

# **Rapport sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'enseignement supérieur et la recherche**

remis à Monsieur François Goulard, Ministre délégué à  
l'Enseignement supérieur et à la Recherche

*par le Comité pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes  
dans l'enseignement supérieur et la recherche  
mis en place le 26 janvier 2006*

Composition du Comité pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'enseignement supérieur et la recherche

**Placé sous la Présidence de Monsieur François GOULARD**  
**Ministre délégué à l'Enseignement supérieur et à la Recherche,**  
**et la Vice-présidence de Madame Marie-Paule PILENI**  
**Administrateur de l'Institut Universitaire de France,**  
**Professeur de chimie-physique à l'Université Paris VI.**

**Alain BACHELOT**, *Professeur de mathématiques à l'Université de Bordeaux.*

**Rose DIENG-KUNTZ**, *Directrice de Recherche INRIA, Chef du projet Acacia.*

**Elisabeth DUBOIS-VIOLETTE**, *Directrice de recherche classe exceptionnelle au laboratoire de Physique des Solides d'Orsay, Directrice de l'Institut d'études scientifiques de Cargèse et Présidente sortante du Conseil scientifique du CNRS.*

**Laurent HÉMIDY**, *Directeur des Ressources humaines de l'INRA.*

**Claudine HERMANN**, *Professeur honoraire de physique à l'Ecole Polytechnique, fondatrice et première présidente de l'association Femmes et Sciences.*

**Michel IMBERT**, *Professeur émérite à l'Université Paris VI, directeur d'études à l'École des Hautes Études en Sciences Sociales.*

**Jacques MASSOT**, *Directeur des Ressources humaines d'EADS France.*

**Laure NURIT**, *Professeur de droit privé, vice-présidente de l'Université Bretagne Sud.*

**Françoise THEBAUD**, *Professeur d'histoire contemporaine à l'Université d'Avignon, Présidente de l'association pour le développement de l'histoire des femmes et du genre, Mnémosyne.*

**Le Chef de la Mission Parité, Madame le recteur Joëlle le MORZELLEC,**  
**siège de droit aux séances du Comité.**

## *Avant-propos*

Le Ministère chargé de l'Enseignement supérieur et de la Recherche a placé l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'enseignement supérieur et la recherche au cœur de son action.

Notre système de recherche et d'enseignement supérieur est engagé tout entier dans la bataille de la compétitivité. Pour construire la « société de la connaissance », pour rapprocher la science des citoyens et refonder le pacte de confiance entre la société, la recherche et l'enseignement supérieur, nous avons besoin de mobiliser tous les talents. Or, tous les indices témoignent, aujourd'hui encore et malgré les efforts entrepris, d'un déficit de femmes et de jeunes filles actives dans ce secteur capital pour notre pays.

Pour pallier cette lacune grave, tant du point de vue du principe républicain d'égalité que de la perte de potentiel considérable qu'elle constitue pour l'efficacité et le dynamisme de notre système, la Mission pour la parité dans la recherche et l'enseignement supérieur a été créée en 2001. Elle a développé des outils nécessaires à l'évaluation de la situation et à son analyse la plus précise et la plus détaillée. Elle a proposé des mesures pour remédier aux déséquilibres existants et des actions incitatives.

L'importance de l'enjeu, les progrès réels, mais encore insuffisants, de l'égalité professionnelle ont conduit Monsieur François Goulard, Ministre délégué à l'Enseignement supérieur et à la Recherche, à rassembler autour de lui des femmes et des hommes issus du milieu de la recherche publique et privée et de l'enseignement supérieur en raison de leur compétence et de leur engagement dans ce chantier.

C'est ainsi qu'il a installé, le 23 janvier 2006, le Comité pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'Enseignement supérieur et la Recherche.

Le Comité est une instance consultative, composée de dix membres nommés pour trois ans. Le Ministre peut le saisir en tant que de besoin pour ce qui concerne l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'enseignement supérieur et la recherche. Le Comité assure une fonction de veille sur ces questions, en collaboration avec la Mission pour la parité, qui est représentée en son sein. La première mission qui lui a été confiée par le Ministre a consisté en l'élaboration du présent rapport, destiné à formuler des recommandations en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la recherche et l'enseignement supérieur.

La première évidence qui a présidé à l'installation du Comité et à ses travaux repose sur un constat : la seule position du principe républicain d'égalité ne suffit plus à battre en brèche une inégalité de fait, dont les causes complexes devront être l'objet des réflexions du Comité.

