

Commission Femmes et Astronomie



Caroline Bot
(Strasbourg)



Laure Ciesla
(Marseille)



Éric Josselin
(Montpellier)



Nadège Lagarde
(Bordeaux)



Patrick de Laverny
(Nice)



Lucie Leboulleux
(Grenoble)



Nicole Nesvadba
(Nice)



Julien Malzac (Toulouse)



Rhita-Maria
Ouazzani (Paris)



Sylvie Brau-Nogué
(Toulouse)



Isabelle Vauglin (Lyon)



Olivia Venot (Créteil)

Commission Femmes et Astronomie



"L'égalité des genres en A&A: penser une organisation du travail inclusive"

14:00 Une illusion d'égalité : quand féminiser les postes de pouvoir reproduit les inégalités. (Nathalie CLAVIJO & Ludivine Perray TBS education, EM Lyon)

15:45 Fostering a sense of belonging for higher education staff and students with caring responsibilities: présentation de l'exposition (Marie-Pierre Moreau)

16:00 café

16:30 "Care & ESR" : enjeux et droits, politiques d'égalité et exemples de bonnes pratiques. (Romain Sabathier, Coop-Egal)

Commission Fem Astronomi



"L'égalité des genres en A&A: penser une o

14:00 Une illusion d'égalité : quand féminiser
inégalités. (Nathalie CLAVIJO & Ludivine Per

15:45 Fostering a sense of belonging for higher education staff and students
with caring responsibilities: présentation de l'exposition (Marie-Pierre Moreau)

16:00 café

16:30 "Care & ESR" : enjeux et droits, politiques d'égalité et exemples de
bonnes pratiques. (Romain Sabathier, Coop-Egal)



Participation des femmes en Astronomie & Astrophysique 2025

Étude statistique (préliminaire)

Nadège Lagarde & Rhita-Maria Ouazzani
Commission Femmes et Astronomie
de la SF2A



Objectifs

But: Réaliser une cartographie de la présence des femmes dans la communauté A&A, et étudier son évolution dans le temps.

Dans un premier temps, questions auxquelles nous aimerions répondre:

- Proportion de femmes dans nos labos, observatoires, thématiques aujourd'hui
- Répartition des femmes par niveau de carrière, par niveau de responsabilité et par tranche de salaire
- Évolution de la carrière des femmes dans le temps
- Identifier les freins existants

⇒ Diagnostic des inégalités dans notre communauté, basé sur des données chiffrées (robustesse, reproductibilité)

Approche

- Récolte des données à *la source*, directement auprès des directions d'unité INSU-A&A pour avoir une base représentative (vs enquête, non répondue à 100%)
- Anonymisation des données au sein des labos
- Seul·e·s les membres de la commission sont autorisé·e·s à manipuler les données
- **2 campagnes:**
 - Campagne 2021-22:
IRAP, LESIA, GEPI, LUTH, LAGRANGE, SYRTE, ObAS, LISA
→ **1060 individus** sur une population totale autour de 4180
⇒ ~39% de la communauté
 - Campagne 2024-25:
IRAP, LESIA, GEPI, LUTH, LAGRANGE, IAS, IPAG, LAB, LAM, CRAL, UTINAM
→ **1525 individus**
⇒ ~57% de la communauté
- Objectif: collecte régulière de données homogènes étendue à toutes les unités émergeant à l'INSU A&A

Données pour la campagne 2024-2025

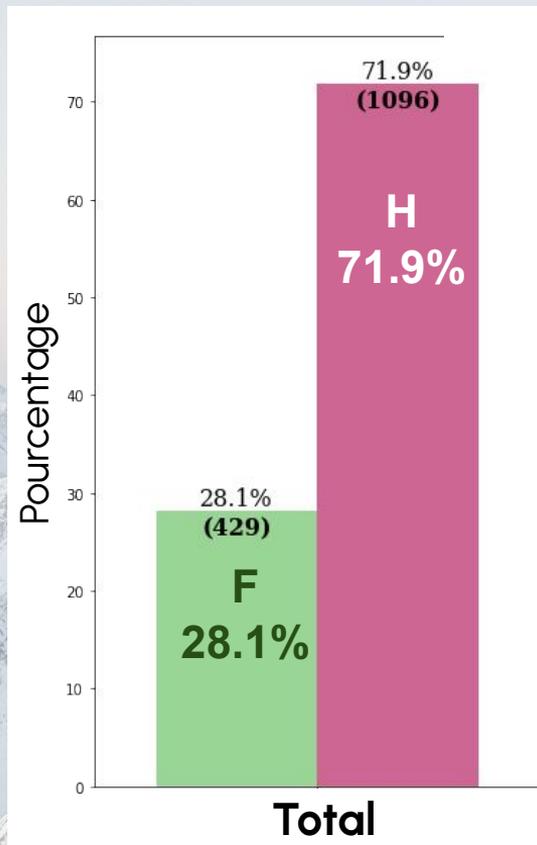
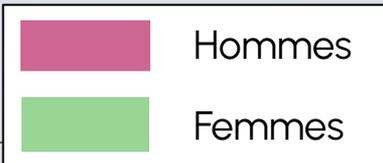
- **Jeu de données**

Labo	Genre	Tranche d'âge	Employeur (CNRS, CNAP, Univ., OSU)	Statut (Doct., ITA, (Ens)ch, Post-doc)		Année unité
Corps	Grade*	BAP*	Ancienneté grade*	HDR	Date HDR*	Quotité*

*à divers degrés de complétude

- **Important travail d'homogénéisation** des données entre les différents labos
- Comparaison avec la campagne 2021-2022 pour 5 labos en commun avec 2024-2025: **GEPI, IRAP, LAGRANGE, LESIA, LUTH**

Résultats 2024-2025: population totale



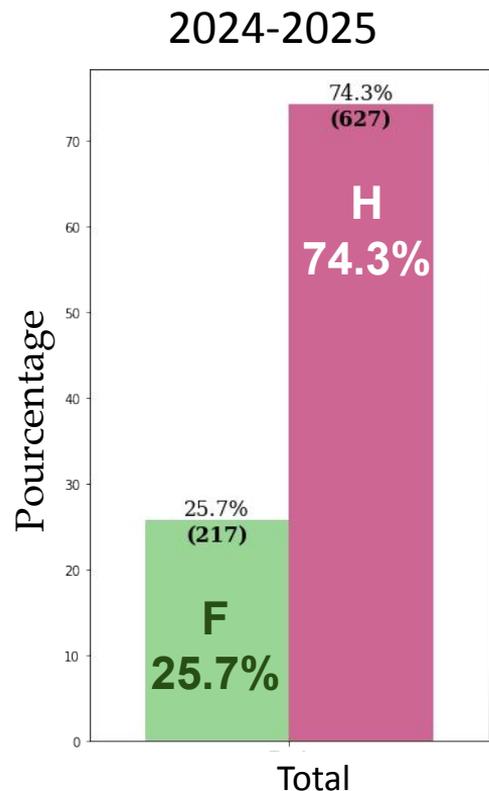
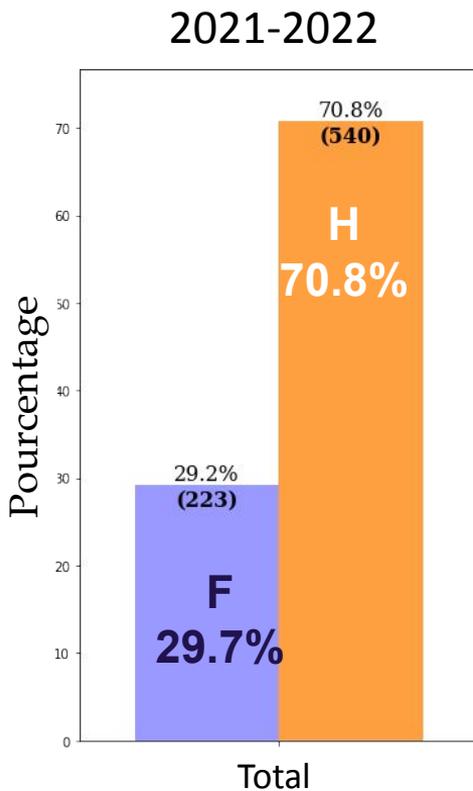
Pour rappel dans l'étude 2022 au total il y avait 30,6% de femmes

