



www.cnrs.fr

Agir pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au CNRS et en particulier à l'INSMI

Conseil Scientifique de l'INSMI
13 septembre 2012

Anne Pépin, Nicole Aballéa et Catherine Thinus-Blanc
Mission pour la place des femmes au CNRS



| La Mission pour la place des femmes au CNRS

- Crée en juillet 2001
- Rattachée à la Présidence du CNRS, à l'interface entre les sphères scientifiques et administratives du CNRS
- Agit comme un **observatoire** chargé d'impulser, de suivre et d'évaluer la prise en compte du genre dans la politique globale de l'établissement
- Travaille en coordination avec la gouvernance, la DRH, les 10 Instituts scientifiques, les directions fonctionnelles et les 19 délégations régionales

| Les priorités de la Mission pour la place des femmes au CNRS

1. Promouvoir l'égalité professionnelle F/H au CNRS
2. Promouvoir les recherches sur le genre et/ou les femmes et la transversalité de l'**approche du genre en recherche**
3. Mener des actions de **sensibilisation des viviers**, notamment féminins, et promouvoir de nouveaux modèles féminins.
4. Développement des **partenariats en France, en Europe et à l'International**

| Un engagement inscrit au contrat d'objectifs du CNRS

Dans le cadre de la contractualisation entre l'Etat et ses établissements sous tutelle, le CNRS a signé avec l'Etat, en octobre 2009, un COM 2009 - 2013

[...] « Garantir la diversité des recrutements et une égale opportunité à tous. Soucieux de mobiliser toutes les énergies au service de la recherche, le CNRS s'est engagé à veiller à l'équilibre entre hommes et femmes au CNRS. Promouvoir l'égalité professionnelle : définir et mettre en œuvre un **Plan d'action 2009-2013 pour la place des femmes au CNRS** » [...]

| Elaborer et mettre en œuvre un plan d'action pluriannuel pour l'égalité professionnelle au CNRS

Articulé autour de **grands axes** :

1. Affirmer une volonté stratégique et les principes d'une politique
2. Informer sur l'état des lieux et favoriser l'appropriation des indicateurs
3. Former à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
4. Déployer une communication vectrice d'égalité
5. Accroître la mixité dans les recrutements et assurer des carrière équitables
6. Renforcer l'accès des femmes aux postes à responsabilité
7. Faciliter l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle
8. Prévenir toute forme de discrimination

2 | Informer sur l'état des lieux et favoriser l'appropriation des indicateurs

- Depuis 2001, section dédiée sur la situation comparée femmes-hommes au sein du *Bilan social* du CNRS
- Depuis 4 ans, parution annuelle du Livret *La parité dans les métiers du CNRS*, complémentaire du *Bilan social*
Co-produit par la DRH (OMES) et la Mission pour la place des femmes au CNRS
Ensemble de données et d'indicateurs sexués commentés
<http://bilansocial.dsi.cnrs.fr/pdf/parite-2010.pdf>

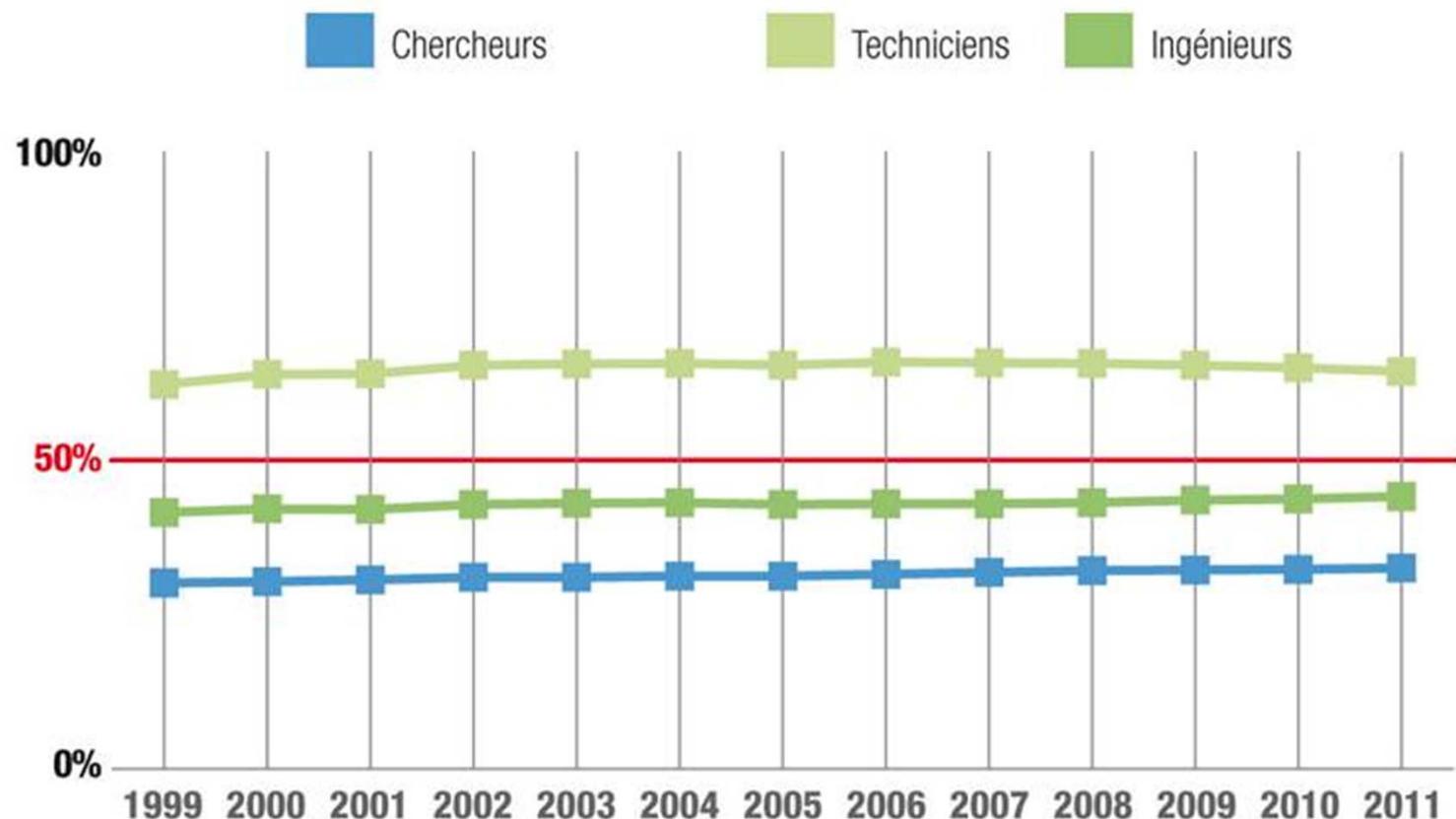
Conception graphique : Goffredo associates



Conception graphique : Graines d'octets



| Place des femmes au CNRS : une évolution très lente...





| Place des femmes : l'état des lieux au CNRS

Le CNRS emploie près de 34 000 personnes :

- plus de 25 500 personnels permanents, dont **42,4% de femmes** (léger recul)
- plus de 8 000 personnels contractuels (au 31/12/2011), dont **44% de femmes**

83% des personnels permanents du CNRS en catégorie A de la Fonction publique :
les femmes représentent près de 38% des personnels de catégorie A

Parmi les plus de 25 000 personnels permanents, on dénombre :

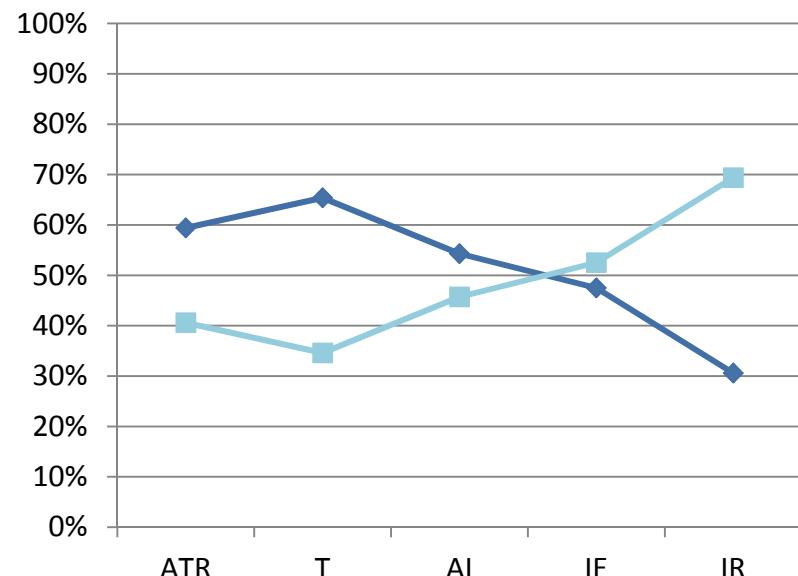
- plus de 11 000 chercheurs/ses, dont **32,5% de femmes**
- 14 000 ingénieur-e-s et technicien-ne-s, dont **plus de 50% de femmes** :
 - plus de 9000 ingénieur-e-s, dont plus de 44% de femmes
 - plus de 4000 technicien-ne-s, dont 64,5% de femmes

Plus l'on monte dans la hiérarchie des corps, moins les femmes sont présentes.

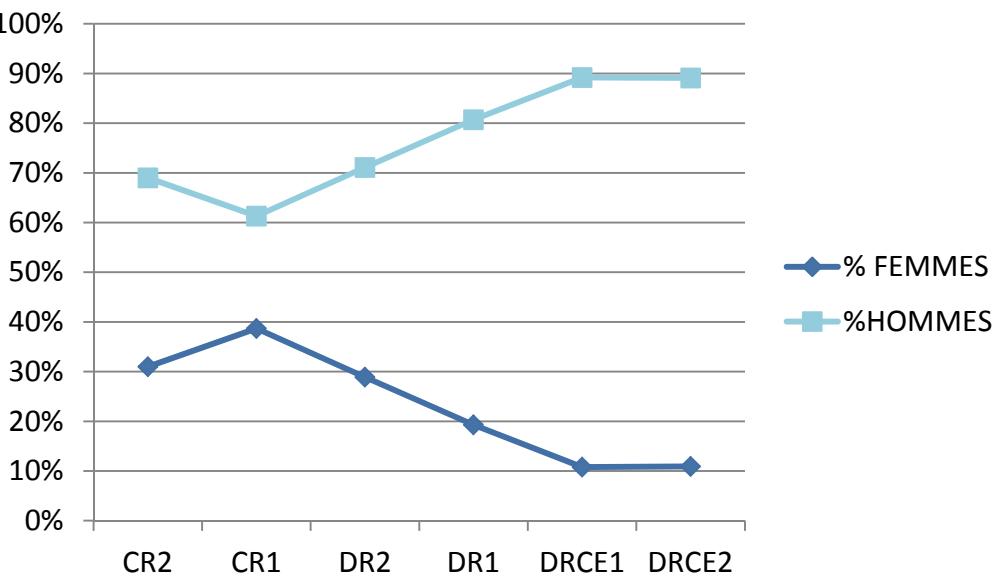
Données au 31 décembre 2011

Source : « La parité dans les métiers du CNRS 2011 », à paraître fin 2012

| Un effet « plafond de verre »