En effet, les avancées notables de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'enseignement supérieur et la recherche, enregistrées depuis une dizaine d'années, ne peuvent occulter le fait que la place des femmes soit encore loin d'atteindre ce qu'il est permis d'attendre d'un grand pays.

Si le nombre de femmes chercheuses a augmenté depuis dix ans, les femmes ne représentaient, en 2004, que 28% de l'effectif des chercheurs, soit environ 33% dans le public et 20% dans le secteur privé. Si ce chiffre se situe dans la moyenne européenne, il masque des écarts selon les secteurs et les disciplines. Surtout, il ne reflète pas l'inégal accès des femmes et des hommes aux postes de responsabilité, un problème commun à tous les domaines. De l'école à l'emploi ainsi qu'au cours de la carrière scientifique, on constate une déperdition des talents, une tendance à l'abandon, des renoncements ou des changements d'orientation vers d'autres voies que celles des sciences et des techniques.

### **La première disparité concerne l'orientation des jeunes filles vers certaines disciplines scientifiques et l'attractivité des carrières scientifiques et techniques.**

Les femmes sont encore trop peu nombreuses dans certains cursus scolaires et universitaires : les mathématiques, la physique, les STIC (Sciences et technologies de l'information et de la communication) et l'ingénierie. Alors que les femmes représentent 57% de la population universitaire, elles ne sont que 27% en sciences fondamentales et appliquées, et seulement 25% dans les écoles d'ingénieurs. Il s'agit moins ici d'échec que de questions complexes, telles que l'autocensure, des représentations sur les difficultés que les femmes pensent devoir rencontrer par la suite au cours de leur carrière.

Pour résoudre ce problème, les actions d'information sur les études et les métiers scientifiques, accompagnées de mesures d'incitation, doivent être développées auprès des publics féminins. Éducation nationale, enseignement supérieur, mais aussi médias et entreprises doivent être associés. Il est également important de mieux connaître, avec le plus de précision possible, les pressions sociales et culturelles qui sont à l'œuvre dans ces processus d'autocensure et de combattre la persistance des stéréotypes.

## **La deuxième disparité concerne l'inégal accès aux postes de responsabilités, phénomène communément appelé « plafond de verre ».**

Les femmes ont plus de difficultés que les hommes pour atteindre des postes de responsabilité. Les chiffres parlent d'eux-mêmes. En 2003, 38% des maîtres de conférences et chargés de recherche étaient des femmes contre seulement 16% des professeurs et 22% des directeurs de recherche dans les organismes de recherche publique. Dans la recherche privée, on observe la même tendance.

Pour lutter contre cette inégalité, il est nécessaire d'agir sur les obstacles rencontrés par les femmes au cours de leur carrière.

## **La troisième disparité concerne la maternité et la parentalité.**

Ces questions rejoignent la problématique de l'articulation de la vie familiale et de la vie professionnelle. Des contraintes, majoritairement assumées par les femmes, pèsent sur le choix du métier et sur l'évolution de la carrière. Il convient d'étudier les réglementations en vigueur, de voir si des ajustements seraient nécessaires, d'étudier si des adaptations pratiques ou des règles de bon sens ne pourraient pas être recommandées et généralisées.

Pour traiter ces trois questions, le Comité a gardé à l'esprit deux convictions : celle, d'une part, d'un continuum entre recherche publique et recherche privée et de la nécessité de développer la place des femmes dans la recherche en entreprises<sup>1</sup>. Celle, d'autre part, de l'importance de développer les études de genre et de se donner les moyens d'exploiter leurs résultats pour changer les représentations, notamment en les intégrant au cursus de la formation des maîtres.

Le comité a procédé, sur ces trois thèmes, à des séries d'auditions, dont les minutes seront consultables à la Mission parité.

---

<sup>1</sup> Dans la recherche privée, la présence des femmes est très contrastée selon les branches d'activité. Si les chercheuses sont majoritaires dans l'industrie pharmaceutique et bien représentées dans l'industrie chimique, elles ne sont que 15% dans les secteurs de l'aéronautique, des équipements de communication, des instruments de précision et de l'automobile.

Le monde de l'entreprise, et particulièrement les potentialités de la recherche en entreprise, sont insuffisamment connus. L'établissement de partenariats avec le monde industriel, la diffusion des bonnes pratiques de recrutement et de gestion des carrières, des systèmes d'incitation aux entreprises doivent être envisagés.

Il a travaillé en concertation avec la Mission pour la Parité dans l'enseignement supérieur et la Recherche dirigée par Mme la Rectrice Joëlle le Morzellec, et son chef-adjoint, Madame Michèle Baron.