Comparaison réduite aux 5 laboratoires en commun

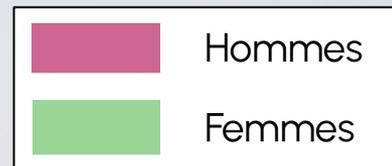
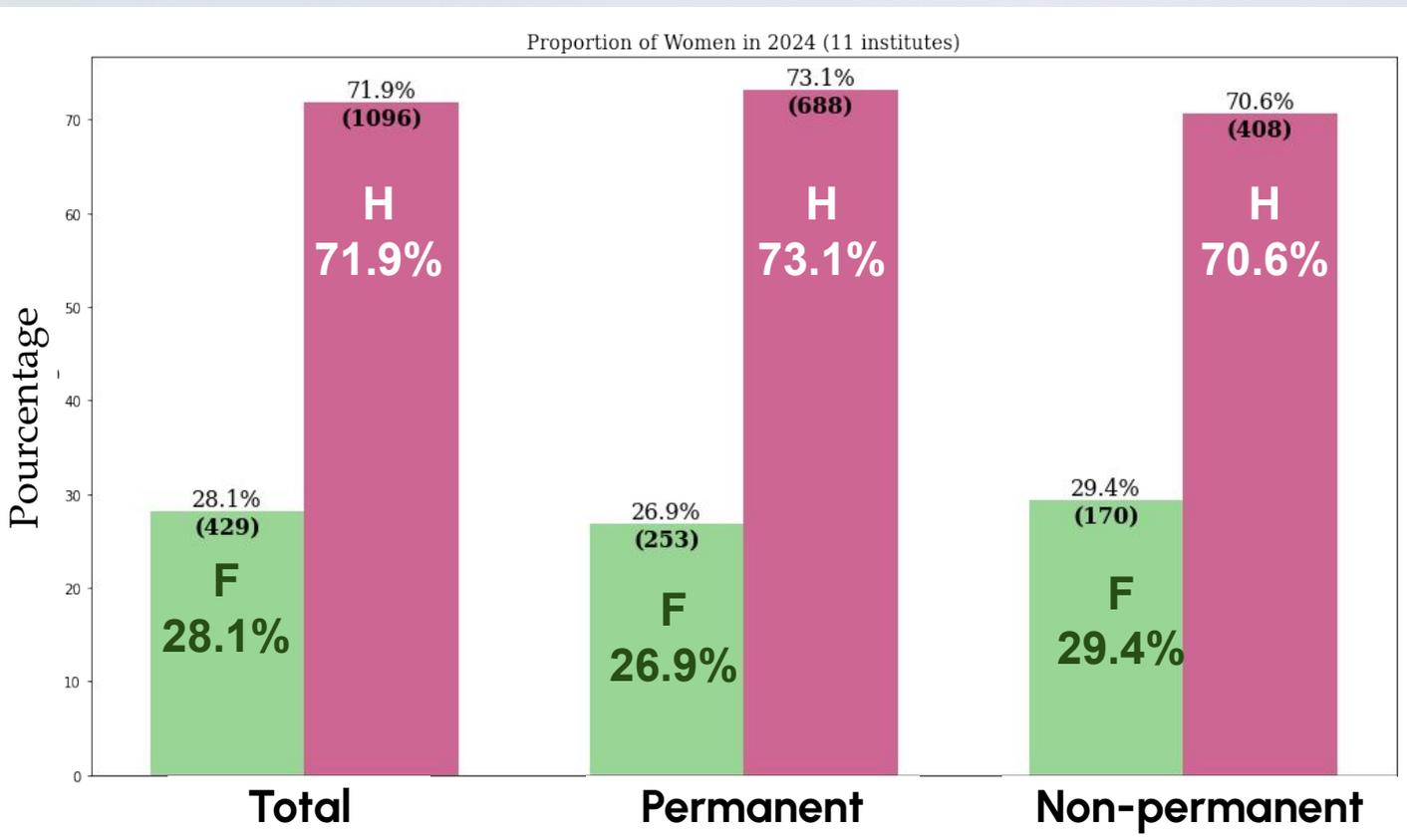
Sous-échantillons 764 vs 844