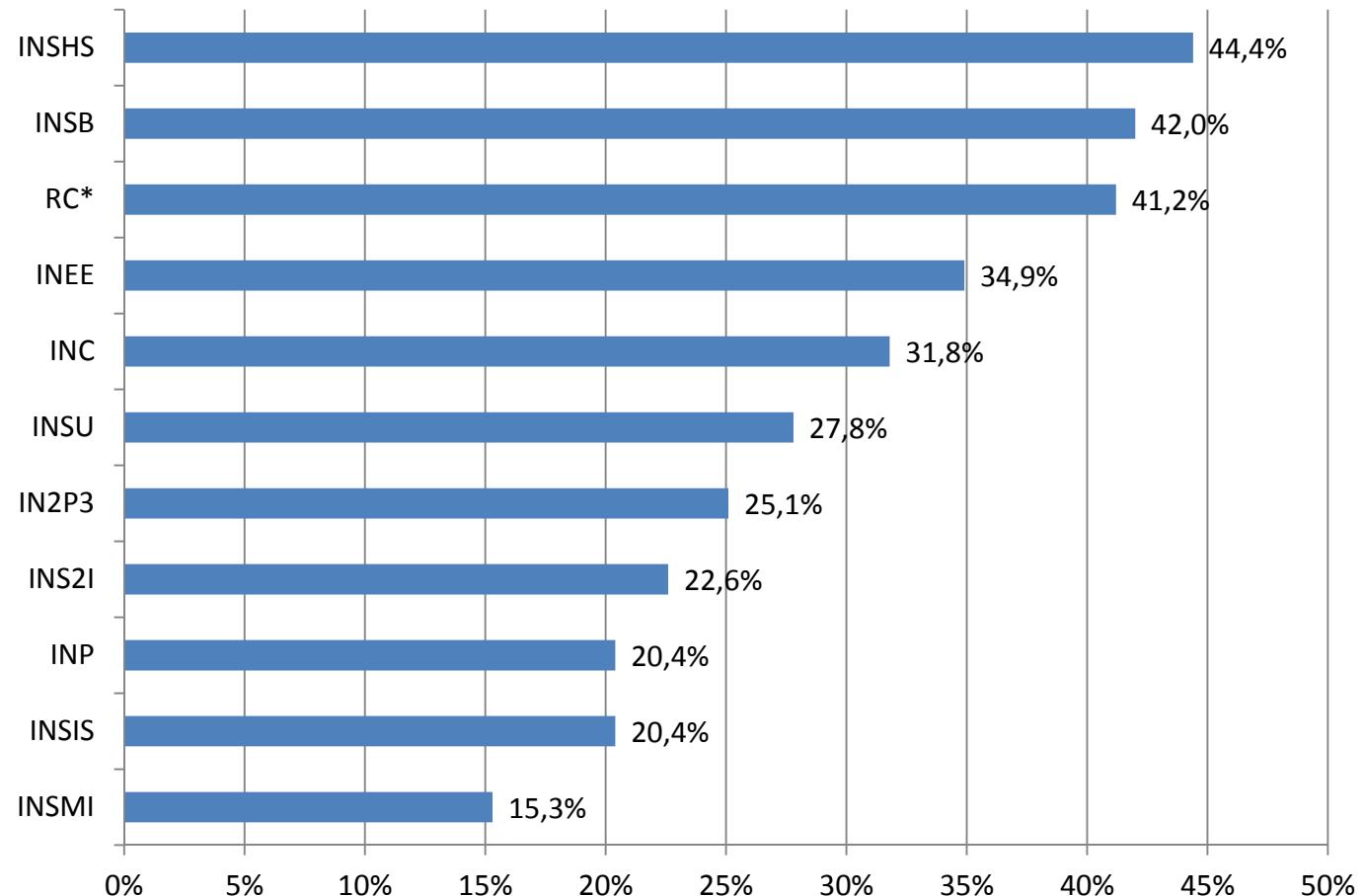


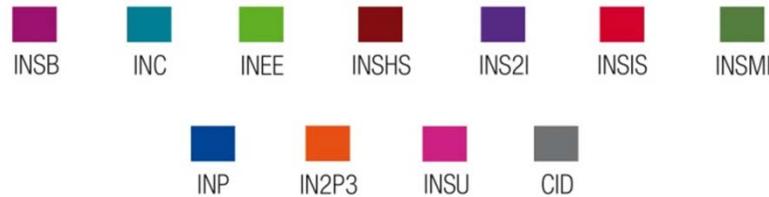
Ingénieur-e-s / Technicien-ne-s



Chercheurs/ses

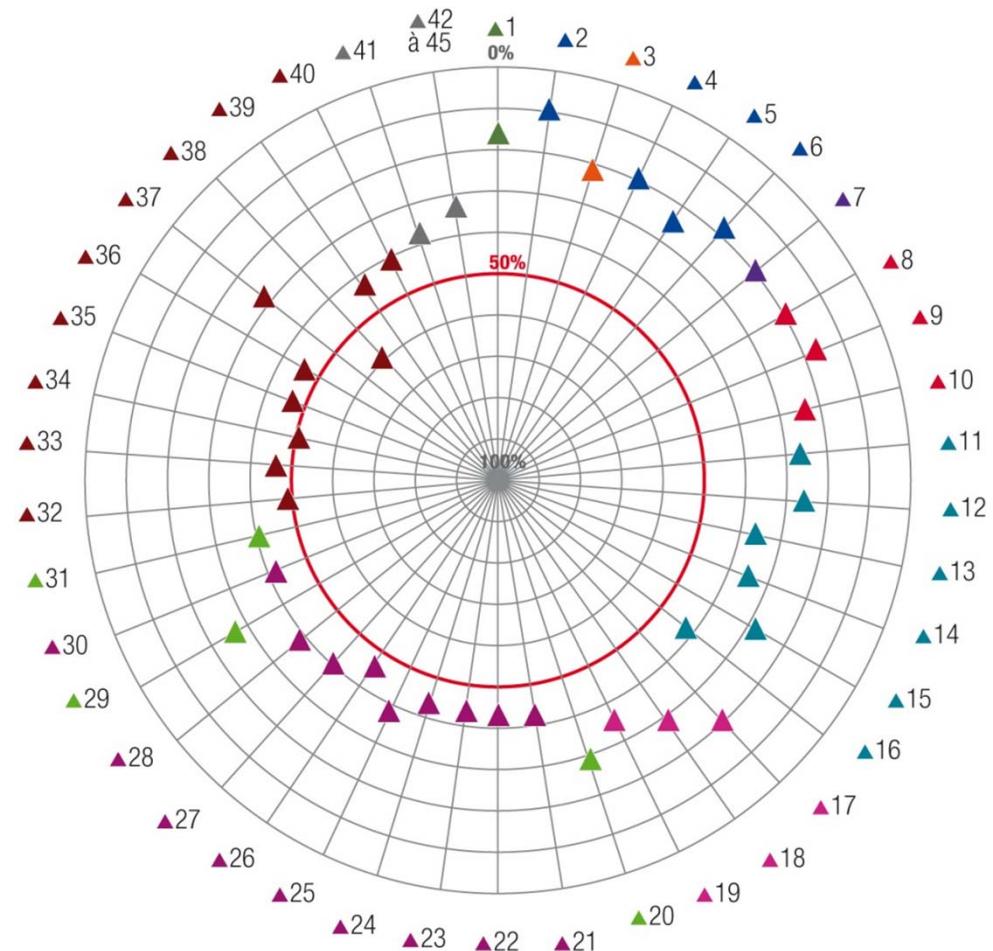
| Chercheurs/ses : des disparités selon les instituts (% femmes)





Chercheurs/ses : des disparités selon les sections d'évaluation

△ CR et DR = **32,5%**



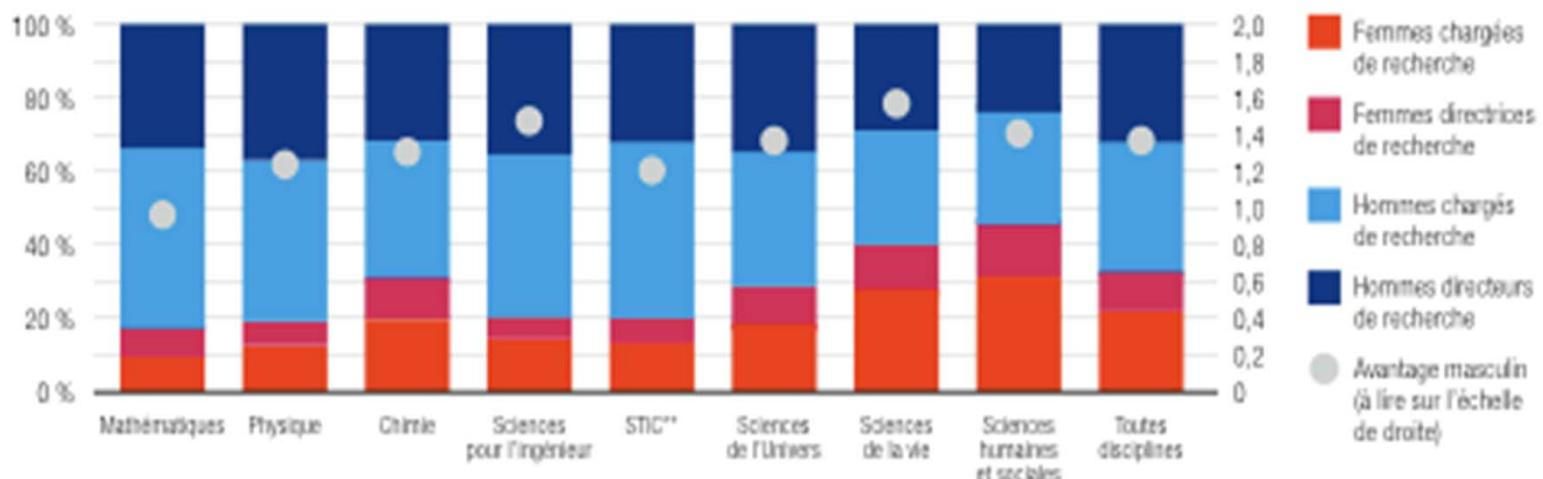
Données au 31 décembre 2011

Copyright Graines d'Octets tiré de *La parité dans les métiers du CNRS 2011*, à paraître fin 2012

| Chercheurs/ses : avantage masculin à la promotion selon les disciplines

Avantage masculin = (Proportion de DR parmi les chercheurs)/ (Proportion de DR chez les chercheuses)

Répartition hommes-femmes parmi les chercheurs CNRS selon les disciplines* en 2011



* Le regroupement des chercheurs par discipline a été établi à partir de leur actes d'évaluation du Comité national de la recherche scientifique.

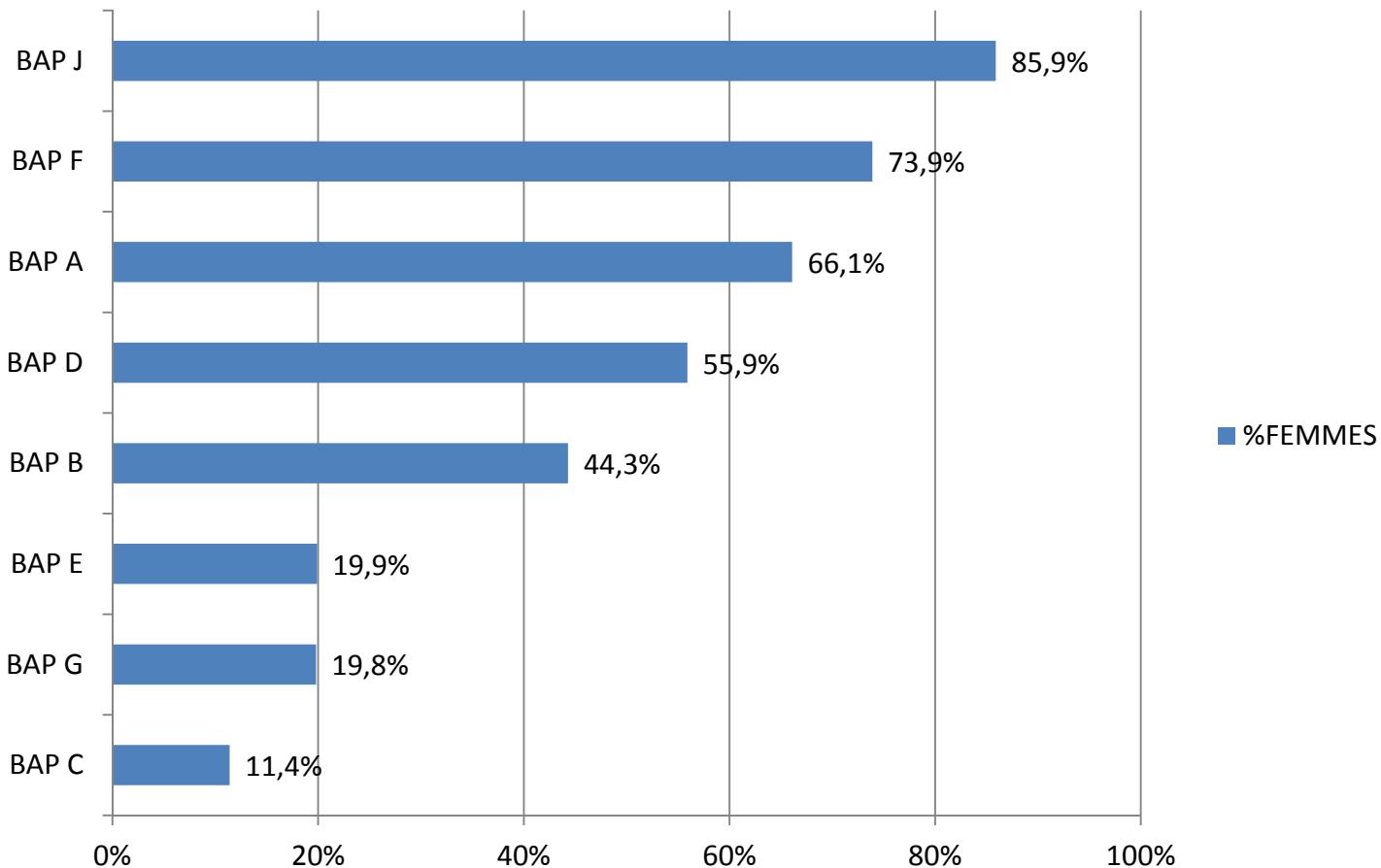
** STIC : Sciences et technologies de l'information et de la communication.

Figure 18

Source : Labindé au 31/12/2011 – traitement CNRS / SAP25

L'INSMI est le seul Institut du CNRS où il n'existe pas d'avantage masculin à la promotion CR-DR
 Ce n'est pas le cas pour les mathématiques à l'Université → spécificité des parcours

IT : des disparités selon les branches d'activité professionnelle



| Rémunérations et conditions de travail

- **Rémunération moyenne mensuelle :**

La rémunération moyenne mensuelle des personnels féminins du CNRS est **inférieure de 17%** à celle des personnels masculins (effet directement lié aux déroulements de carrière)

- **Temps partiel :**

Les femmes représentent près de **88% des personnels travaillant à temps partiel au CNRS** :

quand 9 femmes occupent un poste à temps partiel,
seul 1 homme fait ce « choix » d'aménagement d'horaires

Données 2011

Source : La parité dans les métiers du CNRS 2011, à paraître décembre 2012

| Postes à responsabilité et instances

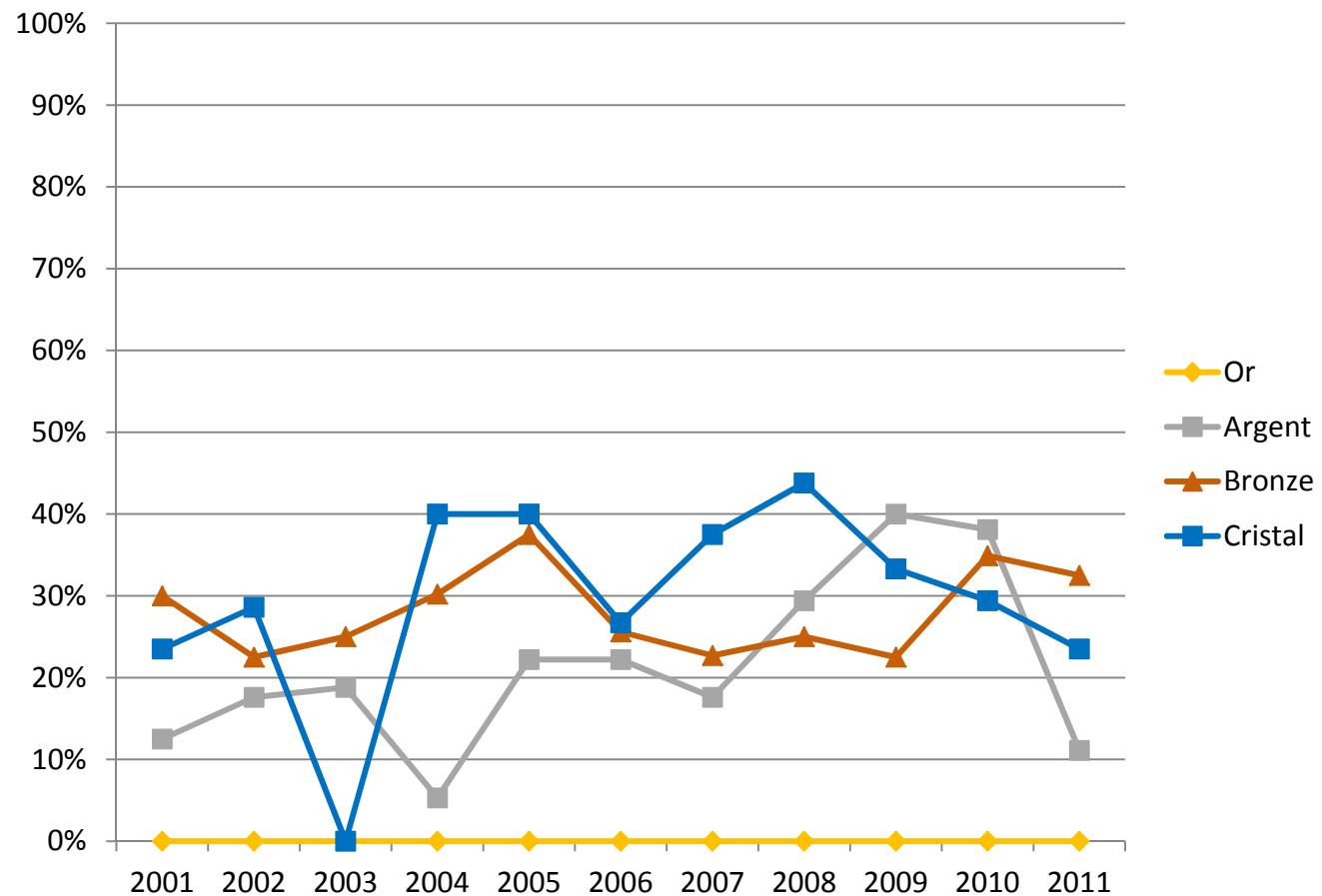
Postes à responsabilité :