# ***Premier objectif : développer l'attractivité des carrières scientifiques pour les femmes***

## **1. Le contexte.**

Les sciences souffrent actuellement d'une certaine désaffection de la part des jeunes en général, et, plus particulièrement, des jeunes femmes dans certaines disciplines (mathématiques, physiques, sciences et technologies de l'information et de la communication...). Ce phénomène, qui s'observe dès le plus jeune âge, est commun à toute l'Europe. Pour bâtir la société de la connaissance, le développement de l'attractivité des carrières scientifiques est un préalable nécessaire.

Il s'agit avant tout d'opérer un travail sur les mentalités, aussi bien d'ailleurs chez les femmes que chez les hommes, et de dégager l'image des sciences de ses représentations essentiellement masculines. Ces changements de fond doivent se faire à tous les niveaux de la société et de l'éducation nationale.

Les élèves doivent être sensibilisés à la fois très tôt et sur toute la durée de leur cursus scolaire. A cette fin, il est fortement souhaitable qu'une formation spécifique soit proposée à tous les enseignants, notamment aux professeurs des écoles. Des actions d'information doivent également viser les parents, tant leur rôle, aussi bien que celui des enseignants, s'avère déterminant dans l'éveil des vocations scientifiques, notamment chez les filles.

La culture et l'esprit scientifiques devront faire l'objet d'initiations vivantes, dans l'esprit de l'opération « La Main à la pâte », préconisée par l'Académie des sciences. Les actions interactives, type atelier et travail en équipe, entre les scientifiques et les jeunes seraient à privilégier.

Un accent particulier doit être porté sur l'orientation scolaire, qui, loin d'être neutre, semble encourager les filles à se diriger vers d'autres filières, réputées, à tort, plus féminines. Un effort est à mettre en œuvre pour mieux faire connaître les débouchés professionnels et plus généralement les métiers des sciences et leur dynamisme.

Les réticences des jeunes femmes à s'engager dans des carrières scientifiques rencontrent des questions qui seront abordées dans le développement consacré à la maternité et à la parentalité : outre la longueur des études et l'entrée tardive dans la carrière qu'elle induit, la crainte de ne pouvoir concilier carrière scientifique et vie de famille est souvent

prépondérante. A rebours, tout signe de stabilité et de sécurité professionnelles renforce l'attractivité de ces filières pour les jeunes femmes.

Toutes les opérations revalorisant l'image de la femme scientifique méritent d'être favorisées<sup>2</sup>. De même, toutes les actions de diffusion de la culture scientifique et technique doivent non seulement être développées et soutenues, mais porter une image égalitaire de l'homme et de la femme devant la carrière et les métiers scientifiques.

## **2. Les mesures concrètes proposées.**

Il convient de mettre en œuvre des mesures de communication dans la société et dans l'administration centrale du Ministère chargé de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, d'agir auprès des rectorats, des inspections pédagogiques régionales et des chefs d'établissements, d'infléchir les programmes scolaires, la formation des maîtres, l'orientation et d'atteindre les parents d'élèves. Des actions spécifiques concernant l'entrée dans les carrières scientifiques seront à conduire. Le Comité propose que l'ensemble des mesures proposées soit mis en place en concertation avec les départements ministériels concernés.

- Mesures de communication dans la société :
  - Jouer sur l'importance des « images symboliques » de réussites féminines.
  - Décerner des prix, à l'instar du Prix Irène Joliot-Curie, afin de diffuser le plus largement la réussite scientifique des femmes à travers des exemples.
  - Montrer des exemples de réussite à la fois scientifique et familiale.
  
- Mesures engageant l'administration centrale du Ministère :
  - Pourvoir au renouvellement de la convention 2000-2002 qui permet de mettre en œuvre une politique globale d'égalité des chances entre les filles et les garçons, les femmes et hommes dans le système éducatif.
  
- Rectorats :
  - Donner davantage de moyens aux chargé-e-s de mission Égalité des chances entre les filles et les garçons.

---

<sup>2</sup> Dans tout le rapport, on entendra par « scientifique » tout ce qui concerne le domaine des sciences - y compris les sciences humaines- , et des techniques.

- Nommer des correspondants dans les établissements scolaires afin de relayer et coordonner l'action des missions, et solliciter leur aide dans le montage d'actions et d'événements incitatifs.