Baisse de 4% de la proportion de femmes entre les 2 campagnes

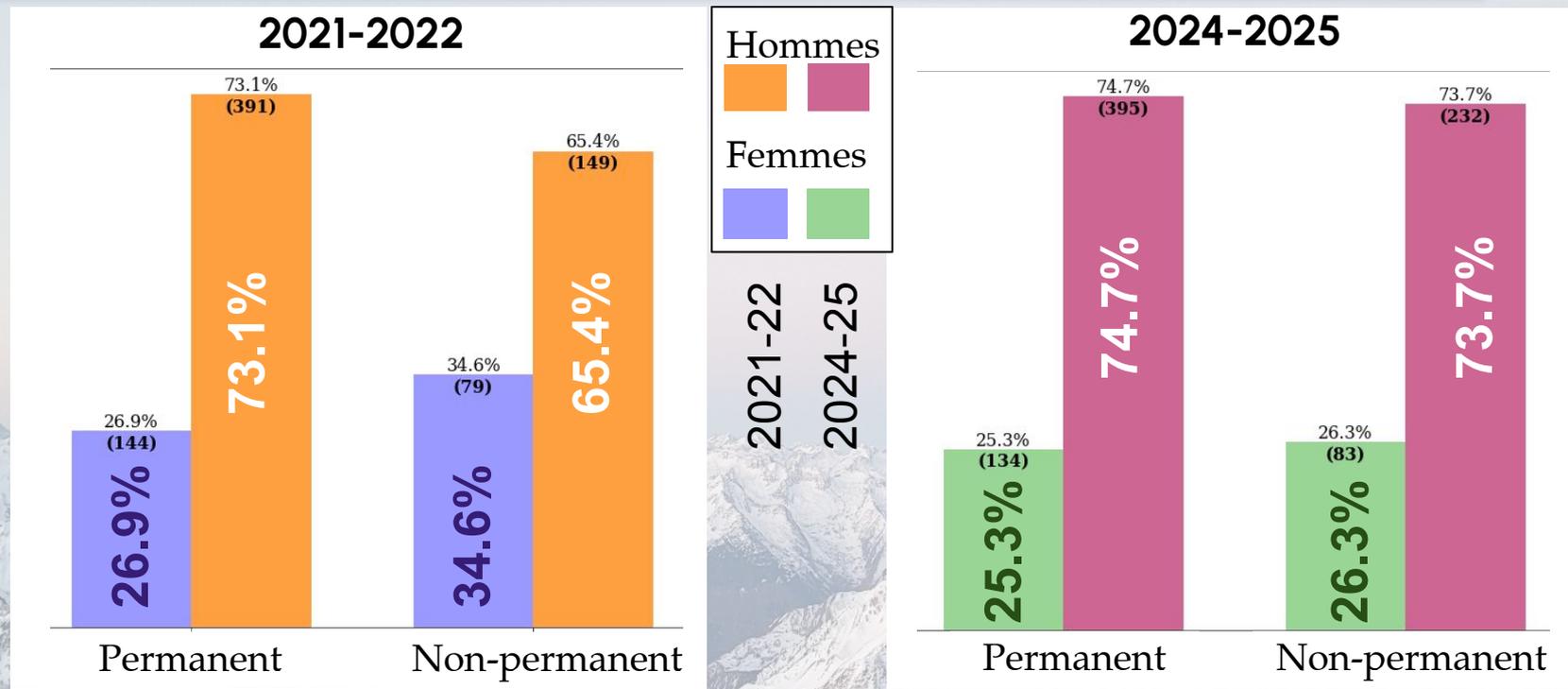
2024-25
2021-22



Résultats 2024-2025: Répartition permanents/non-permanents



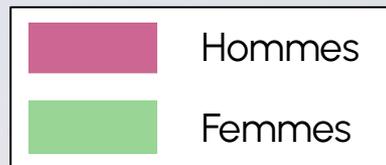
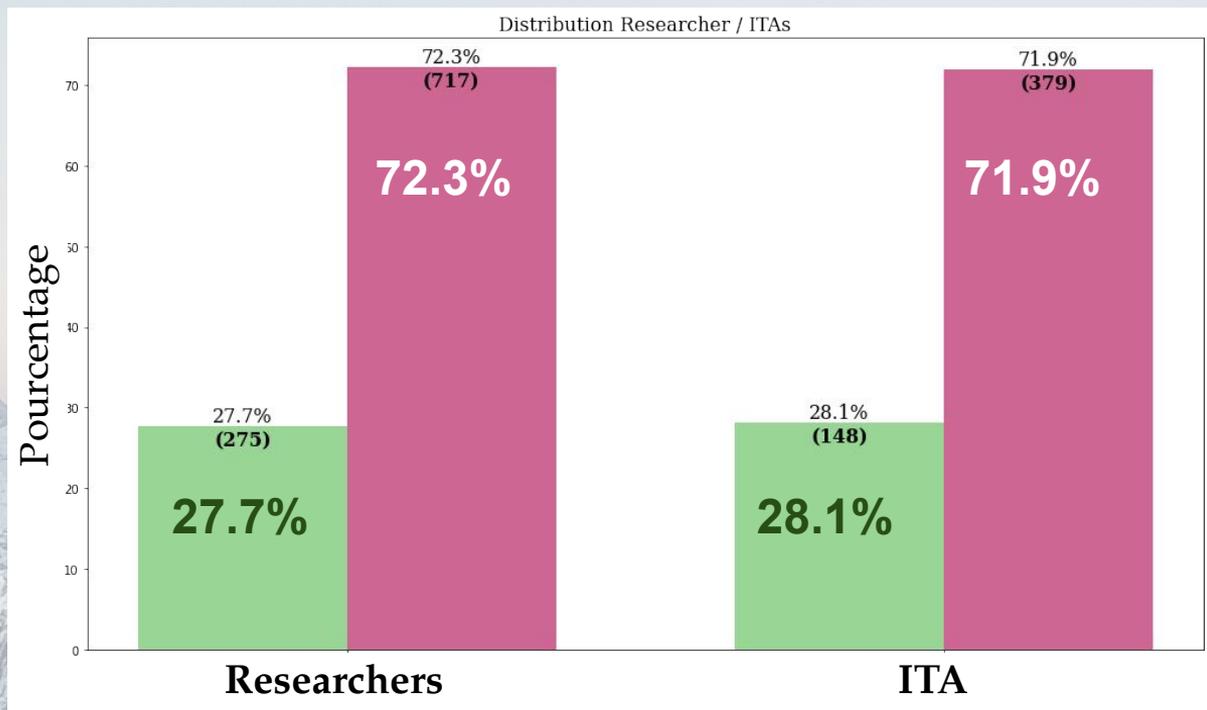
Comparaison réduite aux 5 laboratoires en commun



Proportion similaire de femmes et d'hommes employé-es dans des postes temporaires
en 2025 F: 38,2% , H: 37,0% / en 2022 c'était F: 35,2%, H: 28,5

Légère baisse du nombre de femmes en poste permanent
nette augmentation du nombre d'hommes en poste temporaire

Résultats 2024-2025: répartition par métiers

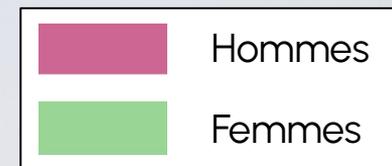
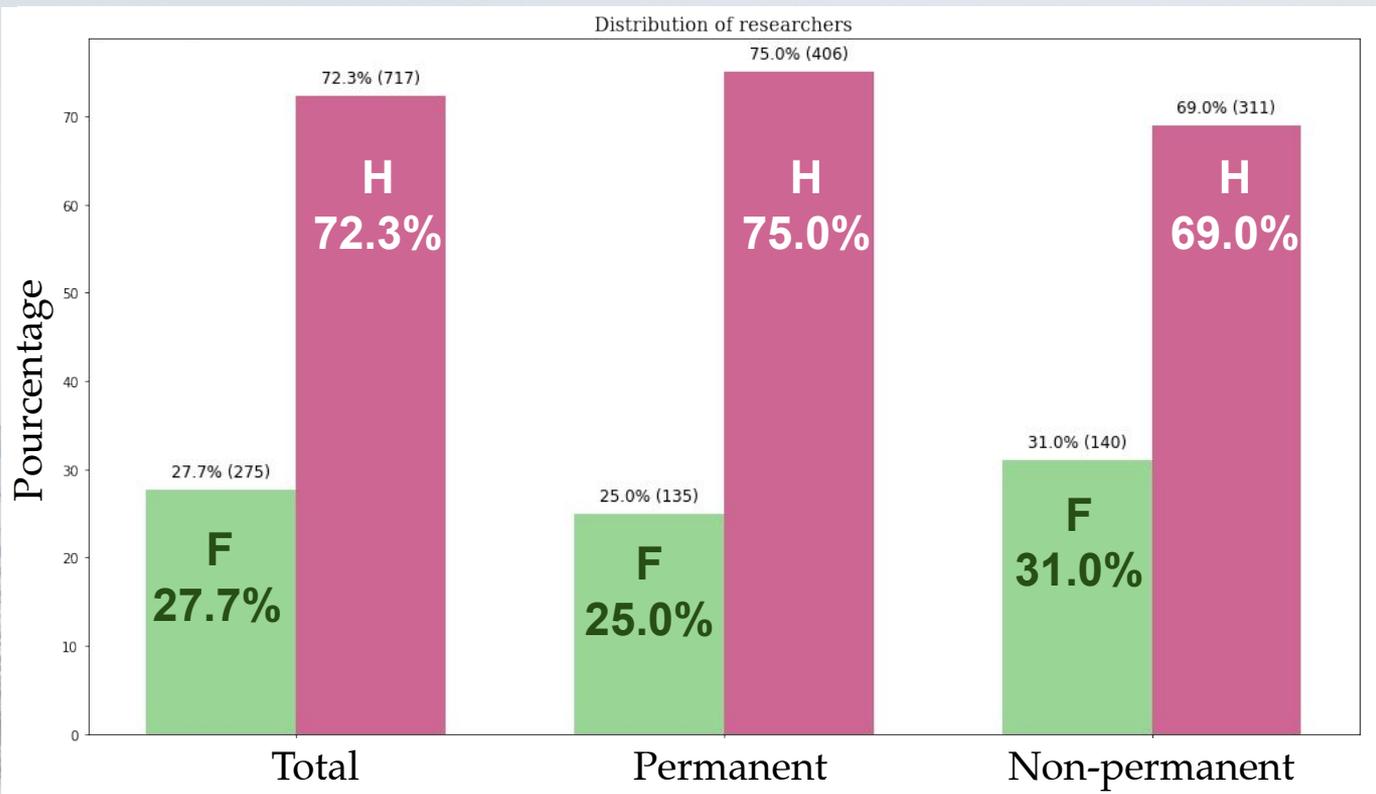


Autrement dit: 35,0% des femmes de nos labos sont ITA, similaire aux hommes (34,6%) en 2022 c'était F: 39,2%, H: 33,4%.

An aerial photograph of a vast, snow-covered mountain range. The peaks are rugged and covered in white snow, with some rocky outcrops visible. The sky is a clear, pale blue. In the foreground, several power lines or cables run diagonally across the snow-covered slopes. The overall scene is serene and majestic.