- Directoire (Président, DGD-R, DGD-S) : 0 %
 - Direction d'Instituts : 20 %
 - Direction adjointe scientifique d'Instituts : 22 %
 - Direction adjointe administrative d'Instituts : 90 %
 - Délégué-e-s régionaux/régionales : 22 %
 - Directeurs/trices d'unités : 18 %
- Dont DU CNRS : 32 %

Instances délibératives ou consultatives :

- Conseil d'administration : 25 %
- Conseil scientifique du CNRS : 37 %
- Conseils scientifiques d'instituts : 37 %
- Sections du Comité national (mandat 2008-2012) : 36 %
- Présidence de sections au Comité national : 22 %
- Commissions administratives paritaires : de 14% à 62%

| Distinctions : Médailles et Cristal



Données 2011

Source : *La parité dans les métiers du CNRS 2011*, à paraître décembre 2012

Concours Chercheurs/ses en Section 1



P. 17

- En 2010

	CR2				CR1				DR2 EXTERNES				DR1				DR2 INTERNES			
	H	F	Total	% F	H	F	Total	% F	H	F	Total	% F	H	F	Total	% F	H	F	Total	% F
Candidat-e-s	272	53	325	16%	38	6	44	14%	31	4	35	11%	10	3	13	23%	46	9	55	16%
Admissibles	22	6	28	21%	2		2	0,0%					1	1	1	100%	9	1	10	10%
Lauréat-e-s	11	4	15	27%	2		2	0,0%					1	1	1	100%	8	1	9	11%

- En 2011

	CR2				CR1				DR2 EXTERNES				DR1				DR2 INTERNES			
	H	F	Total	% F	H	F	Total	% F	H	F	Total	% F	H	F	Total	% F	H	F	Total	% F
Candidat-e-s	337	73	410	18%	24	5	29	17%	50	4	54	7%					42	7	49	14%
Admissibles	27	4	31	13%					3	1	4	25%					5	2	7	29%
Lauréat-e-s	15	3	18	17%					1	1	2	50%					5	2	7	29%

Données 2011

Source : *La parité dans les métiers du CNRS 2011*, à paraître décembre 2012

I Concours externes et DR2 (interne) : âges des lauréat-e-s



P. 18

externes

2010

INSTITUT	Hommes	Femmes	Total
INSB	34,7	35,2	34,9
INC	32,3	32,3	32,3
INEE	32,7	31,6	32,4
INSHS	36,8	34,6	35,9
INS2I	31,4	28,4	31,0
INSIS	32,2	32,4	32,3
INSMI	28,3	32,8	29,5
INP	32,6	31,5	32,3
IN2P3	34,3	33,7	34,1
INSU	34,8	32,8	34,2
CID ⁽¹⁾	34,6	33,4	34,0
TOTAL	33,4	33,3	33,3

2011

INSTITUT	HOMMES	FEMMES	TOTAL
INSB	34,4	36,0	35,0
INC	32,8	31,5	32,3
INEE	33,9	35,3	34,3
INSHS	34,4	36,0	35,1
INS2I	32,1	34,8	33,3
INSIS	32,0	31,0	31,8
INSMI	29,8	34,4	31,0
INP	32,2	33,0	32,3
IN2P3	32,1	32,5	32,1
INSU	33,3	32,0	32,8
TOTAL	33,1	34,3	33,5

Écart d'âge au recrutement (1)

- + 1 an et 7 mois
- 1 an et 4 mois
- + 1 an et 5 mois
- + 1 an et 7 mois
- + 2 ans et 8 mois
- 1 an
- + 4 ans et 7 mois
- + 10 mois
- + 5 mois
- 1 an et 4 mois
- + 1 an et 2 mois**

DR2
interne

2010

INSTITUT	Hommes	Femmes	Total
INSB	45,9	45,4	45,7
INC	44,3	46,0	45,0
INEE	47,2	51,9	49,0
INSHS	47,9	50,9	49,2
INS2I	41,7	40,5	41,2
INSIS	45,0	45,1	45,1
INSMI	39,3	46,3	40,1
INP	44,8	46,7	45,3
IN2P3	43,6	48,0	45,0
INSU	46,2	43,5	45,5
GR ⁽¹⁾	53,6	47,2	49,3
TOTAL	45,4	46,9	45,9

2011

INSTITUT	HOMMES	FEMMES	TOTAL
INSB	44,2	46,7	45,2
INC	43,6	46,3	44,6
INEE	47,2	48,3	47,6
INSHS	46,8	52,4	49,0
INS2I	41,2	45,2	42,5
INSIS	44,3	44,0	44,2
INSMI	36,8	38,0	37,1
INP	43,9	45,3	44,2
IN2P3	43,4	44,4	43,7
INSU	45,2	49,7	46,2
TOTAL	44,3	47,4	45,3

Une étude appelée « Etude Stravia »
(du nom du cabinet de consultance qui a fait l'étude)
sur la prise en compte du genre dans les carrières au CNRS

commanditée par la DRH et la Mission pour la place des femmes

a été réalisée en 2008/2009 (sur des données statistiques de
décembre 2007)

Questionnements

- Les disparités **observées** entre les femmes et les hommes au CNRS relèvent-elles de la **discrimination** ?
- Quels sont les mécanismes **observés** ?
- Quelles sont les **potentialités** de **changement** ?
- A quel(s) niveau(x) se situent-elles ?

Méthodologie

Périmètre

- Chercheur-e-s et IT
- Processus RH analysés :
 - recrutement et promotion,
 - mobilité,
 - formation,
 - conditions de travail

Sources

Données chiffrées et indicateurs élaborés par la DRH + traitement statistique
Entretiens avec les acteurs des process RH
Entretiens avec des membres du Comité National

Des constats

Chercheur-e-s

- L'accroissement du taux de recrutement des femmes s'est fait en période de croissance de l'embauche, sans diminution du volume de recrutement de chercheurs hommes
- Le taux de présence des femmes dans les grades les plus élevés est très nettement inférieur à celui des hommes (« plafond de verre »)

Des constats

Chercheur-e-s

Une différence de vitesse des carrières

pour l'accès au corps des DR : l'exercice de simulation de carrière se déroulant à la même vitesse pour les hommes ou les femmes fait apparaître **un déficit de carrière des femmes de 310 (analyse synchronique)**

les données : 1078 femmes et 3214 hommes

les projections par simulation : 1464 femmes

Comment expliquer ces différences de carrière ?

- Différence de structure des âges : les femmes entrent plus tard
- **un décalage d'âge à l'entrée dans les corps de CR et de DR**
- **les femmes sont moins nombreuses que les hommes à se présenter au concours DR2**

Des constats

Ingénieur-e-s et technicien-ne-s

- Pas de différence constatée de carrière entre les femmes et les hommes au sein d'un même corps sauf pour le corps des IR qui présente des différences très semblables à celles observées dans les corps des chercheurs
- Des différences importantes selon les BAP
- Tous corps confondus, les carrières des IT font apparaître statistiquement des inégalités de carrière entre les femmes et les hommes. La source des inégalités observées est à rechercher dans la progression entre les corps en cours de carrière, celle-ci étant plus rapide pour les hommes que pour les femmes.

Mise en évidence d'un modèle professionnel dominant et unique

Un modèle dominant **masculin**, qui ne se dit pas comme tel

- **disponibilité totale** (psychique, physique, idée de vocation),
- **sens politique** (travail relationnel, constitution et entretien de réseaux),
- **goût du pouvoir** (ambition, ego, leadership).

Ce modèle d'exercice de métier est défini **comme neutre**.

Il s'oppose à un autre modèle identifié comme **féminin** :

- **conciliation des temps privé et professionnel**,
- **sérieux et application dans le travail**,
- **diplomatie et responsabilité**.

Un modèle professionnel dominant et unique

« La présence de ce modèle fait effet au travers des règles, des procédures et des critères de promotion mais aussi des pratiques quotidiennes et des décisions individuelles »

Si bien que le respect de ces normes, tout en poursuivant les finalités scientifiques de l'établissement, contribue à la production d'inégalités de carrière entre les hommes et les femmes

Un processus de micro-mécanismes déterminant

Ces « modèles » sous-jacents produisent

- *un ensemble de micro-mécanismes de différenciation entre hommes et femmes difficilement observables*
- *mais qui, cumulés,*
- *produisent de manière indirecte*
- *des écarts très importants entre les situations professionnelles des hommes et des femmes*

Mise en évidence d'une discrimination « indirecte »

Discrimination indirecte :

- L'application de la même règle à des situations différentes

« Aux fins du principe de l'égalité de traitement [...], une discrimination indirecte existe lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre affecte une proportion nettement plus élevée de personnes d'un sexe... »

(Source : Directive 97/80/CE du Conseil de l'Europe du 15 décembre 1997)

Adaptation au droit communautaire dans le droit français : Art. L 1132-1 code du Travail Loi du 27 mai 2008

Le rapport Stravia fournit une typologie des justifications issues des entretiens

- **Essentialiste**

Des différenciations « naturelles » de comportement entre les hommes et les femmes

- **Sociétale**

Des causes vues comme exogènes au CNRS, relevant de l'héritage d'une organisation sociale et d'arrangements conjugaux

- **Organisationnelle**

Des différenciations inévitables liées à l'organisation du travail de la recherche

Ces différents registres de justifications s'accordent sur le fait de légitimer et de rendre inéluctable l'alternative qui se pose aux femmes :

- se conformer au modèle dominant en en payant le prix

- ou se satisfaire d'une carrière amoindrie liée à une vie personnelle «accaparante»

**Nous sommes là au cœur des stéréotypes sociaux
concernant la place des femmes en sciences**

L'influence des stéréotypes sociaux

Stéréotypes sociaux: Croyances partagées, à des degrés divers, à propos de certaines catégories ou de certains groupes sociaux (e.g., hommes/femmes; blancs/noirs, etc).

Une idée très répandue dans nos sociétés: l'infériorité intrinsèque des femmes (et des filles) relativement aux hommes (et aux garçons) en mathématiques et plus largement dans les disciplines scientifiques et techniques, etc.

Ces stéréotypes sociaux induisent un phénomène appelé la « **menace du stéréotype** » (MS) dont les effets peuvent être délétères.

La MS a été mise en évidence par un chercheur américain (Stanford University), Claude Steele



Steele (1997). Am. Psych.

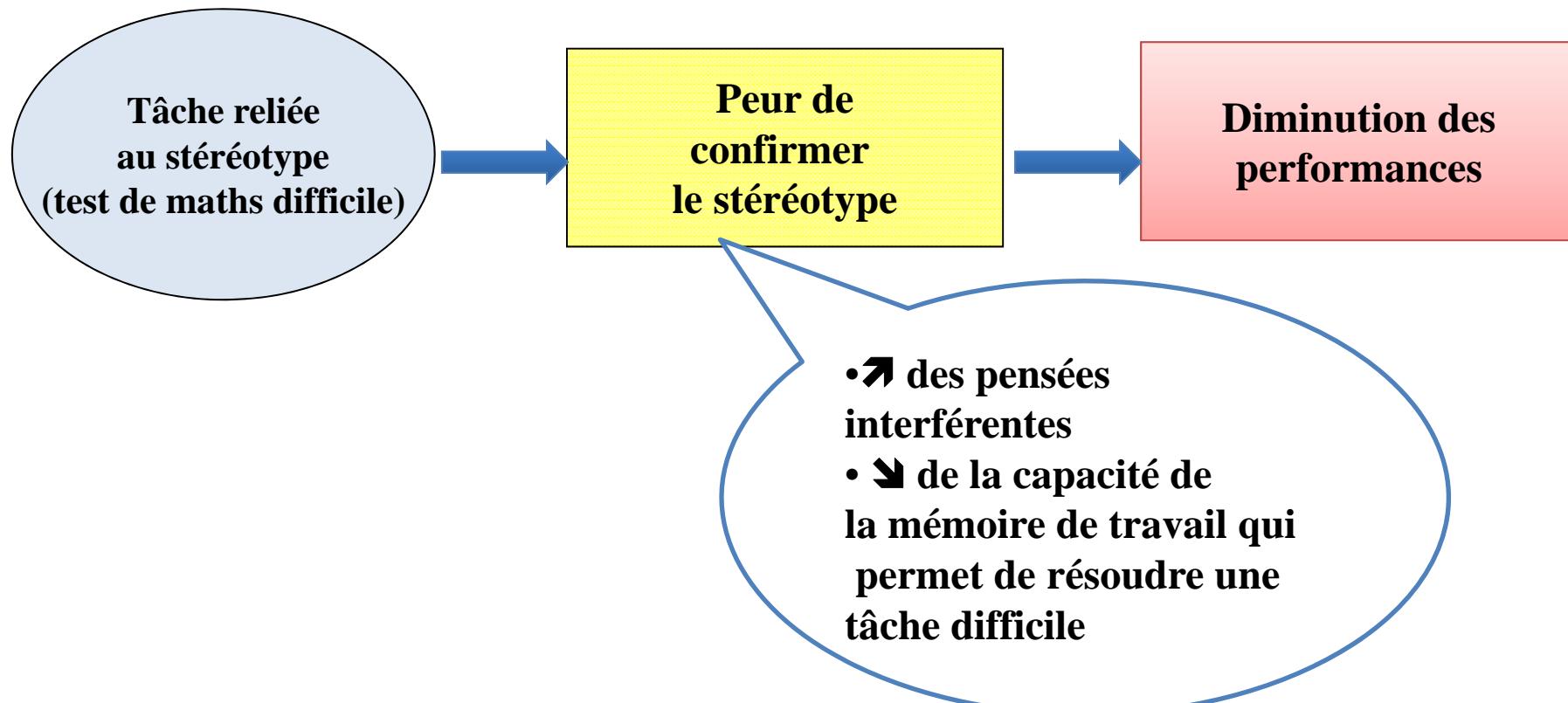
Steele & Aronson (1995). JPSP

Claude Steele: « Stereotype Threat »

La Menace du Stéréotype (MS)

correspond à la baisse de performance des individus lorsqu'ils peuvent craindre de confirmer – à leurs propres yeux ou aux yeux d'autrui – un stéréotype négatif ciblant leur groupe d'appartenance.

