



www.cnrs.fr

Femmes en physique : actions de la Mission pour la place des femmes au CNRS – Projet européen INTEGER

13^{èmes} Journées de la Matière Condensée de la SFP
Montpellier
30 août 2012

Anne Pépin

Directrice par intérim de la Mission pour la place des femmes

Coordinatrice du projet INTEGER pour le CNRS



I La Mission pour la place des femmes au CNRS

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



I 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** (MESR/ MIPADI, associations et sociétés professionnelles, partenariats européens, collaborations USA/ NSF, Québec/MELS, etc.)



I 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** » [...]



P. 5

I 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

- 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

- Circulaire du Premier Ministre publiée au Journal Officiel du 24 août 2012 renforçant les objectifs, en particulier en matière de nominations dans les emplois de direction des établissements publics



I Elaborer et mettre en œuvre un plan d'action institutionnel pour l'égalité professionnelle pluriannuel 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 carrières 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



P. 7

I 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





I Places des femmes : l'état des lieux au CNRS

Le CNRS emploie près de 34 000 personnes :

- plus de 25 000 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 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.



| 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%
- Délégation régionale : 22%
- Direction d'unités : 18%

Instances délibératives ou consultatives :

- Conseil d'administration : 25%
- Conseil scientifique du CNRS (mandat 2010-2014) : 37%
- Conseils scientifiques d'instituts : 37%
- Sections du Comité national (mandat 2008-2012) : 36%
- Présidence de section su Comité national (CPCN) : 22%
- Commissions administratives paritaires : de 14% à 62% selon les CAP

| Chercheurs/ses : un effet « plafond de verre »



CORPS/GRADE	HOMMES	FEMMES	TOTAL	% FE
CR	4 186	2 470	6 656	37,1%
CR2	951	427	1 378	31,0%
CR1	3 235	2 043	5 278	38,7%
DR	3 522	1 237	4 759	26,0%
DR2	2 475	1 006	3 481	28,9%
DR1	882	211	1 093	19,3%
DRCE1	116	14	130	10,8%
DRCE2	49	6	55	10,9%
TOTAL	7 708	3 707	11 415	32,5%

GRADE	2007	2008	2009	2010	2011
DRCE2	8,7	10,6	10,2	17,3	10,9
DRCE1	15,4	11,1	9,1	9,8	10,8
DR1	14,3	14,4	17	17,7	19,3
DR2	26,6	27,4	27,6	28,3	28,9
CR1	38,6	38,7	38,7	38,6	38,7
CR2	31,9	31,7	30,5	31,4	31,0
TOTAL	31,8	32,1	32,2	32,3	32,5

Les seules tranches d'âge pour lesquelles la part des femmes est supérieure à 40 % correspondent aux CR âgées de 45 à 54 ans



I IT : des disparités selon les corps et les BAP chez les IT

Part des femmes	ATR	T	AI	IE	IR	IT
A l'INP	44,4%	51,0%	32,5%	25,8%	24,9%	33,7%
Au CNRS	59,4%	65,4%	54,3	47,5%	30,6%	50,4%

Part des femmes	C	G	E	B	D	A	F	J	IT
Au CNRS	11,4%	19,8%	19,9%	44,3%	55,9%	66,1%	73,9%	85,9%	50,4%



I Chercheurs/ses : des disparités selon les disciplines

Institut	INSMI	INP	INSIS	INS2I	IN2P3	INSU	INC	INEE	INSB	INSHS
% de femmes	15,3%	20,4%	20,4%	22,6%	25,1%	27,8%	31,8%	34,9%	42,0%	44,4%
CR	15,1%	22,9%	24,1%	23,6%	28,8%	31,7%	36,2%	38,6%	49,9%	49,5%
DR	15,6%	17,4%	15,0%	21,0%	19,7%	23,2%	25,8%	27,8%	31,3%	36,7%
Avantage masculin (% de DR parmi les chercheurs) / (% de DR parmi les chercheuses)	1	1,21	1,44	1,09	1,36	1,27	1,34	1,39	1,56	1,38



I Concours CR2 2011 : sections rattachées à l'INP

- 2 (théories physiques)
- 4 (atomes et molécules, optique et lasers, plasmas chauds)
- 5 (matière condensée: organisation et dynamique)
- 6 (matière condensée: propriétés électroniques)