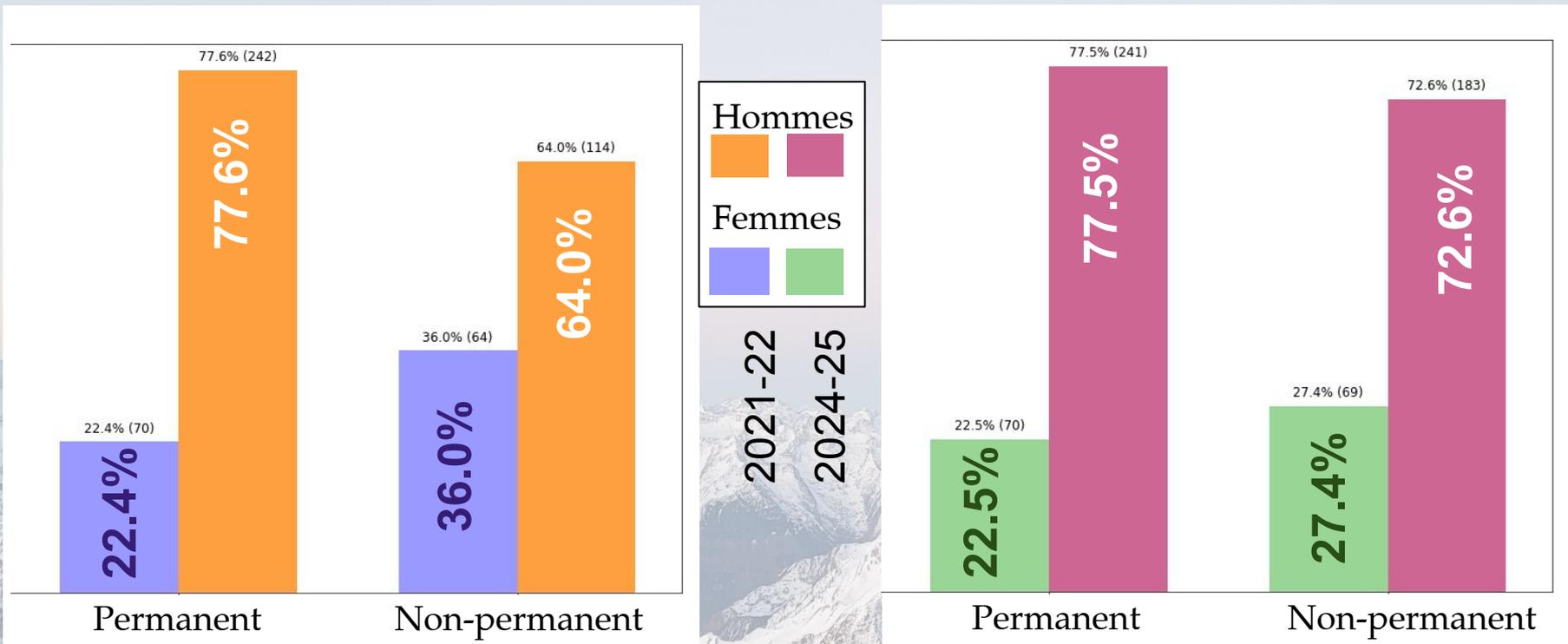
Chercheur.euse.s

Résultats 2024-2025: population chercheur·euses



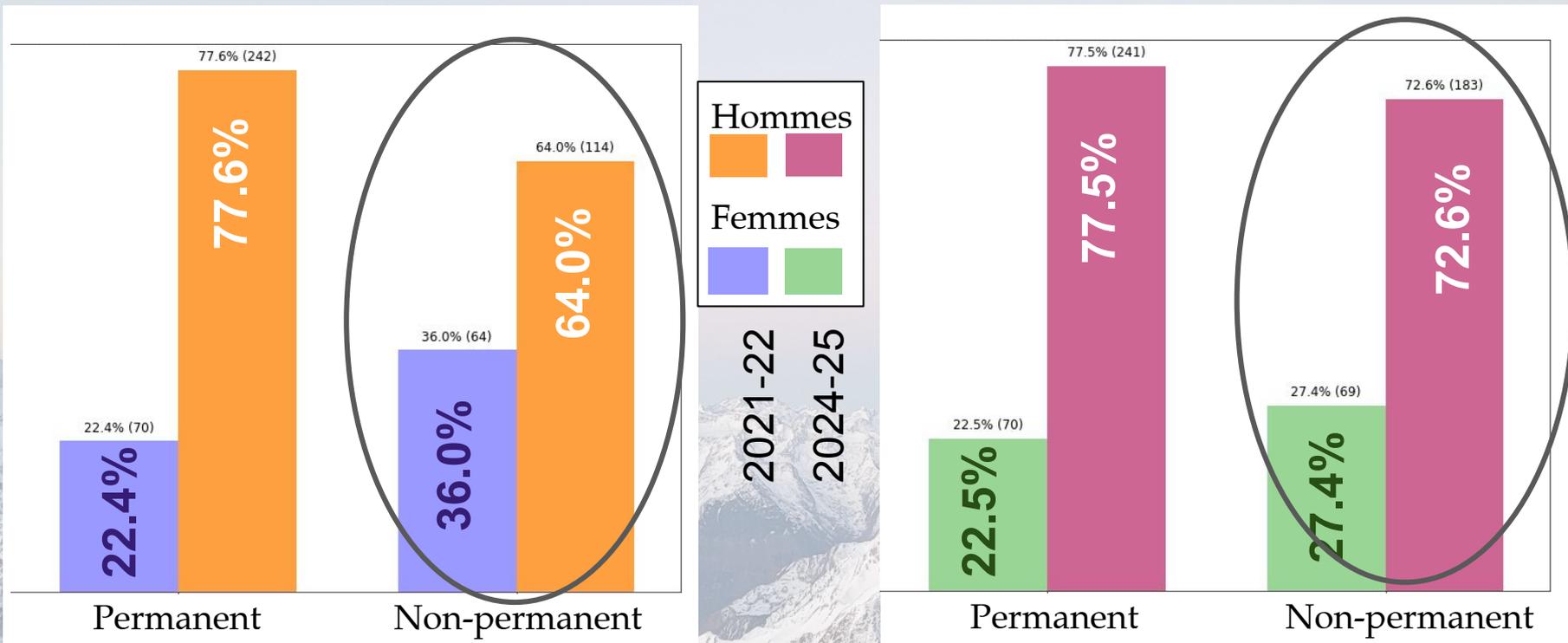
permanents: Chercheurs CNRS; CNAP; CNU temporaires: doctorants, post-doc, ATER, CPJ non-titulaires
⇒ Les femmes sont davantage employées sur des postes temporaires que les hommes:
49,1% des chercheuses sont permanentes ↔ 56,7% des chercheurs

Comparaison réduite aux 5 laboratoires en commun



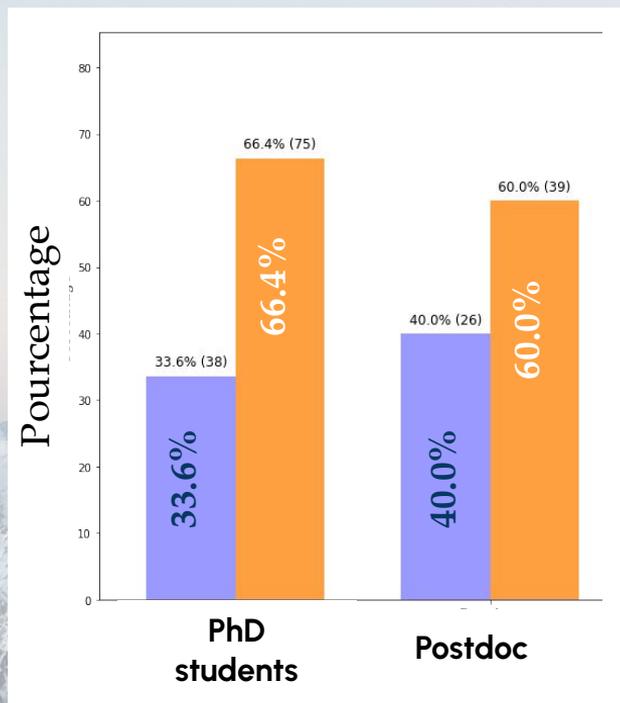
- Le nombre de chercheur-euses permanent-es restent constant sans changement des proportions

Comparaison réduite aux 5 laboratoires en commun

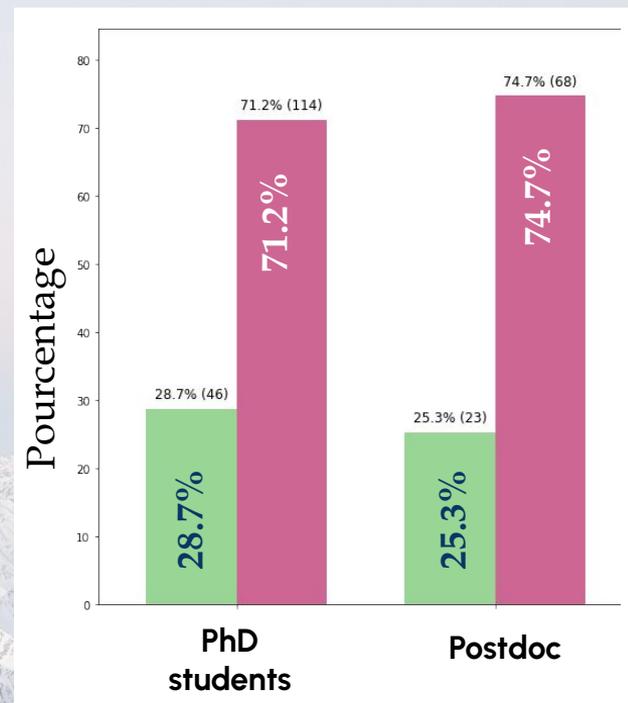


- Le nombre de chercheur-euses permanent-es restent constant sans changement des proportions
- Apparente baisse de la part des femmes en CDD due à **une hausse marquée des recrutements masculins**, sans baisse du nombre de femmes => 114 en 2022 à 183 en 2025