Effet de menace du stéréotype (MS)



En situation de classe...

HUGUET, P., & REGNER, I. (2007). Journal of Educational Psychology

454 élèves de 6ème et 5ème (plusieurs niveaux de réussite ou d'échec); 223 filles et 231 garçons.

Chaque classe était divisée en 2 groupes mixtes (10 à 14 élèves) versus en deux groupes non-mixtes. Les enfants étaient installés individuellement à des tables séparées.

Présentation de la « figure de Rey »

1'30 pour la phase d'encodage et 5 ' pour le rappel.

A un groupe, on disait que c'était un **test de géométrie**, à l'autre groupe on disait que c'était un **jeu de dessin**

Enfants de 6ème/ 5ème

Test de géométrie

OU

Jeu de dessin

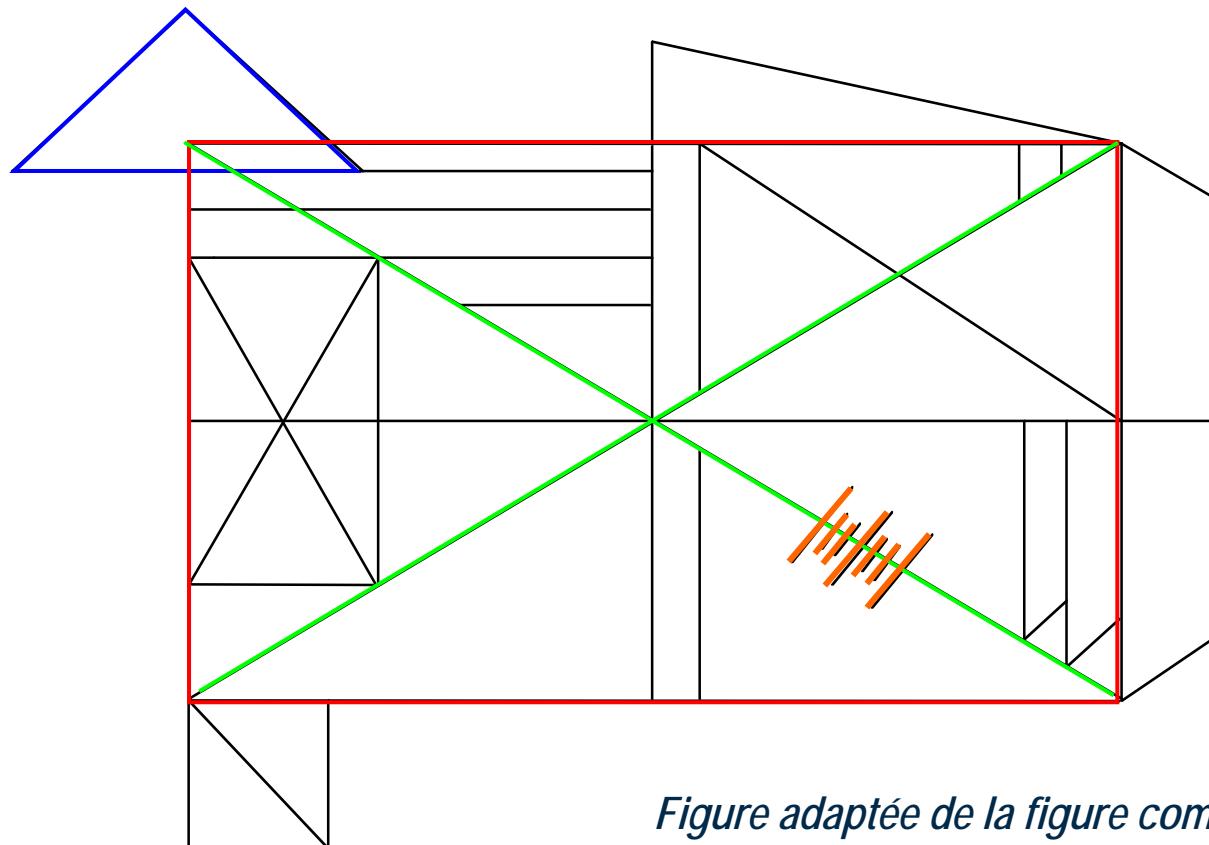
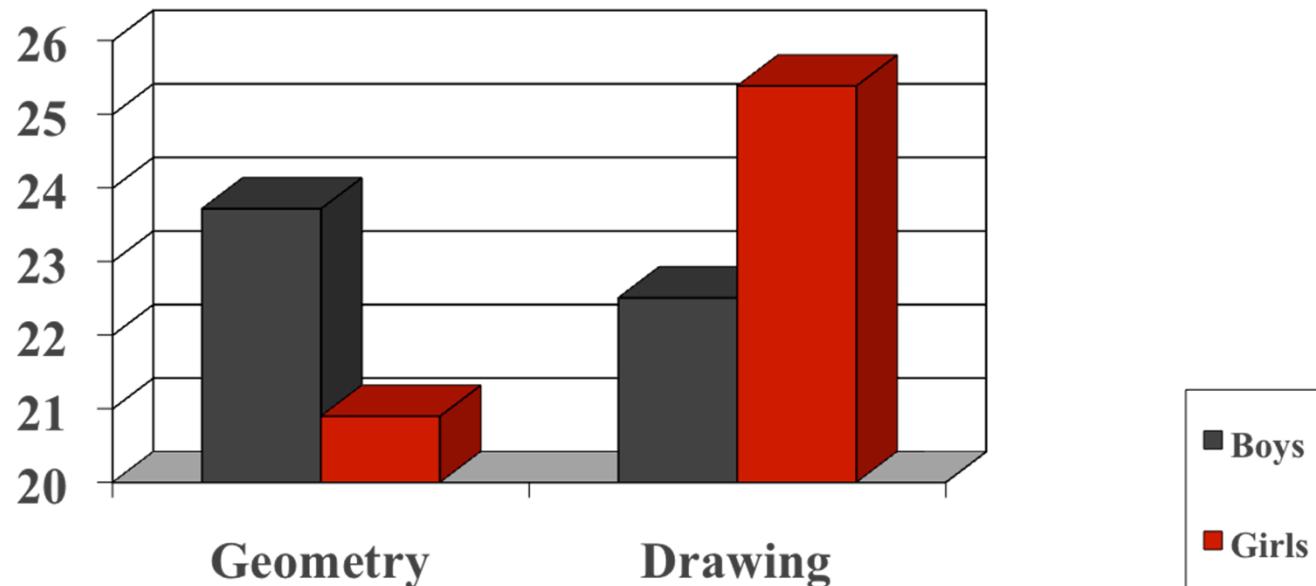


Figure adaptée de la figure complexe de Rey-Osterrieth

Performance
(max = 44 pts)

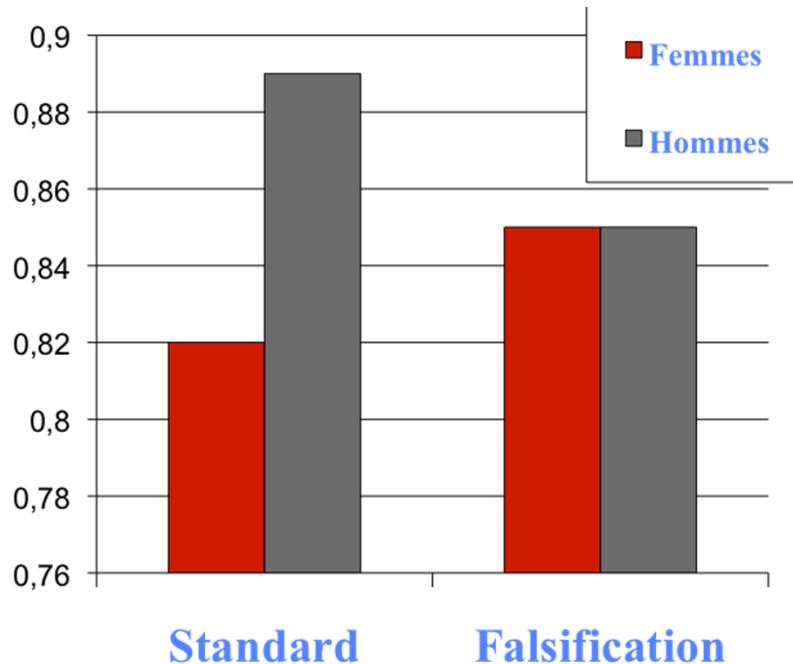
Mixed Groups



Context

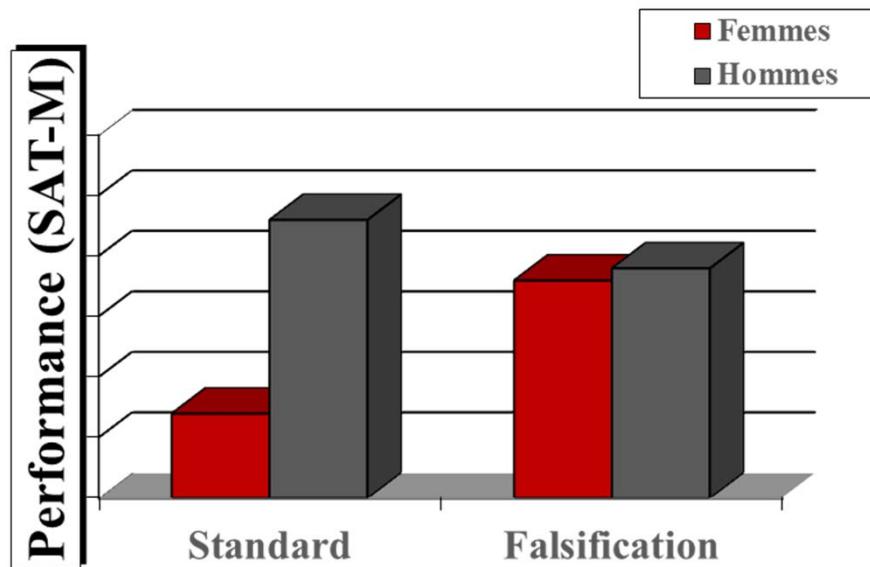
HUGUET, P., & REGNER, I. (2007). Journal of Educational Psychology

On retrouve des résultats tout à fait similaires dans les écoles d'ingénieurs (test de raisonnement logique difficile). Un groupe était dans la situation standard (rien de particulier n'est indiqué). On indiquait à l'autre groupe qu'il n'y a pas de différences entre filles et garçons à ce test (« falsification »)



Régnier, Smeding, Gimmig, Thinus-Blanc, Monteil, & Huguet, 2010, Psychological Research

.....et également chez des étudiants (garçons et filles) de l'Université de Stanford suivant un cursus de Mathématiques de haut niveau, soumis à une série de tests mathématiques très difficiles. Pour l'un des groupes : condition standard, habituelle d'évaluation. Pour l'autre groupe (« falsification ») : « On n'observe pas de différences de performances entre les garçons et les filles »