- Inspections pédagogiques régionales et chefs d'établissements :

- Sensibiliser les inspecteurs pédagogiques régionaux et les chefs d'établissement au problème de l'attractivité des sciences, commun aux filles et aux garçons.

- Inclure dans la mission des enseignants la sensibilisation à l'égalité des chances entre les filles et les garçons.

- Programmes scolaires :

- Introduire dans les programmes de l'école primaire des méthodes dans l'esprit de l'opération « Main à la pâte ».

- Veiller au contenu des manuels scolaires en évitant les représentations stéréotypées des sciences et des métiers.

- Faciliter les changements d'orientation au cours des études.

- Formation des maîtres :

- ❖ Dans les IUFM :

- Introduire des heures obligatoires sur les modes de sensibilisation des élèves aux sciences, en particulier des filles. Élargir cette mesure à la formation continue.

- Préparer les futurs enseignants à une pédagogie d'initiative.

- Former à un code de bonnes pratiques d'enseignement (« La Main à la pâte », cassette Teknikan, etc.).

- Sensibiliser les enseignants aux stéréotypes sexués véhiculés par les jouets.

- ❖ Enseignement et actions pilotées dans les écoles :

- Favoriser dans l'enseignement les actions de découverte et d'expériences dès l'école primaire et au collège (« Graine de sciences »).

- Inclure des animations sous forme d'ateliers, comprenant des collaborations avec des intervenants scientifiques extérieurs.

- Organiser, au lycée, des stages et des visites en entreprises et dans des laboratoires de recherche.

- Favoriser les actions de tutorat de sensibilisation aux sciences.

- Établir des projets chercheurs-élèves sur une année scolaire, très tôt dans l'enseignement (« Maths en jeans »).
- Inclure dans les actions pédagogiques des visites de centres de diffusion de la culture scientifique et technique.
- Favoriser les discussions autour d'émissions scientifiques de qualité repérées à la télévision.
- Systématiser la participation des écoles à la Fête de la Science.
- Soutenir (dotation de matériel...), les expériences « d'école ouverte », réalisées pendant les périodes de vacances scolaires.

- Orientation scolaire et choix d'un métier :

- Mieux informer les jeunes, dès le collège, ainsi que leurs parents sur la réalité des métiers scientifiques.
- Inciter les responsables de l'orientation à encourager les filles à se tourner vers des carrières scientifiques.
- Diffuser des informations et brochures (par exemple en même temps que les bulletins scolaires) et organiser des interventions et témoignages dans les classes.
- Faire participer plus activement les élèves à leur orientation et le choix d'un métier en leur faisant réaliser, dès le lycée, des dossiers d'études sur les métiers, des interviews de professionnels, etc.
- Mieux informer sur les associations encourageant les femmes à entreprendre dans le domaine scientifique (« Femmes et sciences », etc.), notamment en utilisant Internet.
- Favoriser des rencontres entre le monde des entreprises et les jeunes (« Rencontres Union des industries et métiers de la métallurgie du 11 mai 2005 à Paris-Bercy »).

- Parents d'élèves :

- Sensibiliser les parents aux enjeux des carrières scientifiques.
- Sensibiliser les parents aux stéréotypes de genre.
- Faire connaître les sites Web de référence, en terme de qualité scientifique.

- Carrières de recherche/enseignement supérieur :

- Aménager des carrières valorisant la diversité (temps partiel, etc.).
- Afficher un objectif d'égalité homme-femme à l'embauche.

## ***Deuxième objectif : lutter contre le plafond de verre***

### **1. Le contexte**

Les analyses générales sur les emplois et carrières dans la fonction publique ou privée montrent que les femmes ont plus de difficultés que les hommes à atteindre des postes de responsabilité. Ce phénomène, appelé « plafond de verre », parfois imputé à une hypothétique nature féminine, caractérisée par un manque d'ambition et de combativité, doit en réalité être l'objet d'une sensibilisation dès le début de la carrière. En effet, cette prise de conscience arrive bien souvent trop tard, lorsque ses effets sont difficilement réparables.

Ce problème est fréquemment sous-estimé, aussi bien par les femmes que par les hommes. Le Comité propose des mesures pour favoriser la prise de conscience de la communauté scientifique et inciter les femmes à s'engager dans des postes de responsabilité. Ces mesures visent également à corriger une vision monolithique de la carrière, qui n'en est au fond qu'une représentation masculine. La valorisation de la diversité des profils, l'allègement des contraintes familiales sur la vie professionnelle, la mise en phase avec les lois de notre société du monde de la recherche et de l'enseignement supérieur sont autant d'objectifs à poursuivre<sup>3</sup>.