Comparaison réduite aux 5 laboratoires en commun

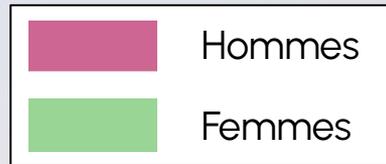
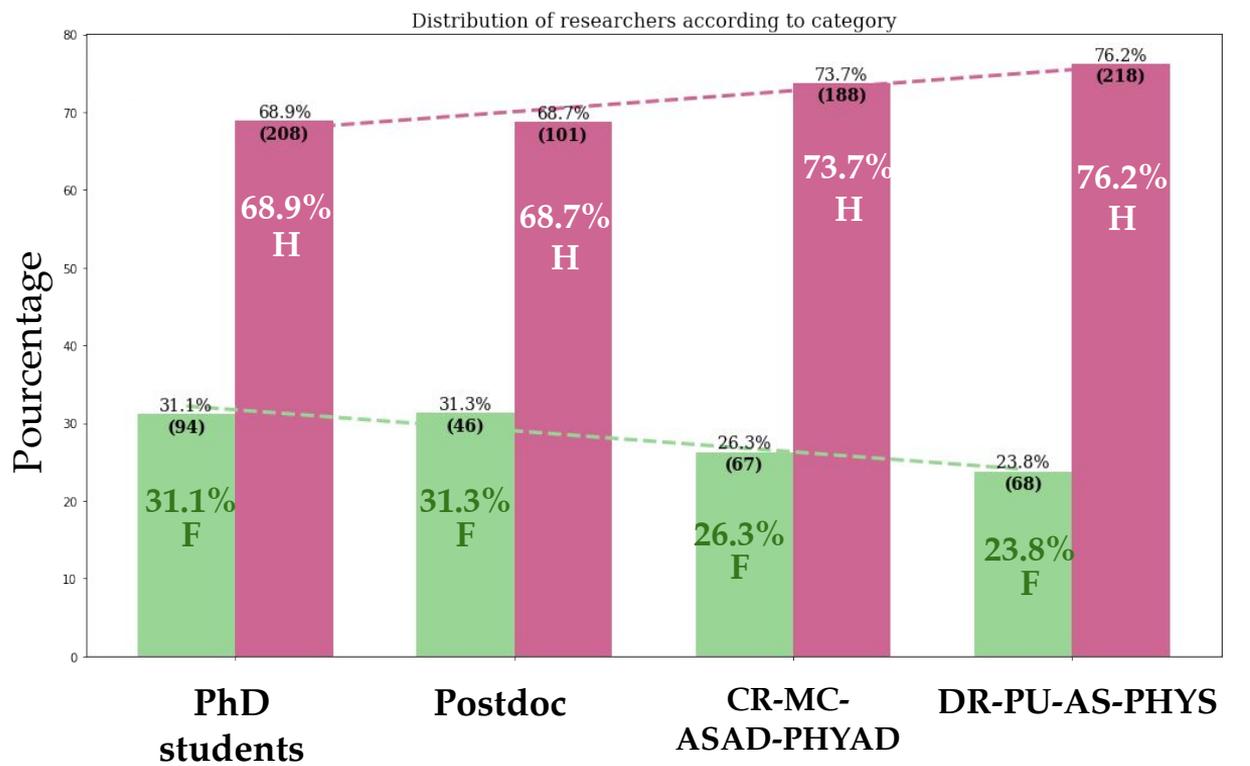


2021-22
2024-25



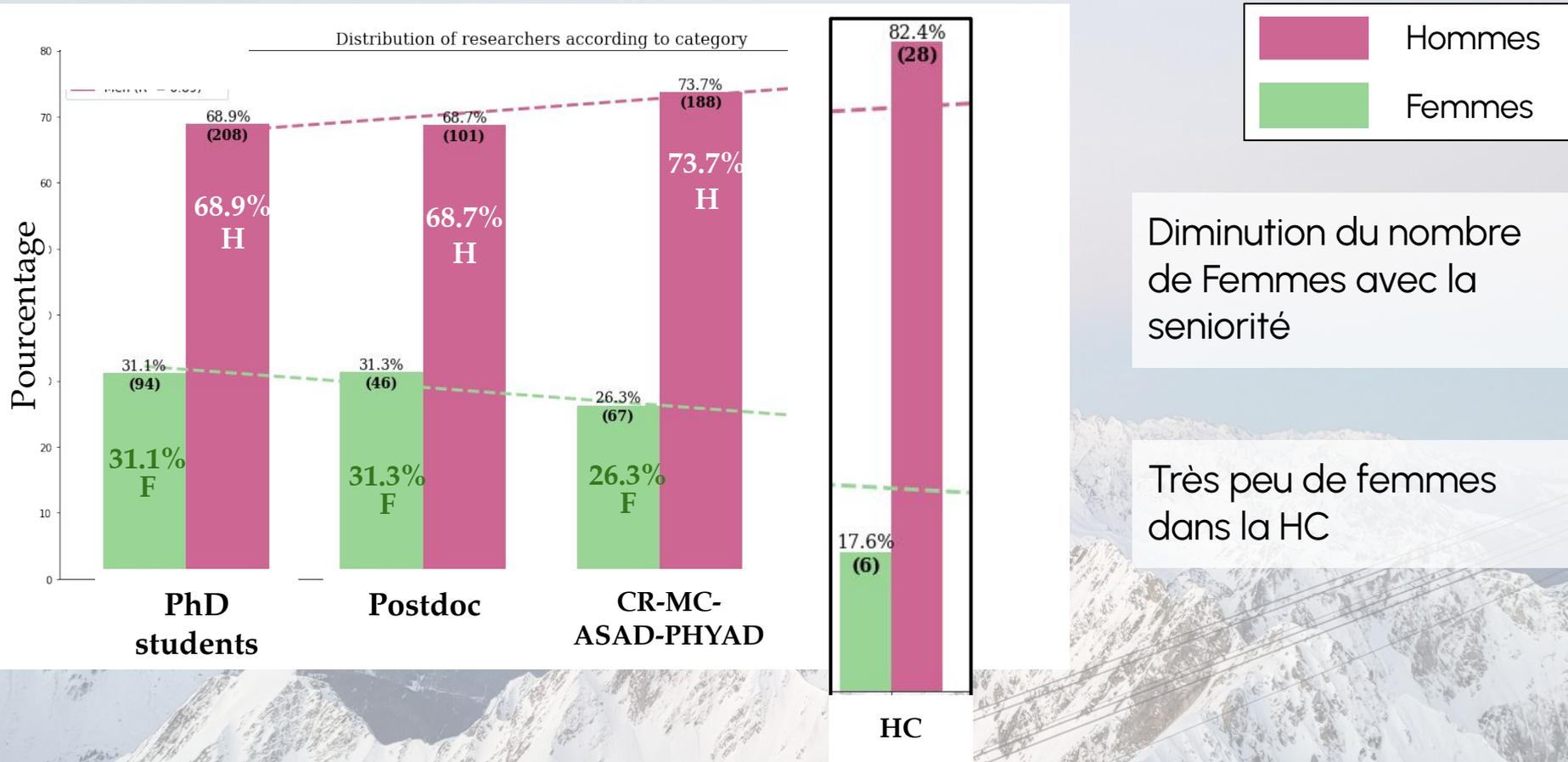
Les proportions de femmes en thèse et en post-doc diminuent bien que leur nombre augmente ou reste constant
=> Recrutements en thèse (+39) et en postdoc (+29) ont fortement bénéficiés aux hommes

Résultats 2024-2025: chercheur·euses évolution au long de la carrière

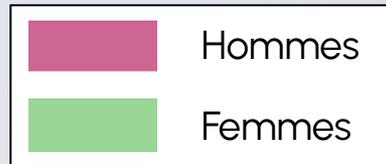
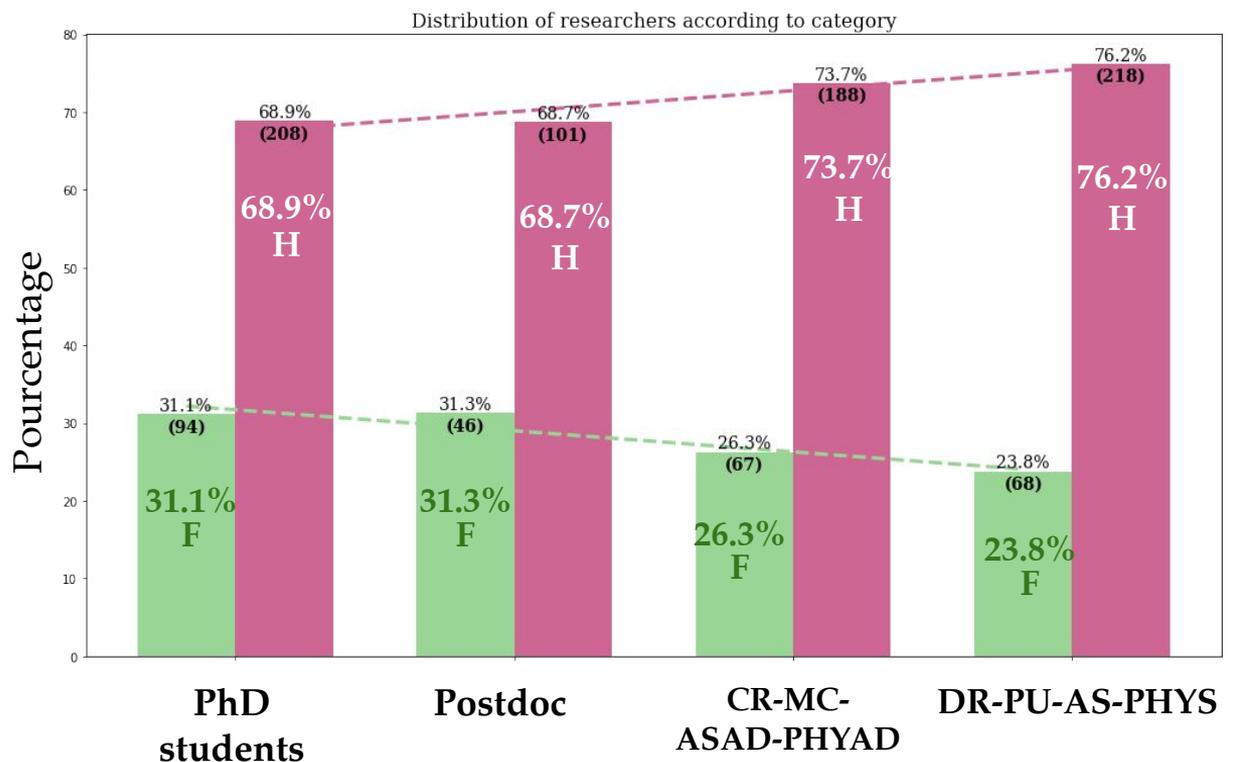