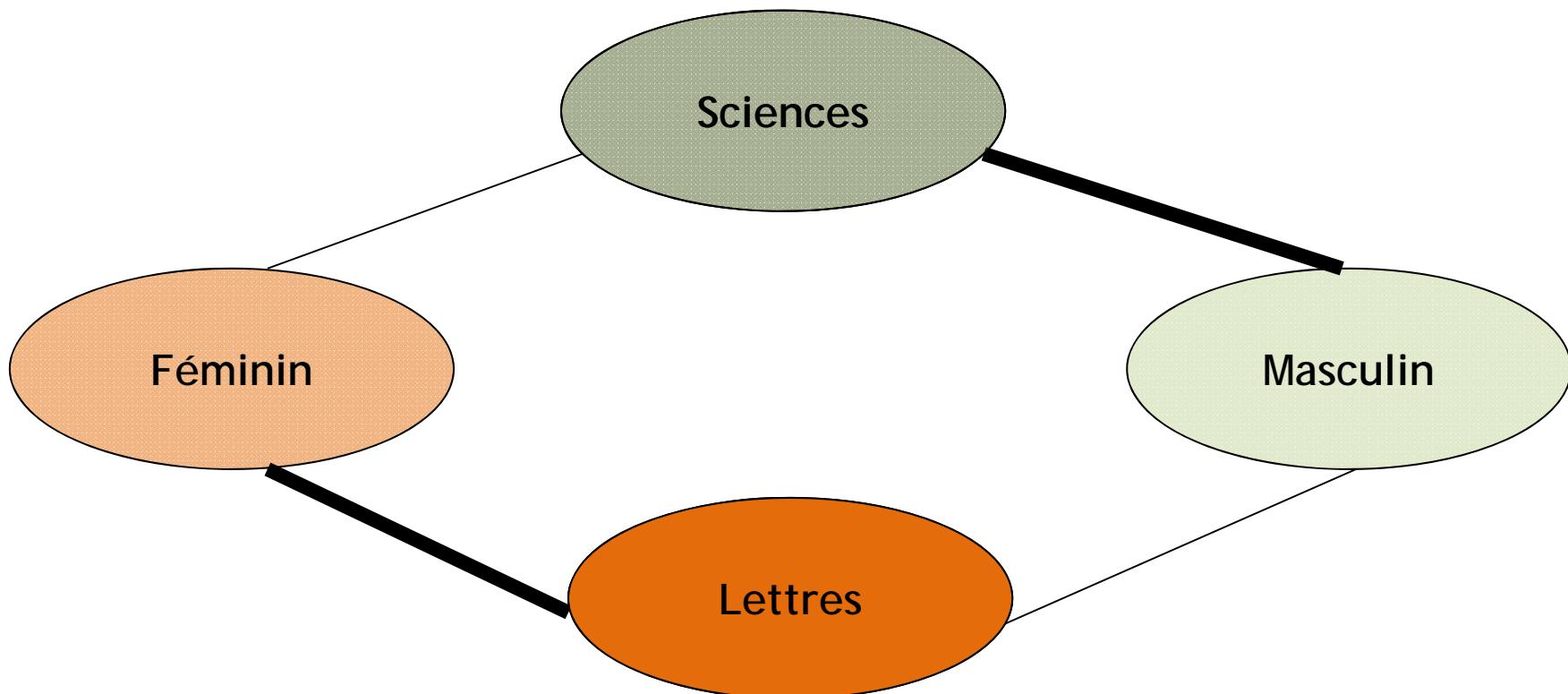
Spencer, Quinn, & Steele (1999), JESP

La face cachée de l'iceberg : les associations implicites

- Traditionnellement, en Psychologie, l'existence et la force des stéréotypes sont des question récurrente, généralement abordée à partir d'entretiens et de questionnaires à partir de techniques sensibles au « biais de désirabilité sociale »: les individus interrogés donnent assez souvent des réponses socialement acceptables donc conformes aux conventions, aux valeurs et aux normes en vigueur dans leur milieu social/culturel. **DISCOURS EXPLICITE.**
- Une technique complémentaire: la mesure des « associations implicites » développée par Greenwald et collaborateurs aux USA: Permet de sonder certains automatismes culturels (de l'ordre des stéréotypes sociaux) tout en éliminant le biais de désirabilité sociale. **ATTITUDES IMPLICITES.**

Avons-nous des stéréotypes selon lesquels les femmes seraient moins douées en Sciences que les hommes mais plus douées en Lettres?

Pour répondre à cette question, il faut s'interroger sur la **force** des associations entre ces différentes catégories:



Résultats de Nosek et al., PNAS, 2009, 106, no. 26, 10593-10597

500,000 participants

36 pays

La force des associations implicites chez ces population « tout venant » est liée aux pourcentages de femmes engagées dans des filières scientifiques : plus le degré de stéréotypie implicite est faible, plus il y a de femmes qui s'engagent dans ces carrières !

Un site intéressant :

<https://implicit.harvard.edu/implicit/>

ou bien taper « *project implicit* » dans Google

Cliquer sur « *demonstration* » puis sur The French flag is a horizontal tricolor of blue, white, and red.

Donc....

Ne surtout pas confondre la compétence et la performance!
Performances cognitives en réalité peu dissociables de leurs
contextes sociaux et culturels de production...
La désaffection des femmes pour les filières scientifiques:
stéréotypes culturels

Comment remédier à cette situation ?



P. 44

La recherche n'est pas encore très avancée, cependant...

- ✓ La connaissance de la menace du stéréotype peut en réduire les effets délétères
- ✓ Auto-affirmation positive
- ✓ Insister sur les modèles féminins
- ✓ Aller vers l'idée que les différences liées au genre, sont une source d'enrichissement pour les femmes et pour les hommes à condition d'en favoriser les interactions positives

Ces données issues de la recherche fondamentale peuvent constituer des leviers d'action

On comprend mieux pour quoi cela bouge peu :

On est confronté :

Soit à du déni

Soit à de l'indifférence

Au mieux à un sentiment d'impuissance : multitude des micromécanismes, multitude des actrices et acteurs, poids de la société, de l'histoire...

La réponse : agir... et ... ensemble

Chacun(e) à son propre niveau d'intervention

En menant des actions, conjuguées, cumulées...

Des exemples d'actions proposés par des collègues lors des journées de formation des 7 juin et 6 juillet 2011

Journée du 7 Juin 2011 : propositions des participant-e-s RH et COM



P. 47

COM	Atelier RH1	Atelier RH2	Atelier RH3
Equilibre dans la représentation hommes femmes sur tous supports	Suivi de carrières et promotions	Accompagnement RH auprès du personnel notamment féminin afin de prévenir l'autocensure	Articulation vie privée/ vie professionnelle
Veiller à l'équilibre H/F dans les supports	Veiller à l'égalité dans les carrières H/F	Prévenir et diminuer l'autocensure	Limiter l'impact des contraintes
Trouver des critères permettant d'évaluer l'équilibre H/F sur les supports	Atténuer par modification des procédures et des supports de promotion les conséquences d'interruption d'activités liées à la maternité	Module de sensibilisation à la parité H/F	Flexibilité du temps de travail
Inversion des stéréotypes dans la représentation photographique et filmique des agents CNRS	Aider à sortir des stéréotypes de genre des métiers	« Déstigmatiser » le congé maternité	Souplesse des horaires de réunion
Veiller à l'équilibre des genres dans le choix des intervenants lors des événements institutionnels et de culture scientifique	S'assurer de l'absence de discriminations dans les promotions au choix	Sensibilisation collective sur la prévention de l'autocensure	Mise en place d'un chèque garde d'enfant

6 Juillet 2011 : proposition de projets par les cadres participant-e-s



P. 48

	Atelier 1 projet 1	Atelier 1 projet 2	Atelier 2 projet 1	Atelier 2 projet 2
Thème	Recrutement, mobilité et promotion	Articulation vie professionnelle vie privée	Recrutement, mobilité et promotion	Articulation vie professionnelle / vie privée
Projet	Favoriser un accès en plus grand nombre des femmes aux instances de direction et aux distinctions	Faire évoluer les modes d'organisation du travail scientifique pour limiter la discrimination indirecte	Réseau mentorat parité au CNRS	Soutenir les personnes qui ne peuvent être présentes sur leur lieu de travail au moment de la période de promouvabilité
Finalité	Mobiliser toutes les compétences (dimension collective) Établir la parité hommes/femmes au niveau du management	Intégrer les contraintes majoritaires pour préserver une vie collective	Développer un réseau de mentors pour promouvoir la carrière des femmes à différents niveaux	Ne pas pénaliser les personnes qui ne peuvent être présentes sur le lieu de travail au moment de la période de promouvabilité (notamment au moment de la maternité)
Directives	Impliquer toutes les directions	Au delà de la démarche penser souplesse de l'organisation du travail	Travailler avec la DRH et le Cté national Tenir compte des spécificités BAP disciplines. Se distinguer du médiateur et des SRH	Impliquer les responsables hiérarchique
Équipe projet	Directoire, 1 DR, 1 DI, 1 DF et 2 DU	Présidence, DGDR DR DGDS Institut DU	(fiche projet)	DRH / équipe en charge du dossier annuel



| Une opportunité pour le volet destiné aux chercheurs/ses du plan d'action institutionnel du CNRS : le projet européen INTEGER

Cadre : 7^e PCRD, volet Capacités - Science dans la Société

Durée du contrat : 4 ans (mars 2011-février 2015)

Budget : 3,25 M€ dont près de 900 k€ pour le CNRS (financé à 70%)

Objet : Créer un changement structurel durable au sein des institutions de recherche et d'enseignement supérieur dans le but d'augmenter la participation des femmes et d'améliorer l'égalité professionnelle entre chercheuses et chercheurs en STEM



Mise en oeuvre des plans d'actions pour l'égalité professionnelle 		TRINITY COLLEGE DUBLIN	ŠIAULIAI UNIVERSITY
•INP (Institut Néel) •INSMI (IMJ) •Groupe de référence : INSIS (LAAS, Institut P')	•School of Natural Sciences •School of Chemistry	•Faculty of Mathematics and Informatics •Faculty of Technology	
Structure porteuse Expertise genre/ égalité professionnelle	Mission pour la place des femmes au CNRS	WiSER (Centre for Women in Science & Engineering Research)	Gender Studies Centre
Coordination 	Bradford College		
Evaluation 			

Experts & Ambassadors
↑
↓

| Projet européen INTEGER

4 domaines d'intervention :

implication des dirigeants, mobilisation de la structure organisationnelle, progression des carrières, équilibre vie personnelle-vie professionnelle

Calendrier :

Mois 1 à 21 (mars 2011 à octobre 2012) :

- Collecte et analyse des données quantitatives (statistiques CNRS, Institut, Labo, national) et qualitatives (questionnaire en-ligne sur pratiques et culture institutionnelle/ environnement de travail/ parcours professionnels + visites sur site dans les laboratoires ciblés)
- Séminaire d'échange d'expériences entre partenaires du consortium (1^{er} organisé au CNRS, Paris 19/01/2012), Réunion du *Partnership Group* (1^{er} organisé au CNRS, Paris 20/12/2012), Séminaires INTEGER en interne (à Paris, 29 juin 2012)
- Mise en place des équipes de mise en œuvre au niveau institutionnel et aux niveaux locaux
- Finalisation d'un plan d'action INTEGER pour l'égalité professionnelle

Mois 21 à 48 (novembre 2012 à fin février 2015) :

- Mise en œuvre du plan d'action INTEGER, volet institutionnel et volets locaux, avec évaluation annuelle et réajustements éventuels
- Production de recommandations et directives, dissémination

Jusqu'à 2 ans après la fin du soutien CE : Institutionnalisation du plan d'action

| Enquête en ligne INTEGER

- Objectif : analyser les parcours et aspirations de carrière, ainsi que les perceptions et expériences personnelles des chercheuses et des chercheurs de l'INSMI, l'INP et l'INSIS afin de mieux cibler le plan d'action pour l'égalité professionnelle qui sera mis en oeuvre au CNRS de 2012 à 2015 dans le cadre du projet.
- Base de questionnaire commune aux trois établissements partenaires d'INTEGER, puis adaptation au contexte CNRS. Plus de 70 questions.
- Deux versions : Version 1 (CR & DR CNRS uniquement) et Version 2 (permanent-e-s du CNRS ou d'autres organismes, enseignant-e-s chercheurs/ses, chercheurs/ses non-permanent-e-s, post-docs et doctorant-e-s des unités de recherche ciblées)
- Premiers résultats de l'enquête présentés ici : la phase d'analyse a démarré fin avril 2012 pour l'INSMI et l'INP et fin mai 2012 pour l'INSIS
- Les différentes parties de l'enquête portent sur les thèmes suivants :
 1. Situation professionnelle actuelle
 2. Parcours professionnel et aspirations de carrière
 3. Développement professionnel
 4. Equilibre entre vie personnelle et vie professionnelle
 5. Environnement professionnel au sein de l'unité de recherche
 6. Management et gouvernance institutionnelle
 7. Données démographiques

| Résultats de l'enquête en ligne – Taux de réponses

V1	Répondant-e-s			Population ciblée *			Taux de réponses		
	F	H	% F	F	H	% F	F	H	Total
CR2	30	62	32,6%	70	279	20,1%	42,9%	22,2%	26,4%
CR1	90	129	41,1%	222	759	22,6%	40,5%	17,0%	22,3%
DR2	51	93	35,4%	121	555	17,9%	42,1%	16,8%	21,3%
DR1	19	35	35,2%	30	221	12,0%	63,3%	15,8%	21,5%
DRCE	2	10	16,7%	3	48	5,9%	66,7%	20,8%	23,5%
Total	192	329	36,9%	446	1862	19,3%	43,0%	17,7%	22,6%

Nombre de répondant-e-s par Institut et corps

	INSIS			INSMI			INP		
	F	H	% F	F	H	% F	F	H	% F
CR	44	63	41,1%	20	41	32,8%	55	81	40,4%
DR	23	37	38,3%	11	20	35,5%	38	79	32,5%
Total	67	100	40,1%	31	61	33,7%	93	160	36,8%

Taux de réponses par Institut et corps

	INSIS			INSMI			INP		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
CR	34,6%	16,0%	20,6%	60,6%	23,3%	29,2%	41,7%	17,3%	22,6%
DR	46,0%	12,1%	16,9%	64,7%	18,0%	24,2%	43,7%	19,4%	23,7%
Total	37,9%	14,3%	19,1%	62,0%	21,3%	27,3%	42,5%	18,3%	23,1%

Calculés par rapport aux effectifs au 31/12/11 - Source Base du Bilan social 2001

Représentation par rapport aux effectifs de chaque Institut

Globalement, près de 23% de la population ciblée a répondu à la version 1 de l'enquête. Les femmes sont sur-représentées au sein des répondant-e-s par rapport à leur proportion au sein des effectifs des Instituts. 62% des chercheuses de l'INSMI ont répondu à l'enquête INTEGER

|Résultats de l'enquête en ligne – Taux de réponses

V2	INSIS/ LAAS et Institut p'			INSMI/ IMJ			INP/ Institut Néel		
	F	H	% F	F	H	% F	F	H	% F
Doctorant-e-s	11	43	20,4%	6	9	40,0%	10	5	66,7%
Chercheurs/ses contractuelle*	3	11	21,4%	-	3	0,0%	3	4	42,9%
CR	9	20	31,0%	1	4	20,0%	7	10	41,2%
MCF	16	27	37,2%	7	19	26,9%	6	4	60,0%
DR	6	21	22,2%	5	6	45,5%	4	15	21,1%
PU	4	14	22,2%	1	20	4,8%	-	3	0,0%
Total	49	136	26,5%	20	61	24,7%	30	41	42,3%

Représentation par rapport à la population du laboratoire

	INSMI/ IMJ			INP/ Institut Néel		
	F	H	Total	F	H	Total
Doctorant-e-s	14,3%	4,5%	6,2%	43,5%	6,8%	15,6%
Chercheurs/ses contractuelle*	0,0%	25,0%	23,1%	37,5%	16,7%	21,9%
CR	25,0%	21,1%	21,7%	36,8%	22,7%	27,0%
MCF	43,8%	19,6%	23,0%	54,5%	16,0%	27,8%
DR	83,3%	18,8%	28,9%	50,0%	30,0%	32,8%
PU	25,0%	25,3%	25,3%	0,0%	25,0%	20,0%
Total	27,4%	13,9%	15,8%	41,7%	18,0%	23,3%

Calculés par rapport aux données transmises par l'Institut Néel et collectées sur Labintel concernant les effectifs de l'IMJ : ces données sont probablement surestimées au moins concernant la population des doctorant-e-s

Le taux de réponse global à l'Institut Néel dépasse les 23%, tandis qu'il est d'environ 16% à l'IMJ d'après les données Labintel (toutefois, le nombre de doctorant-e-s y étant fortement surévalué, le taux de réponse est en réalité supérieur). Les taux de réponses varient selon les statuts et grades.

