. Il s'agit :

- **du tableau de bord de l'emploi scientifique au sein des principaux organismes de recherche, conduit par le SIES**, qui fournit des données avancées par rapport au calendrier des enquêtes R&D, en stock et en flux, sur l'ensemble des 6 EPST, sur les 5 principaux EPIC (CEA – Civil, CIRAD, CNES, IFREMER et ONERA) et les Instituts Pasteur-Paris et Curie (ISBL - FRUP). Regroupant ainsi 89 % des personnels des organismes de recherche de l'État à fin 2020, le tableau de bord permet de produire des évolutions représentatives de l'ensemble des organismes ;

- **des bases de gestion de la DGRH**, qui décomptent les personnels affectés à la R&D dans les EPCSP, qu'ils soient enseignants-chercheurs ou Ingénieurs et techniciens de recherche et de formation, titulaires ou contractuels.

Méthodologie

Les effectifs recrutés sont faibles pour certains corps, ce qui donne lieu à de fortes fluctuations d'une année à l'autre, notamment pour la proportion de femmes. De plus, certains organismes alternent les différentes formes de campagnes de recrutement à un rythme de deux ans. Afin d'établir des résultats robustes, les évolutions sont analysées sur les recrutements cumulés sur deux ans (2015-2016, 2017-2018 et 2019-2020).