### **2. Les mesures proposées pour lutter contre le phénomène de « plafond de verre »<sup>4</sup>**

Trois types de mesures doivent être envisagés pour y parvenir : mesures d'égalité, mesures institutionnelles de promotion, mesures d'encouragement personnalisé.

#### **A. Mesures d'égalité.**

- Inviter les établissements à inscrire la question de l'égalité professionnelle au sein de leur politique de gestion des ressources humaines et à mettre en place des actions ciblées allant dans le sens d'un renforcement de l'équilibre entre les sexes.

---

<sup>3</sup> Plus généralement, il serait souhaitable d'examiner les propositions du Troisième rapport *Vouloir l'égalité* (La documentation française, 2005) du Comité de pilotage pour l'accès égal des femmes et des hommes aux emplois supérieurs de la fonction publique, présidé par A. Le Pors pour les adapter autant que faire se peut aux métiers de la recherche et de l'enseignement supérieur. Il est particulièrement indiqué de se référer au dernier chapitre de ce rapport intitulé « L'action publique pour la parité » et d'auditionner la rapporteur générale.

<sup>4</sup> Ces propositions résultent d'interventions recueillies par courrier électronique et des débats tenus lors des auditions faites le vendredi 17 mars 2006. Voir les annexes pour le détail des documents.

- Les listes proposées pour pourvoir les conseils et comités de l'Enseignement supérieur et de la Recherche doivent respecter dans la mesure du possible un équilibre entre les femmes et les hommes.
- La diversité des profils doit être non seulement respectée, mais aussi valorisée.
- La cohérence entre la proportion de femmes et d'hommes dans le colloque (conférenciers invités, comités d'organisation, etc.) et dans le vivier de la discipline scientifique concernée doit être un critère dans l'attribution de subventions aux colloques scientifiques.
- Respecter le minimum de 1/3 du sexe le moins représenté dans les jurys et instances d'évaluation (CNU, Comité national de la recherche scientifique, commissions de spécialistes, etc.). Si cette proportion d'1/3 s'avère trop nettement supérieure à celle du vivier, les jurys devront refléter au minimum la proportion existant dans le vivier.
- Établir et publier un état des lieux de la proportion par genre des chercheurs et enseignants-chercheurs selon le niveau de responsabilités et la discipline<sup>5</sup>.
- Poursuivre les enquêtes intéressant l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes<sup>6</sup>. Ces études pourront être pilotées par le Comité par l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes pendant la durée de son mandat.

### **B. Mesures institutionnelles de promotion.**

- Énoncer clairement les règles relatives aux âges limites dans les carrières, notamment par une prise en compte adaptée de la maternité.
- Favoriser la délégation dans les organismes de recherche publique et les décharges de service en faveur des jeunes femmes scientifiques, mères de famille, sous condition d'un projet de recherche évalué.
- Mieux reconnaître la diversité des parcours (passage par le privé, périodes d'interruption, etc.).

---

<sup>5</sup> Analyses sexuées à commanditer (Ministère, organismes et universités) sur les différents points : embauche, candidats aux promotions, promouvables, promus, participation aux CA et CS des organismes et universités, présidence des différents comités, participation aux congrès, participation aux comités d'organisation des congrès, participation aux comités scientifiques des congrès, éditeurs de revue scientifique, accès aux différents postes de responsabilité, direction de laboratoires, participation aux tâches collectives, analyse du rôle des structures et de la différence des critères dans les promotions (ex. : passage DR au CNRS et INRA), étude qualitative de l'autocensure féminine et des représentations des parcours d'excellence du point de vue masculin et féminin.

<sup>6</sup> S'inspirer des dernières publications du groupe de fonctionnaires nationaux « Femmes et sciences », dit Groupe d'Helsinki (Direction Générale « Recherche » de l'Union européenne) ; veiller à développer, par une série de recommandations, les « bonnes pratiques » dans le recrutement et l'emploi des scientifiques (cf. : la charte européenne des chercheurs) ; commanditer une étude sur le cumul des mandats ; consulter régulièrement le référent égalité de chaque organisme de recherche ; évaluer l'adaptabilité au secteur public de certains accords-cadres du secteur privé.

- Prendre en compte la mobilité thématique au même titre que la mobilité géographique dans les carrières des femmes.
- Mieux gérer les « doubles carrières », en particulier le rapprochement de conjoints.
- Améliorer le suivi et la gestion des évolutions de carrières des femmes.