I Résultats de l'enquête en ligne – Environnement de travail

V2 : D'accord ou pas d'accord avec chacune des déclarations suivantes, à propos de la culture de votre laboratoire et de vos relations avec vos collègues ? (5.1)

	INSIS		INSMI		INP	
	F	H	F	H	F	H
" Je me sens constamment jugé-e par mes collègues "						
(Tout à fait) d'accord	40,3%	40,3%	24,1%	18,8%	55,7%	32,5%
Pas (du tout) d'accord	46,8%	51,9%	72,4%	77,1%	37,1%	59,5%
Non pertinent	12,9%	7,8%	3,4%	4,2%	7,1%	7,9%
"J'ai le sentiment que ma contribution au laboratoire est reconnue"						
(Tout à fait) d'accord	77,0%	89,7%	82,8%	85,4%	53,5%	85,8%
Pas (du tout) d'accord	23,0%	9,0%	17,2%	10,4%	39,4%	13,4%
Non pertinent	0,0%	1,3%	0,0%	4,2%	7,0%	0,8%
"Je dois/ J'ai dû travailler plus que mes collègues, me semble-t-il, avant d'être/ avoir été perçu-e comme un-e chercheur/se reconnu-e en tant que tel-le"						
(Tout à fait) d'accord	41,9%	29,5%	25,9%	8,3%	48,5%	18,0%
Pas (du tout) d'accord	54,8%	56,4%	66,7%	83,3%	39,7%	73,0%
Non pertinent	3,2%	14,1%	7,4%	8,3%	11,8%	9,0%
"Je suis soutenu-e et encouragé-e par mes collègues plus expérimenté-e-s lorsque je souhaite postuler à une promotion"						
(Tout à fait) d'accord	44,3%	48,7%	57,1%	64,6%	36,1%	44,2%
Pas (du tout) d'accord	39,3%	25,6%	25,0%	18,8%	41,7%	28,3%
Non pertinent	16,4%	25,6%	17,9%	16,7%	22,2%	27,5%
"Les interactions avec les collègues de mon laboratoire sont soumises à de nombreux codes et règles implicites"						
(Tout à fait) d'accord	53,2%	39,0%	50,0%	23,9%	58,9%	45,1%
Pas (du tout) d'accord	38,7%	48,1%	50,0%	76,1%	30,1%	43,4%
Non pertinent	8,1%	13,0%	0,0%	0,0%	11,0%	11,5%
Nombre de répondant-e-s	62	78	29	49	73	127

Les femmes déclarent davantage d'effets négatifs que les hommes, en particulier à l'INP. La perception de l'existence de codes et règles implicites régissant les interactions entre collègues est partagée par (plus de) la moitié des femmes dans chaque Institut.

I Résultats de l'enquête en ligne – Environnement de travail

V2 : D'accord ou pas d'accord avec chacune des déclarations suivantes, à propos de la culture de votre laboratoire et de vos relations avec vos collègues ? (5.1)

	INSIS/ LAAS et Institut P'		INSMI/ IMJ		INP/ Institut Néel	
	F	H	F	H	F	H
"Je me sens libre d'exprimer mes préférences en matière de sujets de recherche et de choix de carrière"						
(Tout à fait) d'accord	77,8%	81,5%	88,2%	95,7%	72,7%	100,0%
Pas (du tout) d'accord	19,4%	15,2%	11,8%	4,3%	18,2%	0,0%
Non pertinent	2,8%	3,3%	0,0%	0,0%	9,1%	0,0%
"Mes collègues sollicitent mon avis sur leurs idées et problématiques de recherche"						
(Tout à fait) d'accord	54,3%	78,9%	50,0%	74,5%	68,2%	91,4%
Pas (du tout) d'accord	40,0%	16,7%	27,8%	19,1%	13,6%	8,6%
Non pertinent	5,7%	4,4%	22,2%	6,4%	18,2%	0,0%
"Je suis en contact/ Je peux échanger avec des modèles qui me correspondent"						
(Tout à fait) d'accord	57,1%	76,1%	68,8%	80,0%	59,1%	66,7%
Pas (du tout) d'accord	25,7%	14,1%	25,0%	11,1%	31,8%	18,2%
Non pertinent	17,1%	9,8%	6,3%	8,9%	9,1%	15,2%
"Je dois/ J'ai dû travailler plus que mes collègues, me semble-t-il, avant d'être/ avoir été perçu-e comme un-e chercheur/se reconnu-e en tant que tel-le"						
(Tout à fait) d'accord	44,4%	32,2%	6,3%	17,8%	34,8%	34,3%
Pas (du tout) d'accord	33,3%	48,9%	56,3%	68,9%	43,5%	51,4%
Non pertinent	22,2%	18,9%	37,5%	13,3%	21,7%	14,3%
"Je suis soutenu-e et encouragé-e par mes collègues plus expérimenté-e-s lorsque je souhaite postuler à une promotion"						
(Tout à fait) d'accord	37,1%	44,9%	29,4%	48,9%	50,0%	57,1%
Pas (du tout) d'accord	37,1%	23,6%	23,5%	17,8%	22,7%	25,7%
Non pertinent	25,7%	31,5%	47,1%	33,3%	27,3%	17,1%
Nombre de répondant-e-s	37	93	18	47	23	36

Une part importante des répondantes de l'Institut Néel et des laboratoires de l'INSIS estime avoir dû travailler plus que leurs collègues avant d'être reconnues, et ne pas avoir de modèles leur correspondant. Le soutien des collègues plus expérimenté-e-s dans le cadre d'une promotion est jugé non-pertinent par près de la moitié des femmes de l'IMJ

| Résultats de l'enquête en ligne – Environnement de travail

V1 : « Pouvez-vous évaluer votre laboratoire sur les aspects suivants ? » (5.2)

	INSIS		INSMI		INP	
	F	H	F	H	F	H
Collaboratif						
(Tout à fait) d'accord	58,1%	53,2%	48,3%	56,3%	34,7%	62,5%
Ni en accord ni en désaccord	22,6%	29,1%	41,4%	22,9%	32,0%	23,4%
Pas (du tout) d'accord	19,4%	17,7%	10,3%	20,8%	33,3%	14,1%
Réel soutien						
(Tout à fait) d'accord	30,2%	48,7%	57,1%	41,7%	21,9%	52,4%
Ni en accord ni en désaccord	39,7%	35,9%	25,0%	39,6%	37,0%	31,7%
Pas (du tout) d'accord	30,2%	15,4%	17,9%	18,8%	41,1%	15,9%
Non sexiste						
(Tout à fait) d'accord	45,2%	68,4%	60,7%	66,7%	38,4%	74,2%
Ni en accord ni en désaccord	24,2%	17,7%	25,0%	27,1%	26,0%	18,8%
Pas (du tout) d'accord	30,6%	13,9%	14,3%	6,3%	35,6%	7,0%
Respectueux						
(Tout à fait) d'accord	55,6%	75,9%	69,0%	83,0%	48,6%	72,0%
Ni en accord ni en désaccord	31,7%	19,0%	24,1%	17,0%	28,4%	21,6%
Pas (du tout) d'accord	12,7%	5,1%	6,9%	0,0%	23,0%	6,4%
Nombre de répondant-e-s	63	79	29	48	75	128

Les chercheuses des trois Instituts jugent leur laboratoire plus sexiste et moins respectueux que ne le font les hommes. A l'INP, le contraste est particulièrement marqué entre hommes et femmes. L'absence de réel soutien et l'environnement non-collaboratif est notamment mentionné par une forte proportion de chercheuses de l'INP.

| Résultats de l'enquête en ligne – Environnement de travail

V2 : « Pouvez-vous évaluer votre laboratoire sur les aspects suivants ? » (5.2)

	INSIS/ LAAS et Institut P'		INSMI/ IMJ		INP/ Institut Néel	
	F	H	F	H	F	H
Collaboratif						
(Tout à fait) d'accord	37,8%	60,2%	70,6%	50,0%	43,5%	63,9%
Ni en accord ni en désaccord	37,8%	18,3%	11,8%	39,6%	30,4%	19,4%
Pas (du tout) d'accord	24,3%	21,5%	17,6%	10,4%	26,1%	16,7%
Réel soutien						
(Tout à fait) d'accord	35,1%	45,7%	37,5%	39,6%	30,4%	50,0%
Ni en accord ni en désaccord	35,1%	33,7%	50,0%	50,0%	34,8%	38,9%
Pas (du tout) d'accord	29,7%	20,7%	12,5%	10,4%	34,8%	11,1%
Non sexiste						
(Tout à fait) d'accord	56,8%	60,2%	62,5%	52,1%	52,2%	65,7%
Ni en accord ni en désaccord	24,3%	32,3%	12,5%	35,4%	13,0%	22,9%
Pas (du tout) d'accord	18,9%	7,5%	25,0%	12,5%	34,8%	11,4%
Respectueux						
(Tout à fait) d'accord	48,6%	80,2%	76,5%	87,2%	68,2%	60,0%
Ni en accord ni en désaccord	37,8%	15,4%	17,6%	10,6%	18,2%	37,1%
Pas (du tout) d'accord	13,5%	4,4%	5,9%	2,1%	13,6%	2,9%
Nombre de répondant-e-s	37	93	17	48	23	36

Les répondantes jugent globalement moins bien leur unité que les hommes sur tous ces aspects, sauf à l'IMJ, où les femmes jugent leur laboratoire plus collaboratif que ne le jugent les hommes. L'Institut Néel est globalement jugé plus positivement par ses membres que l'ensemble des unités INP (CF V1)

|Résultats de l'enquête en ligne – Environnement de travail

« Des facteurs relatifs à votre environnement de travail au CNRS ont-ils freiné votre progression de carrière ? » (2.8)

V1	INSIS		INSMI		INP		TOTAL	
	F	H	F	H	F	H	F	H
Oui	44,6%	31,0%	10,7%	17,6%	52,6%	22,9%	42,7%	24,4%
Non	55,4%	69,0%	89,3%	82,4%	47,4%	77,1%	57,3%	75,6%
Nombre de répondant-e-s	65	84	28	51	78	140	171	275

V2	INSIS/ LAAS et Institut p'		INSMI/ IMJ		INP/ Institut Néel		TOTAL	
	F	H	F	H	F	H	F	H
Oui	31,6%	21,1%	18,8%	15,6%	26,1%	27,8%	27,3%	20,6%
Non	68,4%	78,9%	81,3%	84,4%	73,9%	72,2%	72,7%	79,4%
Nombre de répondant-e-s	38	95	13	42	20	32	77	175

Des freins significatifs sont rapportés par les chercheuses de l'INP et l'INSIS, davantage que par les hommes de ces Instituts. Ce n'est pas le cas à l'INSMI. La situation semble meilleure globalement au sein des unités ciblées, sauf à l'IMJ dans le cas des femmes et à l'Institut Néel chez les hommes.

| Résultats de l'enquête en ligne – Environnement de travail

V1 : Quels facteurs relatifs à votre environnement de travail au CNRS ont-ils freiné votre progression de carrière ? (2.8.1)

	INSIS		INSMI		INP		TOTAL	
	F	H	F	H	F	H	F	H
Absence de modèles dont je puisse m'inspirer	16,0%	17,4%		57,1%	18,9%	21,4%	17,2%	24,1%
Attitude de collègues	60,0%	34,8%	50,0%	42,9%	35,1%	32,1%	45,3%	34,5%
Comportements pouvant être constitutifs de harcèlement moral	40,0%	8,7%	100,0%		24,3%	14,3%	32,8%	10,3%
Comportements pouvant être constitutifs de harcèlement sexuel					8,1%		4,7%	
Culture institutionnelle encourageant à accumuler les heures de travail	12,0%	13,0%			10,8%		10,9%	5,2%
Isolement professionnel	48,0%	52,2%	50,0%	42,9%	62,2%	25,0%	56,3%	37,9%
Manque d'encadrement	8,0%	26,1%		28,6%	18,9%	17,9%	14,1%	22,4%
Manque de soutien/ d'encouragements	44,0%	39,1%	50,0%	28,6%	43,2%	35,7%	43,8%	36,2%
Mauvaises conditions de travail/ Insuffisance des équipements	24,0%	30,4%		28,6%	27,0%	28,6%	25,0%	29,3%
Offre de formations/ développement professionnel inadéquats ou insuffisants								
Possibilités d'avancement réduites	28,0%	30,4%	50,0%	71,4%	37,8%	46,4%	34,4%	43,1%
Nombre de répondant-e-s	25	23	2	7	37	28	64	58

Les principaux facteurs affectant la carrière des femmes sont l'isolement professionnel, l'attitude de collègues et le manque de soutien, tandis que les hommes évoquent plus souvent les possibilités d'avancement réduites.

| Résultats de l'enquête en ligne – Développement professionnel

V1 : Les trois opportunités de formation et de développement professionnel qui favoriseraient le plus votre progression de carrière au cours des trois années à venir (3.8)

	INSIS		INSMI		INP	
	F	H	F	H	F	H
Aide à la planification de ma carrière	27,8%	15,1%	21,7%	27,6%	17,9%	15,8%
Être membre d'une ou de plusieurs commissions	33,3%	38,4%	34,8%	24,1%	38,8%	35,8%
Compétences de communication	24,1%	24,7%	8,7%	20,7%	19,4%	15,8%
Programme formel de mentorat	3,7%	1,4%			4,5%	5,3%
Possibilités formelles de constituer/ participer à un(des) réseau(x)	29,6%	12,3%	26,1%	17,2%	29,9%	26,3%
Mentorat informel	14,8%	12,3%	21,7%	24,1%	32,8%	10,5%
Formation en vue d'acquérir des compétences en leadership	7,4%	13,7%		3,4%	10,4%	8,4%
Possibilités de détachement	11,1%	11,0%	26,1%	24,1%	7,5%	12,6%
Bilans de performance réguliers	20,4%	8,2%	4,3%	13,8%	16,4%	7,4%
Compétences en management de la recherche	37,0%	43,8%	13,0%	17,2%	23,9%	29,5%
Accès à des modèles dont je puisse m'inspirer	5,6%	5,5%	13,0%	6,9%	10,4%	11,6%
Compétences d'encadrement	16,7%	24,7%	21,7%	27,6%	9,0%	24,2%
Autre	11,1%	11,0%	17,4%	17,2%	17,9%	14,7%
Nombre de répondant-e-s	54	73	23	29	67	95

Être membre d'une ou plusieurs commissions est ce que les chercheuses des 3 Instituts jugent le plus important, avec le mentorat informel à l'INP et les compétences en management de la recherche à l'INSIS. Les compétences en management sont particulièrement choisies par les hommes de l'INSIS et de l'INP (derrière la participation à des commissions). Les possibilités de détachement sont nettement plus choisies à l'INSMI.