Diminution du nombre de Femmes avec la seniorité

Résultats 2024-2025: chercheur·euses évolution au long de la carrière



Résultats 2024-2025: chercheur·euses évolution au long de la carrière

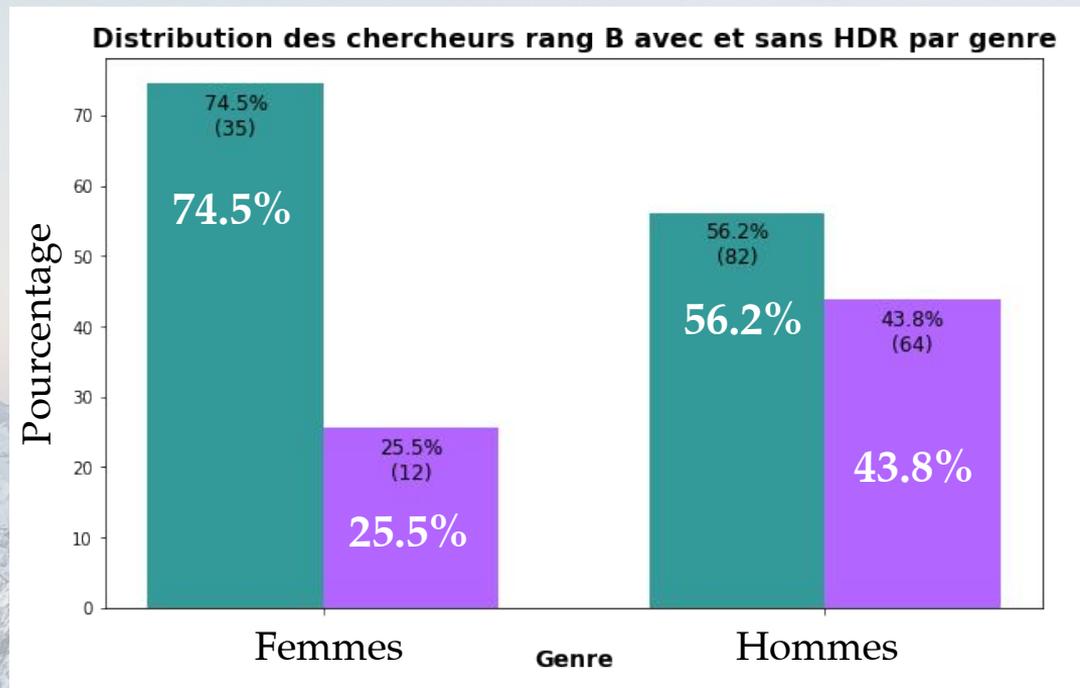


Diminution du nombre de Femmes avec la seniorité

Très peu de femmes dans la HC

Effet de l'obtention de la HDR?

Résultats 2024-2025 : Habilitation à Diriger Recherche



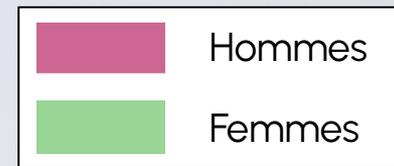
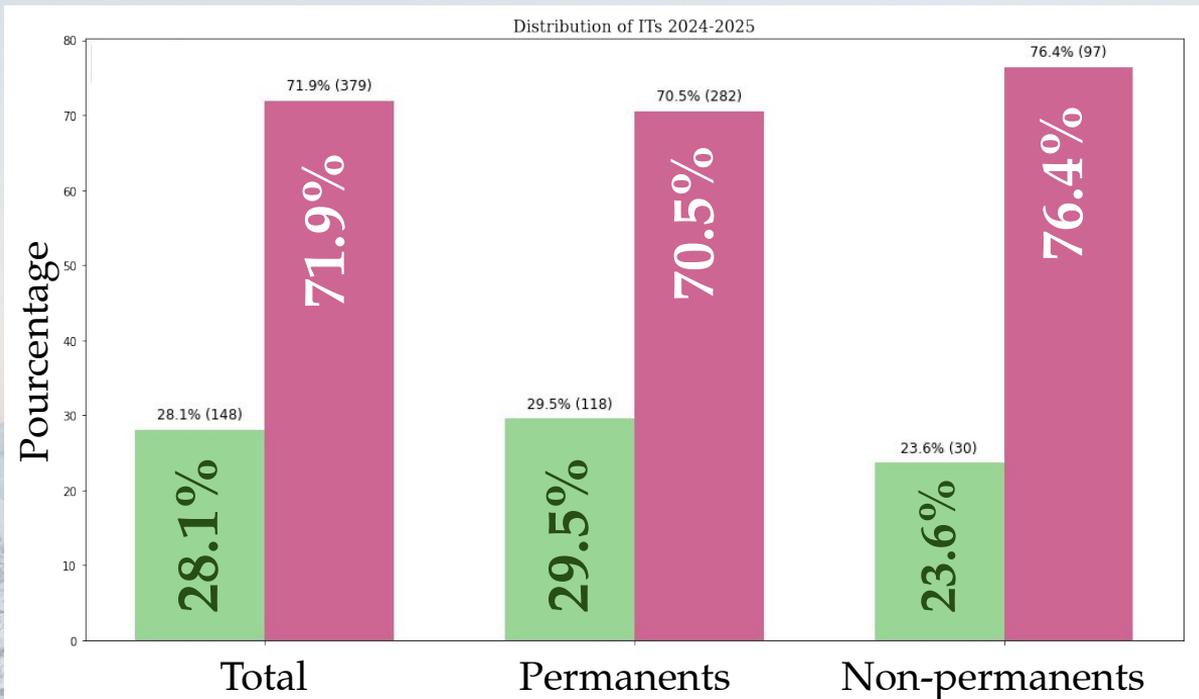
Parmi les chercheurs et chercheuses de rang B, davantage d'hommes (en proportion) sont HDR que de femmes.

⚠ à corréluer avec le passage en rang A. Nécessité de données concernant l'entrée dans le corps