### **C. Mesures d'encouragement personnalisé.**

- Encourager la prise de responsabilité.
- Inciter les candidatures féminines afin d'enrayer les phénomènes d'autocensure.
- Repérer les profils d'excellence et encourager les femmes à postuler à des promotions.
- Favoriser les réseaux de soutien aux femmes scientifiques (mentorat, soutien par des seniors, etc.).
- Ouvrir un large débat sur la place des femmes dans les sciences (création d'un cycle de conférences, etc.) et pérenniser les instances de discussion.

# ***Troisième objectif : mieux prendre en compte la maternité et la parentalité dans les carrières scientifiques et techniques***

## **1. Le contexte**

L'un des obstacles majeurs à la carrière scientifique mentionnés le plus fréquemment lors des auditions consiste dans la gestion aujourd'hui considérée comme trop rigide de la maternité. Cette question n'est pas purement circonscrite aux femmes, puisque la notion de parentalité semble aujourd'hui reconnue dans sa pertinence à la fois par la société dans son ensemble et par les acteurs du monde de la recherche.

Les enfants sont-ils un frein à la carrière ? Le diagnostic doit être affiné et fondé sur une enquête qualitative établissant précisément la corrélation existant entre le niveau de responsabilité du poste et la situation matrimoniale, notamment le nombre d'enfants<sup>7</sup>. Il est important que la maternité ne soit pas un obstacle à la carrière.

## **2. Les mesures proposées pour une meilleure prise en compte de la maternité et de la parentalité dans les carrières scientifiques.**

- Prolonger la bourse de thèse de la durée du congé de maternité.
- Mieux faire connaître et mieux appliquer la réglementation relative aux congés de maternité pour les femmes enseignants-chercheurs et les chercheuses.
- Organiser la répartition des enseignements pour permettre aux femmes de retrouver leur service d'origine après un congé maternité.
- Garantir un demi-service d'enseignement pour les femmes de retour d'un congé de maternité (pour 1 an), avec définition contractuelle d'un projet de recherche qui sera évalué.
- Développer au sein des organismes de recherche et des universités l'attribution de titres emplois service (en partie financés par l'établissement) destinés au règlement de tous les modes de garde d'enfants (garde à domicile, crèches, centres aérés).
- Faire apparaître la parentalité dans les rapports d'activité et la valoriser.
- Permettre l'adaptation des horaires de cours pour les jeunes parents : par exemple dispenser, à leur demande, les parents ayant des enfants en bas âge du premier créneau de la journée, ainsi que des créneaux horaires au-delà de 18h.
- Exclure la tenue de réunions débutant au-delà de 17h.

---

<sup>7</sup> Les travaux de Catherine Marry sur les carrières d'ingénieurs devront servir d'inspiration à cette enquête : *Les Femmes ingénieurs, une révolution respectueuse*, Paris, Belin, coll. « Perspectives scientifiques », 2004.

-Afficher des heures spécifiquement destinées à la gestion des congés de maternité dans les contrats des établissements.

-Mettre en œuvre des enquêtes statistiques circonstanciées<sup>8</sup>.

---

<sup>8</sup> On suivra les recommandations d'Anne-Marie Devreux (répartition femmes / hommes des congés parentaux, corrélations entre dates de naissance des enfants, nombre d'enfants et promotions). L'enquête doit établir les difficultés à concilier maternité-paternité et activité professionnelle des personnels de l'enseignement supérieur et de la recherche. Pour ce faire, les administrations doivent fournir des statistiques simples : - nombre moyen d'enfants par femme, par homme à 49 ans (âge théorique de la fin de la période de fécondité pour les femmes) à rapporter au taux de fécondité de la population générale) - âge au premier enfant pour les hommes et pour les femmes, également à rapporter à ce même âge moyen dans la population générale. Les activités scientifiques entraînent-elles des retards dans le calendrier des naissances ? Peut-on repérer des différences entre organismes, entre recherche et enseignement supérieur ?

- nombre moyen d'enfants des chargées de recherche de première classe à 49 ans / nombre moyen d'enfants des directrices de recherche de deuxième classe à 49 ans, nombre moyen d'enfants des directrices de recherche de première classe à 49 ans (idem pour les MCF et PR) afin de savoir si les promotions féminines sont non corrélées à un nombre inférieur d'enfants.

- mener la même enquête dans les populations masculines homologues : effets (neutre, positif, négatif) de la paternité sur les carrières masculines ?

- statistiques par sexe du congé parental pour tous les corps.

- statistiques du congé de paternité pour tous les corps.