I Résultats de l'enquête en ligne – Développement professionnel

« Considérez-vous qu'une ou plusieurs personnes (chercheurs/ses plus expérimenté-e-s) jouent actuellement, ou ont déjà joué, pour vous le rôle de mentor-e ? » (3.6)

V1	INSIS				INSMI				INP			
	CR		DR		CR		DR		CR		DR	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
Personnes ayant ou ayant eu un ou des mentor-e-s	48,8%	68,6%	50,0%	56,7%	77,8%	66,7%	60,0%	50,0%	50,0%	54,4%	50,0%	58,0%
Nombre de répondant-e-s	43	51	22	30	18	36	10	18	50	68	28	69

V2	INSIS/ LAAS et Institut P'						INSMI/ IMJ						INP/ Institut Néel					
	Contractuel-le*		CR/ MCF		DR/ PU		Contractuel-le		CR/ MCF		DR/ PU		Contractuel-le		CR/ MCF		DR/ PU	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
Personnes ayant ou ayant eu un ou des mentor-e-s	83,3%	79,3%	33,3%	50,0%	40,0%	69,0%	66,7%	71,4%	85,7%	60,0%	60,0%	52,2%	88,9%	83,3%	58,3%	38,5%	33,3%	38,9%
Nombre de répondant-e-s	6	29	14	32	17	35	6	7	5	8	7	35	9	6	10	24	5	7

Les femmes CR et DR de l'INP et de l'INSIS déclarent proportionnellement moins que les hommes avoir bénéficié de mentor-e-s, contrairement aux répondant-e-s de l'INSMI. Les réponses sont plus contrastées dans les unités ciblées.

| Résultats de l'enquête en ligne – Développement professionnel

V1 : « Merci d'indiquer quelles formes de mentorat vous seraient utiles à ce stade de votre carrière? » (3.7)

	CR de l'INSIS		CR de l'INSMI		CR de l'INP	
	F	H	F	H	F	H
Me sert de modèle	5,0%	17,0%	29,4%	14,3%	14,9%	8,6%
Me donne des conseils sur mes orientations de recherche	40,0%	40,4%	29,4%	39,3%	38,3%	32,8%
M'introduit dans ses réseaux professionnels	32,5%	38,3%	23,5%	21,4%	40,4%	20,7%
Me donne des conseils afin de préparer un avancement de carrière (ex : promotion, poste de leadership)	45,0%	38,3%	23,5%	35,7%	53,2%	37,9%
M'informe au sujet des politiques spécifiques à l'unité de recherche/ l'Institut/ l'établissement	27,5%	34,0%	5,9%	25,0%	36,2%	13,8%
Me conseille sur la façon d'obtenir financements et autres ressources	32,5%	44,7%	23,5%	28,6%	48,9%	31,0%
Veille à défendre mes intérêts	30,0%	29,8%	23,5%	25,0%	40,4%	22,4%
Me conseille pour trouver le juste équilibre entre vie familiale et vie professionnelle	7,5%	10,6%	23,5%	17,9%	8,5%	5,2%
Aucune	12,5%	12,8%	23,5%	21,4%	12,8%	29,3%
Autre	7,5%	0,0%	11,8%	0,0%	2,1%	1,7%
Nombre de répondant-e-s	40	47	17	28	47	58

Les conseils sur les orientations de recherche, l'introduction dans les réseaux professionnels et les conseils concernant la préparation à l'avancement de carrière et la façon d'obtenir des financements sont particulièrement souhaités par les CR de l'INP et l'INSIS ; à un moindre niveau à l'INSMI. Toutefois, le souhait de bénéficier de modèles et de conseils sur l'équilibre entre vie familiale et vie professionnelle est plus fortement exprimé par les chercheuses de l'INSMI

| Résultats de l'enquête en ligne – Progression de carrière

V1 : Estimez-vous être informé-e sur les sujets suivants ? (3.2)

	INSIS				INSMI				INP			
	CR		DR		CR		DR		CR		DR	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
Critères et procédures de promotion des chercheurs/ses CNRS												
Non	14,0%	5,7%	4,5%		5,6%	8,3%			8,0%	6,1%		
Oui, mais pas suffisamment	41,9%	47,2%	4,5%	25,8%	38,9%	25,0%	30,0%	11,1%	40,0%	37,9%	20,7%	14,3%
Oui, tout à fait	44,2%	47,2%	90,9%	74,2%	55,6%	66,7%	70,0%	88,9%	52,0%	56,1%	79,3%	85,7%
Critères et procédures d'attribution des médailles CNRS												
Non	46,5%	41,5%	22,7%	22,6%	22,2%	40,0%	36,4%	66,7%	40,0%	34,8%	24,1%	14,3%
Oui, mais pas suffisamment	32,6%	47,2%	27,3%	29,0%	27,8%	37,1%	27,3%	5,6%	40,0%	36,4%	27,6%	38,6%
Oui, tout à fait	20,9%	11,3%	50,0%	48,4%	50,0%	22,9%	36,4%	27,8%	20,0%	28,8%	48,3%	47,1%
Critères et procédures d'attribution de la prime d'excellence scientifique												
Non	30,2%	30,2%	13,6%	9,7%	11,1%	11,1%	30,0%	27,8%	30,0%	24,6%	24,1%	21,7%
Oui, mais pas suffisamment	39,5%	54,7%	31,8%	51,6%	16,7%	38,9%	30,0%	22,2%	34,0%	43,1%	34,5%	37,7%
Oui, tout à fait	30,2%	15,1%	54,5%	38,7%	72,2%	50,0%	40,0%	50,0%	36,0%	32,3%	41,4%	40,6%
Nombre de répondant-e-s	43	53	22	31	18	36	11	18	50	66	29	70

Niveau d'information insuffisant concernant les critères et procédures de promotion exprimé par près de la moitié des CR, en particulier les femmes. Faible niveau d'information sur les critères et procédures d'attribution des médailles et de la PES

| Résultats de l'enquête en ligne – Progression de carrière

« Désirez-vous exercer une fonction de direction/ responsabilité scientifique au sein du CNRS ? » (6.2.1)

V1

	INSIS				INSMI				INP			
	CR		DR		CR		DR		CR		DR	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
Oui	43,3%	30,3%	50,0%	50,0%	38,5%	25,0%	66,7%	33,3%	42,9%	39,1%	33,3%	66,7%
Non	23,3%	33,3%	50,0%	0,0%	23,1%	40,6%	0,0%	33,3%	25,0%	26,1%	44,4%	25,0%
Je ne sais pas	33,3%	36,4%	0,0%	50,0%	38,5%	34,4%	33,3%	33,3%	32,1%	34,8%	22,2%	8,3%
Nombre de répondant-e-s	30	33	2	2	13	32	3	6	28	46	9	12

V2

	INSIS/ LAAS et Institut P'		INSMI/ IMJ		INP/ Institut Néel	
	F	H	F	H	F	H
Oui	34,6%	19,0%	20,0%	9,7%	12,5%	33,3%
Non	34,6%	41,3%	46,7%	61,3%	37,5%	33,3%
Je ne sais pas	30,8%	39,7%	33,3%	29,0%	50,0%	33,3%
Nombre de répondant-e-s	26	63	15	31	16	15

Les femmes de l'INSIS et de l'INSMI souhaitent proportionnellement plus que les hommes exercer une fonction de direction/ responsabilité scientifique. Une proportion importante de femmes et d'hommes déclare ne pas savoir.

|Résultats de l'enquête en ligne – Progression de carrière



P. 65

« Pensez-vous pouvoir un jour accéder à un poste de direction/ responsabilité scientifique ? » (6.2.2)

V1

	INSIS				INSMI				INP			
	CR		DR		CR		DR		CR		DR	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
Oui	34,5%	54,5%	50,0%	0,0%	50,0%	61,3%	66,7%	50,0%	24,1%	47,8%	0,0%	36,4%
Non	20,7%	15,2%	50,0%	50,0%	0,0%	12,9%	0,0%	0,0%	6,9%	15,2%	50,0%	36,4%
Je ne sais pas	44,8%	30,3%	0,0%	50,0%	50,0%	25,8%	33,3%	50,0%	69,0%	37,0%	50,0%	27,3%
Nombre de répondant-e-s	29	33	2	2	12	31	3	6	29	46	8	11

V2

	INSIS/ LAAS et Institut P'		INSMI/ IMJ		INP/ Institut Néel	
	F	H	F	H	F	H
Oui	25,9%	33,3%	28,6%	28,6%	18,8%	64,3%
Non	22,2%	20,6%	28,6%	21,4%	12,5%	14,3%
Je ne sais pas	51,9%	46,0%	42,9%	50,0%	68,8%	21,4%
Nombre de répondant-e-s	27	63	14	28	16	14

Dans chaque Institut, les hommes plus que les femmes pensent pouvoir accéder à ce type de fonction. Une proportion importante de chercheurs/ses, notamment chez les femmes de l'Institut Néel, déclare ne pas savoir.

Résultats de l'enquête en ligne – Progression de carrière

V1 : « Certains facteurs parmi les suivants ont-ils freiné votre progression de carrière ? » (2.9)

	INSTITUT NATIONAL DES SCIENCES MÉDICALES ET BIOMÉDICALES (INSM)		INSTITUT NATIONAL DE LA SANITÉ PUBLIQUE (INSP)		INSTITUT NATIONAL DE LA PÉDAGOGIE (INP)		TOTAL	
	F	H	F	H	F	H	F	H
Impossibilité de changer facilement de région de résidence	20,0%	15,2%	53,8%	40,0%	21,7%	17,8%	25,8%	20,4%
J'ai fait une pause dans ma carrière	10,0%	0,0%	7,7%	0,0%	15,2%	4,4%	12,4%	2,2%
La carrière de mon/ ma partenaire	26,7%	6,1%	46,2%	33,3%	30,4%	20,0%	31,5%	17,2%
Manque de solutions financièrement accessibles de garde d'enfants et/ ou de personnes dépendantes	3,3%		23,1%	26,7%	8,7%	4,4%	9,0%	6,5%
Mon domaine de recherche est trop interdisciplinaire	43,3%	57,6%	30,8%	33,3%	34,8%	46,7%	37,1%	48,4%
Mon domaine de recherche est trop spécialisé	16,7%	18,2%	15,4%	20,0%	10,9%	8,9%	13,5%	14,0%
Mon domaine de recherche n'est pas assez pointu	3,3%	12,1%		6,7%	2,2%	15,6%	2,2%	12,9%
Mon parcours professionnel est atypique	36,7%	21,2%	7,7%	26,7%	34,8%	31,1%	31,5%	26,9%
Périodes où je n'ai pas travaillé à plein temps	23,3%		7,7%		28,3%		23,6%	
Nombre de répondant-e-s	30	33	13	15	46	45	89	93

Problèmes de mobilité considérables à l'INSMI. La carrière du/de la partenaire a également freiné les carrières des femmes principalement. Seules des femmes disent avoir été freinées dans leur carrière par des périodes de travail inférieures à un temps plein (moins fréquent à l'INSMI)

I Résultats de l'enquête en ligne – Articulation vie personnelle - vie professionnelle

V2 : Eléments contribuant à un bon équilibre (4.2)

	INISIS/ LAAS et Institut p'		INSMI/ IMJ		INP/ Institut Néel	
	F	H	F	H	F	H
Réunions/ activités importantes organisées pendant les heures de travail réglementaires	39,5%	49,4%	43,8%	15,4%	36,4%	28,6%
Régularité des heures et des jours prévus pour les réunions et les événements importants	34,2%	28,1%	37,5%	15,4%	22,7%	31,4%
Possibilité de conférences téléphoniques/ vidéoconférences	47,4%	40,4%	25,0%	17,9%	36,4%	22,9%
Souplesse dans la durée et la répartition de mes heures/ jours de travail	34,2%	44,9%	50,0%	61,5%	45,5%	60,0%
Travail à distance/ à partir de mon domicile	50,0%	42,7%	31,3%	56,4%	36,4%	42,9%
Une direction consciente des questions d'articulation vie personnelle - vie professionnelle	13,2%	24,7%	31,3%	15,4%	27,3%	20,0%
Structures de garde d'enfants fournies par l'employeur	18,4%	19,1%	43,8%	17,9%	27,3%	22,9%
Solutions d'aide à la garde d'enfants/ personnes dépendantes destinées à faciliter la participation ponctuelle à des conférences et réunions de travail à l'extérieur	15,8%	11,2%	31,3%	15,4%	13,6%	8,6%
Environnement professionnel qui ne promeut pas une culture d'accumulation d'heures de travail	52,6%	39,3%	50,0%	17,9%	59,1%	40,0%
Nombre de répondant-e-s	38	89	16	39	22	35

Souplesse dans l'organisation du temps de travail et travail à distance ont été particulièrement sélectionnés. Organisation des réunions dans les horaires réglementaires et utilisation de télé/vidéoconférences, également. Fort besoin exprimé par les femmes principalement d'un environnement professionnel qui ne promeut pas une culture d'accumulation d'heures de travail.

I Résultats de l'enquête en ligne – Articulation vie personnelle - vie professionnelle

V1 : "Avez-vous déjà connu l'une des interruptions de carrière suivantes, depuis que vous êtes au CNRS : congé maternité/ paternité/ d'adoption/ parental/ pour présence parentale/ de longue maladie/ de longue durée, disponibilité pour donner des soins/ pour élever un enfant/ pour suivre un-e conjoint-e ?" (4.6)

	INSIS		INSMI		INP		TOTAL	
	F	H	F	H	F	H	F	H
Oui	71,4%	16,3%	55,2%	7,7%	69,2%	21,1%	67,6%	17,0%
Non	28,6%	83,8%	44,8%	92,3%	30,8%	78,9%	32,4%	83,0%
Nombre de répondant-e-s	63	80	29	52	78	133	170	265

Plus des deux tiers des femmes ont déjà interrompu leur carrière, principalement pour prendre un congé maternité. Sur 265 hommes, seuls 36 ont déjà pris un congé paternité, dont un seul provient d'une unité de l'INSMI.