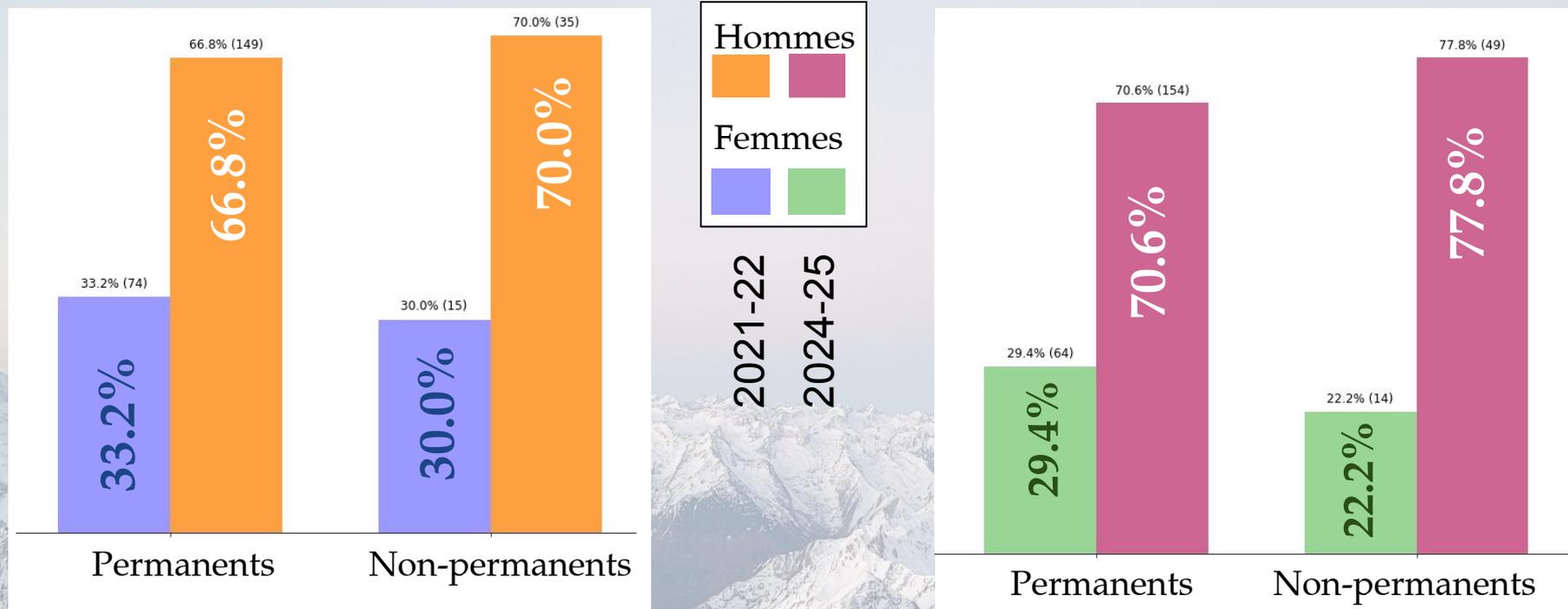


Ingénieur.e.s et
Technicien.ne.s

Résultats 2024-2025: population ITs



Comparaison réduite aux 5 laboratoires en commun



permanents: IT fonctionnaires + CDI

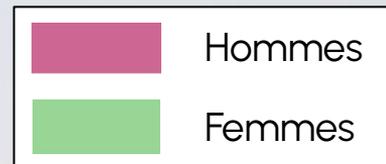
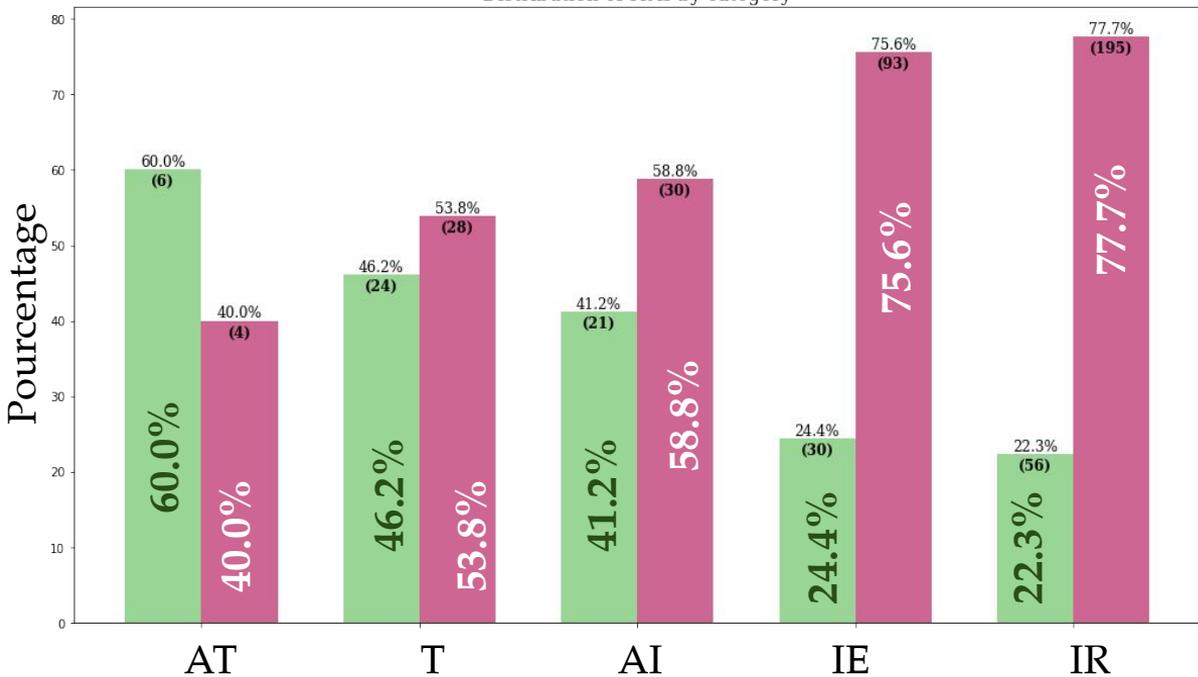
temporaires: CDD et apprentis

Femmes: baisse de 13% des IT en poste permanent. nombre d'IT en poste temporaire est stable.

Hommes: nombre stable d'IT en poste permanent. augmentation nette d'IT en poste temporaire.

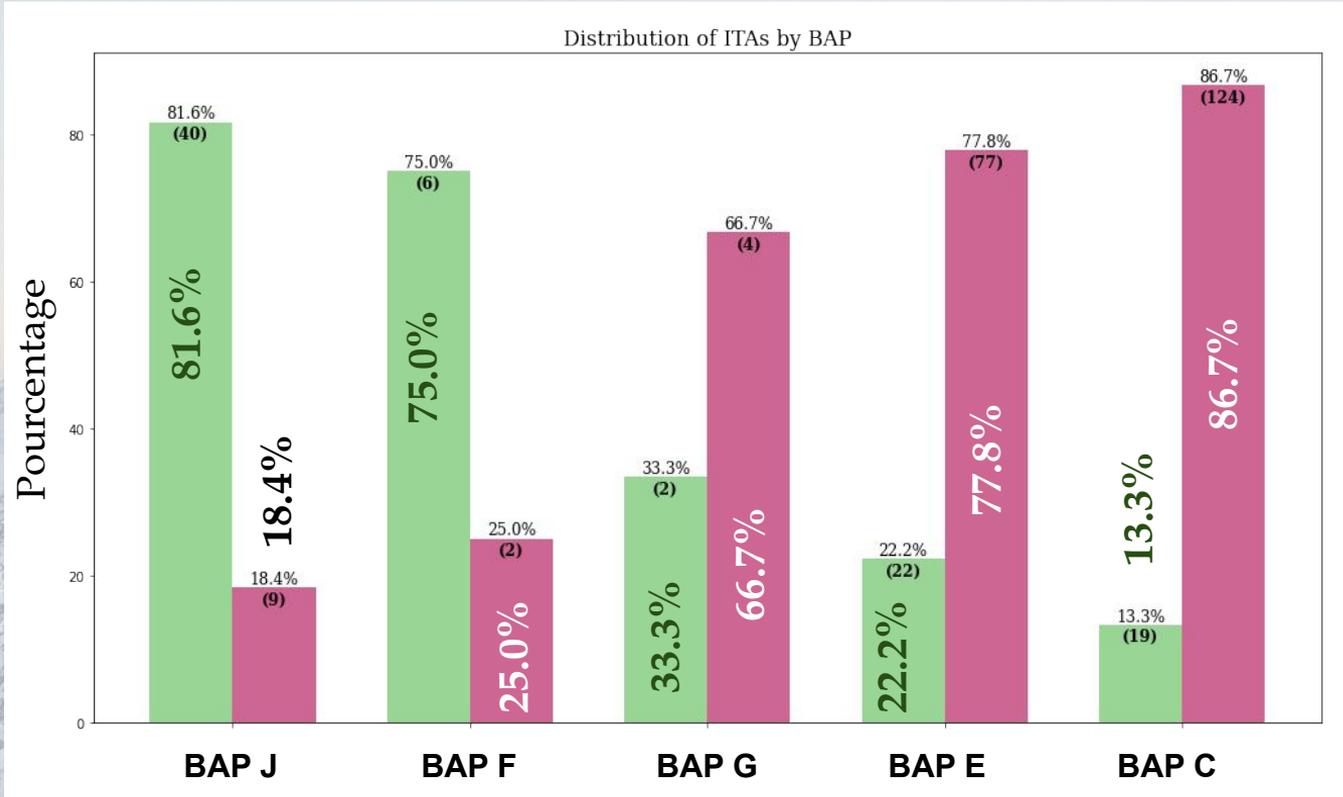
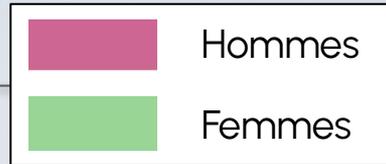
Résultats 2024-2025: population ITs par corps

Distribution of ITAs by category



Diminution du nombre de Femmes avec le corps

Résultats 2024-2025: Population ITs



BAP J : Gestion et pilotage

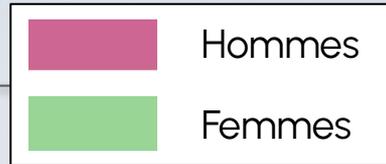
BAP F: Culture, Communication, Production et diffusion des savoirs