I Résultats de l'enquête en ligne – Articulation vie personnelle - vie professionnelle

V1 : "Avez-vous rencontré des difficultés lors de la reprise de votre activité au CNRS, après une ou plusieurs interruptions de carrière ?" (4.6.3)

	INSIS		INSMI		INP		TOTAL	
	F	H	F	H	F	H	F	H
Oui	22,7%	0,0%	50,0%	0,0%	33,3%	0,0%	31,6%	0,0%
Non	77,3%	100,0%	50,0%	100,0%	66,7%	100,0%	68,4%	100,0%
Nombre de répondant-e-s	44	12	16	4	54	28	114	44

Difficultés rencontrées uniquement par des femmes, et plus particulièrement à l'INSMI, où cela concerne la moitié des répondantes. Le tiers des répondantes de l'INP est également dans ce cas

I Résultats de l'enquête en ligne – Harcèlement moral

“Dans votre cadre de travail actuel, avez-vous été victime d'agissements pouvant être constitutifs de harcèlement moral* ou d'intimidations de la part d'un-e supérieur-e, d'un-e collègue, d'un-e étudiant-e ? » (5.6)

V1	INSIS		INSMI		INP		TOTAL	
	F	H	F	H	F	H	F	H
Oui	29,0%	9,0%	3,4%	1,9%	24,0%	8,5%	22,3%	7,3%
Non	71,0%	91,0%	96,6%	98,1%	76,0%	91,5%	77,7%	92,7%
Nombre de répondant-e-s	62	78	29	53	75	129	166	260

V2	INSIS/ LAAS et Institut p'		INSMI/ IMJ		INP/ Institut Néel		TOTAL	
	F	H	F	H	F	H	F	H
Oui	18,4%	10,5%	0,0%	6,3%	22,7%	11,1%	15,4%	9,5%
Non	81,6%	89,5%	100,0%	93,8%	77,3%	88,9%	84,6%	90,5%
Nombre de répondant-e-s	38	95	18	48	22	36	78	179

Rapporté par une proportion plus importante de femmes que d'hommes, en particulier chez les chercheuses de l'INP et de l'INSIS. Rare à l'INSMI

Par ailleurs, plus de la moitié des répondant-e-s ayant subi des comportements pouvant être constitutifs de harcèlement moral n'ont pas relaté ces faits auprès d'une autre personne au sein de l'Institution

| Visite sur site à l'Institut de mathématiques de Jussieu le 22 juin 2012 : quelques premières observations (1)

- Laboratoire perçu par ses personnels comme un environnement de travail plutôt agréable, mais éclaté, et particulièrement élitiste
- Fonction de DU vue comme un service à la communauté qu'on finit par accepter d'effectuer pendant 4 ans, lorsqu'on vient nous solliciter, et en aucun cas comme un poste décisionnel constituant une étape utile à la progression de carrière
- Fort sentiment chez les jeunes chercheurs/ses (CR, MCF) de l'existence au sein du laboratoire de codes implicites et règles hiérarchiques subtiles et non-écrites particulièrement rigides
- Forte croyance chez les jeunes et moins jeunes chercheurs/ses qu'une fois passé l'âge de 40 ans, la promotion DR2 ou PU devient quasi-impossible
- Forte pression (exercée en particulier par le CNRS) quant à la condition de mobilité géographique nécessaire à la promotion DR2 ou PU. Cette exigence de mobilité affecte directement l'équilibre vie personnelle – vie professionnelle des chercheurs/ses. Certaines personnes non mobiles pour des raisons familiales ne pensent donc pas pouvoir accéder au corps des DR ou PU

| Visite sur site à l'Institut de mathématiques de Jussieu le 22 juin 2012 : quelques premières observations (2)

- Grande souplesse dans l'organisation du temps de travail, parfois à la limite : doctorant-e-s et post-docs pensent que leur absence du laboratoire pendant plusieurs jours d'affilée ne serait pas remarquée par leurs responsables
- Plusieurs jeunes femmes disent particulièrement apprécier d'avoir une femme comme responsable et de pouvoir bénéficier d'un modèle féminin
- Le CNRS est vu par les doctorant-e-s et post-docs comme l'option la plus prestigieuse et favorable pour la recherche, par rapport à MCF, mais les postes de CR2 sont vus comme quasi-inaccessibles en raison de leur faible nombre et du fait qu'ils leur apparaissent comme étant presque tous attribués à de jeunes hommes issus de l'ENS, directement après leur thèse. Les femmes en particulier ne sont pas très motivées à candidater.
- Faible niveau de soutien pour les jeunes chercheuses enceintes et les mères souhaitant pouvoir continuer à allaiter (pas d'installations dédiées)

Exemples de propositions d'actions faites par la Mission pour la place des femmes lors des séminaires INTEGER du 29 juin 2012

I Collecte et analyse de données

- Composition de chaque laboratoire CNRS (ensemble des personnels), en commençant par celle des unités rattachées à l'INSMI et l'INP : instaurer la collecte systématique et l'actualisation régulière des statistiques ventilées par sexe, statut et grade
- Poursuivre la collaboration entamée depuis plusieurs années avec la DRH du CNRS, principalement l'Observatoire des métiers et de l'emploi scientifique, pour la publication annuelle des statistiques du « Livret Parité » et développer certains indicateurs spécifiques dans le cadre d'INTEGER (comparaison national, européen)
- Compléter l'analyse de l'enquête en ligne INTEGER, en particulier l'analyse textuelle des commentaires exprimés par les répondant-e-s en réponse aux questions ouvertes, grâce au logiciel Calliope développé au CNRS par Mathilde de Saint Léger (DIST)

| Formations/Groupes de travail sur l'égalité professionnelle (1)

- Sections du Comité National :

- Session(s) de formation à l'égalité professionnelle et aux biais cognitifs liés aux stéréotypes de genre intervenant dans les processus d'évaluation pour tous les membres des sections du Comité National, si possible dès l'automne 2012, au démarrage des travaux du nouveau CoNRS (mandat 2012-2016)

- 1^{ère} formation fixée au 10 décembre 2012 lors de la session dédiée au recrutement pour les Président-e-s et Secrétaires scientifiques de sections

- Créer au sein du Comité National un comité du type comité STRIDE créé à l'Université du Michigan dans le cadre du programme NSF-ADVANCE.

- Membres du comité : a priori membres de rang A, si possible président-e-s de sections. Commencer éventuellement par une phase pilote avec les sections de mathématiques (41) et de physique (2, 3, 4, 5)

- Travail du comité en étroite collaboration avec la Mission pour la place des femmes, qui animera et fournira des indicateurs par section (évolution des recrutements/promotion, viviers, etc.)

I Formations/Groupes de travail sur l'égalité professionnelle (2)

- Conseils scientifiques d'Instituts :
 - Créer un groupe de travail sur l'égalité professionnelle au sein du CSI de l'INP comme il en existe déjà un au sein du CSI de l'INSMI
- Délégations régionales :
 - Adapter les mini-modules de sensibilisation à l'égalité professionnelle déjà mis en place par la Mission pour la place des femmes auprès des directions d'Instituts
- Directeurs/trices d'unités :
 - Systématiquement inclure un module de sensibilisation à l'égalité professionnelle dans les réunions des DU organisées régulièrement par chaque Institut (à commencer par celles de l'INSMI et de l'INP), tout comme dans les sessions de formations offertes aux DU par la Direction déléguée aux cadres supérieurs (inclure également un module sur l'égalité professionnelle dans les sessions de formation des Dirigeant-e-s Potentiel-le-s et des DAS organisées par la DDCS)
- Nouveaux/Nouvelles entrant-e-s au CNRS :
 - Systématiquement inclure une (in)formation sur l'égalité professionnelle dans les journées d'accueil des entrant-e-s organisées par les Instituts, la DRH et les délégations régionales

I Participation des femmes aux instances de décision

Un contexte législatif national en évolution :

- Loi du 12 mars 2012, dite loi Sauvadet

Objectif : lutter contre les discriminations et accroître la part des femmes dans l'accès aux responsabilités dans la Fonction publique

Cible : 40% de femmes (dès 2015, sous peine de pénalités financières importantes)

Parmi les niveaux de responsabilités impactés :

- Jurys de recrutement ou de promotion
- Nominations Conseils d'administration
- Nominations aux emplois supérieurs

- Circulaires du Premier Ministre publiées au Journal Officiel du 24 août 2012 renforçant les objectifs, en particulier en matière de nominations dans les emplois de direction des établissements publics
- Création d'un Comité pour l'égalité dans l'enseignement supérieur et la recherche (COMEGAL) par le MESR, dont fait partie le CNRS. Groupes de travail sur les jurys et sur les indicateurs
- Assises de l'enseignement supérieur et de la recherche – Intégration de l'égalité professionnelle dans la Loi de programmation de 2013

| Augmenter le nombre de femmes candidates aux concours CNRS (1)

- Recrutement chercheurs/ses :

- Meilleure communication du CNRS (DRH/SDPC, Instituts, unités, bureaux à l'étranger, etc.) sur les démarches concrètes à effectuer afin de bâtir un solide dossier de candidature CR2 (contacts avec un/des laboratoire-s et une/des équipe-s d'accueil, définition du projet de recherche, préparation à l'audition, etc. – qui ne figurent pas dans la description technique offert par le «Guide du candidat»)
- Développer des actions d'information professionnelle / développement de carrière / mentorat ciblé, en collaboration avec les DU, responsables d'équipe de recherche, responsables des Ecoles doctorales, Instituts CNRS, sociétés professionnelles, etc. afin d'encourager les doctorantes et les post-docs à se présenter aux concours CR2
- Développer notamment les collaborations avec les sociétés professionnelles et les associations, e.g. mettre en place en physique l'équivalent du « Forum des jeunes mathématiciennes » à destination des doctorant-e-s – co-organisé chaque année par «Femmes et mathématiques», l'INSMI et la Mission pour la place des femmes – en collaboration avec l'INP, la SFP-Comité Femmes, et localement, l'APMST à Grenoble

I Augmenter le nombre de femmes candidates aux concours CNRS (2)

- Recrutement chercheurs/ses (suite) :

- Développer des actions spécifiques avec les responsables de Master recherche en physique et en mathématiques (généralement des membres de laboratoires CNRS) afin d'encourager les étudiantes à poursuivre des études de doctorat et à envisager une carrière au CNRS

- Saisir le gouvernement (Ministre de la fonction publique, Ministre des droits des femmes) et/ou saisir le Défenseur des droits au sujet de l'interdiction de l'usage de la vidéoconférence qui prévaut toujours dans le cadre des auditions lors des concours CNRS pour les femmes enceintes dans l'impossibilité de se déplacer

- Promotion chercheurs/ses :

- En collaboration avec les laboratoires ciblés, les Instituts et services du CNRS, développer différentes formes de mentorat ciblé / aides au développement de carrière ou de compétences (cf les différentes formes de mentorat mises en œuvre à l'Université du Michigan) s'adressant plus particulièrement aux CR et MCF

I Equilibre vie personnelle – vie professionnelle (1)

- Mettre en place, d'abord à l'Institut Néel et à l'IMJ, un entretien avec le DU avant le départ en congé maternité/adoption/parental ainsi qu'à son retour
- Utiliser l'« implementation fund » d'INTEGER en combinaison avec les ressources du laboratoire, des Instituts, voire de la Présidence, pour offrir aux (nouveaux) parents, et en priorité aux nouvelles mamans, différentes formes possibles de soutien, e.g. :
 - mettre à disposition des chèques emploi service universels (CESU) spécifiques INTEGER pour couvrir les frais de garde d'enfants ou de proches lors de déplacements professionnels (conférences, etc.)
 - financer la venue d'un-e post-doc pendant la période de congé maternité / parental et/ou au retour du congé
- Inciter les nouveaux pères à prendre leur congé de paternité :
 - Qu'un message clair soit transmis en ce sens par les DU
 - Que le SDS de la DRH crée des fiches sur le congé paternité / parental, sur le modèle des fiches créées sur les risques psycho-sociaux
- Donner la priorité des délégations CNRS aux enseignantes-chercheuses de retour de congé maternité / adoption

| Equilibre vie personnelle – vie professionnelle (2)

- Inclure dans les règlements intérieurs et instaurer dans les pratiques des laboratoires et structures CNRS – à commencer par ceux plus particulièrement ciblés dans le projet INTEGER – l'organisation des réunions dans les créneaux horaires centraux de la journée, e.g. 9h30-16h30
- Permettre une plus grande souplesse dans l'organisation du temps de travail et développer les possibilités de travail à distance
- Instructions claires de la part des DU et responsables d'équipes et de service afin de ne pas promouvoir une culture d'accumulation d'heures de travail
- Collaboration avec les services de la DRH (Service de développement social et Observatoire des métiers et de l'emploi scientifique) et des délégations régionales autour des risques psycho-sociaux et de la souffrance au travail dans la population chercheur/se au sein des unités ciblées par le projet INTEGER

Convergence avec les propositions du Groupe de Travail Parité du CSI de l'INSMI

- Direction de l'INSMI, membres du CSI, membres de la section 41, membres de l'IIMJ directement impliqué-e-s dans les équipes de mise en œuvre du projet INTEGER aux côtés de la Mission pour la place des femmes et des autres instances et directions du CNRS → opportunité pour l'INSMI
- En plus des statistiques sexuées complètes par laboratoire, afficher l'Indice de Parité Académique (IPA) : % de femmes parmi les personnels chercheurs et enseignants-chercheurs permanents (MC, PR, CR, DR - hors doctorantes, émérites, etc.) aux rangs A et B (11% et 14% à l'IMJ, respectivement)
- Inclure modules de sensibilisation à l'égalité professionnelle et la parité dans les conseils de laboratoire
- Nominations de femmes dans les comités de sélection universitaires, comités de rédaction de journaux scientifiques, conférences, jurys de thèse et HDR, etc.



P. 83

www.cnrs.fr/mission-femmes

www.cnrs.fr/mission-femmes/integer