BAP G : Patrimoine immobilier, logistique, restauration et prévention

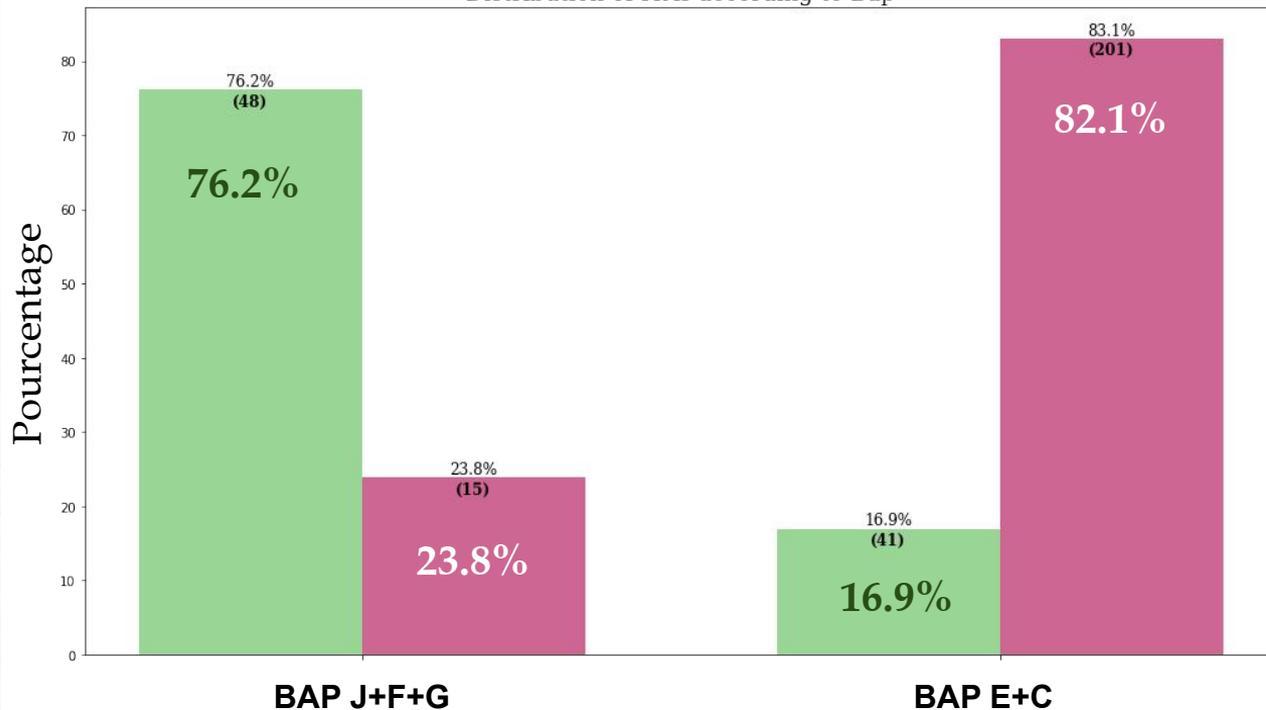
BAP E : Informatique, Statistiques et Calcul scientifique

BAP C : Sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique

Résultats 2024-2025: Population ITs



Distribution of ITAs according to Bap



BAP J : Gestion et pilotage

BAP F: Culture, Communication, Production et diffusion des savoirs

BAP G : Patrimoine immobilier, logistique, restauration et prévention

BAP E : Informatique, Statistiques et Calcul scientifique

BAP C : Sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique

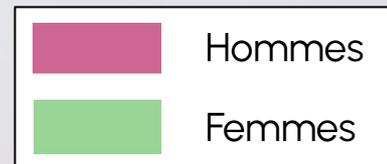
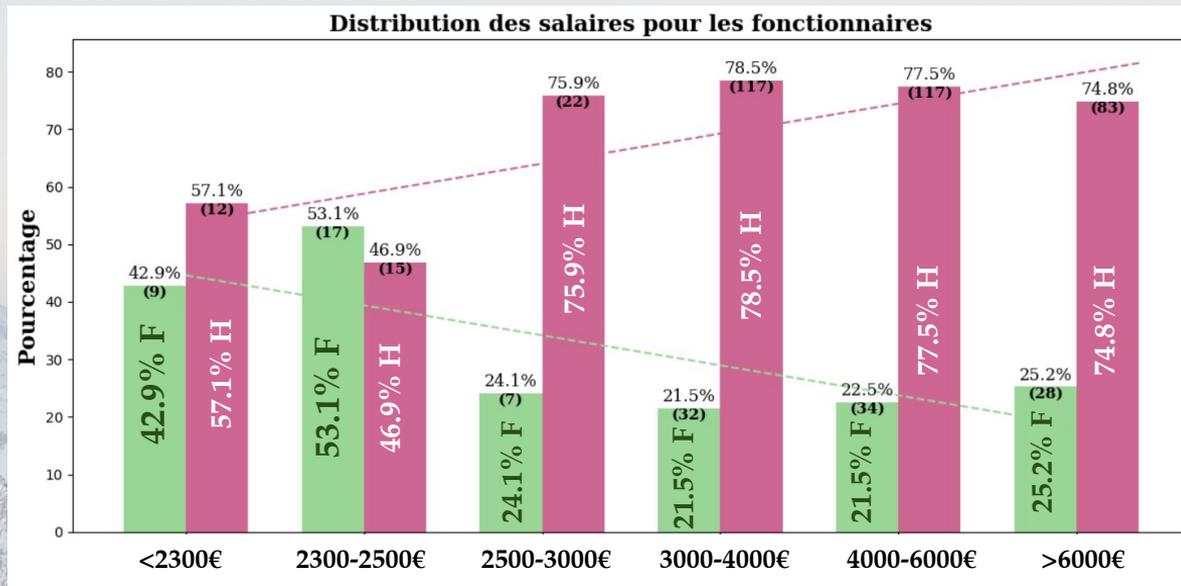


Évolution du salaire tous métiers confondus

Répartition par niveau de salaire

Corps/Grade	brut mensuel
AJT2, AJT1, TCN, TCS	<2300
AI, TCE	<2500
IECN, IR2	<3000
ASADCN, CRCN, MCCN, IEHC, IR1	<4000
ASC2, PUC2, ASADHC, MCHC, IRHC, CRHC, DR2	<6000
ASC1, DR1, PU1, ASCE, PUCE, DRCE, émérites	>6000

Répartition par niveau de salaire



Corps/Grade	brut mensuel
AJT2, AJT1, TCN, TCS	<2300
AI, TCE	<2500
IECN, IR2	<3000
ASADCN, CRCN, MCCN, IEHC, IR1	<4000
ASC2, PUC2, ASADHC, MCHC, IRHC, CRHC, DR2	<6000
ASC1, DR1, PU1, ASCE, PUCE, DRCE, émérites	>6000

La proportion de femmes diminue avec le niveau de salaire

⚠ on ne prend pas en compte les primes RIPEC

Conclusions

- Principales évolutions entre les deux campagnes:
 - augmentation significative du nombre d'hommes employés en poste temporaire, pour les populations IT et chercheur·euses, mais principalement dû aux recrutements en post-doc et thèses.
 - La proportion de femmes en poste permanent semble stable à 22% malgré des recrutements parfaitement paritaires entre les 2 campagnes (CNAP et CNRS)
- Évolution de carrière semble vérifier l'analogie du tuyau percé
- La répartition des hommes et des femmes IT par BAP est très genrée
- La proportion de femmes diminue avec le niveau de rémunération tous métiers confondus

Perspectives

- Un **grand merci** aux directeurs d'unité, aux administratrices et aux gestionnaires dans les laboratoires qui nous ont permis de collecter ces données (11/16 laboratoires de l'INSU-AA)
- Nécessité d'établir la même étude sur plusieurs années
- Obtenir des données complètes et homogènes dans les différents laboratoires
⇒ Établir une procédure d'extraction des données standard pour les éditions suivantes

Merci!



Caroline Bot
(Strasbourg)



Sylvie Brau-Nogu 
(Toulouse)



Maica Clavel
(coordinatrice ref.
INSU-AA, Grenoble)



Laure Ciesla
(Marseille)



Nadège Lagard 
(Bordeaux)



Patrick de Laverny
(Nice)



Lucie Leboulleux
(Grenoble)



Nicole Nesvadba
(Nice)



Julien Malzac (Toulouse)



Rhita-Maria Ouazzani (Paris)



Éric Josselin
(Montpellier)



Isabelle Vauglin (Lyon)



Olivia Venot (Créteil)