Section		CR2			
		H	F	Total	% F
Section 1	Candidats	337	73	410	18%
	Admissibles	27	4	31	13%
	Lauréats	15	3	18	17%
Section 2	Candidats	199	26	225	12%
	Admissibles	10	1	11	9%
	Lauréats	6	1	7	14%
Section 3	Candidats	282	113	395	29%
	Admissibles	19	5	24	21%
	Lauréats	11	2	13	15%
Section 4	Candidats	62	17	79	22%
	Admissibles	7	3	10	30%
	Lauréats	6	1	7	14%
Section 5	Candidats	82	25	107	23%
	Admissibles	7	4	11	36%
	Lauréats	5	2	7	29%
Section 6	Candidats	76	14	90	16%
	Admissibles	10		10	0%
	Lauréats	6		6	0%



I Concours DR2 2011 (interne) : sections rattachées à l'INP

- 2 (théories physiques)
- 4 (atomes et molécules, optique et lasers, plasmas chauds)
- 5 (matière condensée: organisation et dynamique)
- 6 (matière condensée: propriétés électroniques)

Section		DR2 INTERNES			
		H	F	Total	% F
Section 1	Candidats	42	7	49	14%
	Admissibles	5	2	7	29%
	Lauréats	5	2	7	29%
Section 2	Candidats	26	7	33	21%
	Admissibles	6	3	9	33%
	Lauréats	4	2	6	33%
Section 3	Candidats	45	17	62	27%
	Admissibles	12	3	15	20%
	Lauréats	9	3	12	25%
Section 4	Candidats	37	11	48	23%
	Admissibles	10	2	12	17%
	Lauréats	7	2	9	22%
Section 5	Candidats	36	9	45	20%
	Admissibles	9	1	10	10%
	Lauréats	7	1	8	13%
Section 6	Candidats	23	6	29	21%
	Admissibles	9	1	10	10%
	Lauréats	7	1	8	13%



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



P. 15

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

I Nstitutional Transformation for Effecting Gender Equality in Research (INTEGER)



P. 16

Réponse à l'édition 2010 du Programme de Travail « Science dans la Société » du Volet « Capacités » du 7^{ème} PCRD européen :

- Action Line 5.2: Strengthening potential, broadening horizons
- Activité 5.2.1: Gender and research
- Domaine 5.2.1.1: Strengthening the role of women in scientific research and in scientific decision-making bodies
- Appel SiS–2010–2.1.1-1: **Implementing structural change in research organisations/universities**

→ Première campagne d'un appel directement inspiré du programme ADVANCE développé par la National Science Foundation aux USA (www.nsf.gov/advance) depuis 2001. Cet appel européen a été renouvelé dans les programmes de travail « Science dans la Société » de 2011, 2012 et 2013

- Type de contrat : *Coordination and Support Action* (financé à 70%)
- Budget total : 3,25 M€, dont 2,25 M€ de soutien de la CE
- Budget CNRS : 877 k€, dont 614 k€ de soutien de la CE
- Durée du projet : 48 mois
- Date de démarrage : 1^{er} Mars 2011

I Objectifs du projet INTEGER



P. 17

- Créer un changement structurel durable au sein des institutions de recherche et d'enseignement supérieur européennes dans le but d'augmenter la participation des femmes et d'améliorer l'égalité professionnelle entre chercheuses et chercheurs en STEM (*Science, Technology, Engineering and Mathematics*)
- S'appuyer à cet effet sur un diagnostic quantitatif et qualitatif et une analyse de terrain, ainsi que sur des expériences et instruments déjà validés (dont le label Athena SWAN au Royaume-Uni, et le programme NSF-ADVANCE aux USA), pour construire et mettre en œuvre au sein des trois établissements partenaires d'INTEGER des **plan d'actions pluriannuels pour l'égalité professionnelle** comportant un **volet institutionnel** et des **volets locaux**.

Les plans d'action INTEGER couvrent 4 grands thèmes :

- Implication des dirigeant-e-s
 - Structures organisationnelles
 - Progression des carrières, développement et soutien
 - Equilibre vie personnelle - vie professionnelle
-
- Partager les enseignements, l'expérience acquise, les outils développés pendant le projet, à travers la production de recommandations, études de cas, boîtes à outils et autres formes de dissémination, au niveaux national et européen

I Consortium INTEGER



P. 18

Mise en oeuvre des plans d'actions pour l'égalité professionnelle  France, Irlande, Lituanie			
	<ul style="list-style-type: none"> •INP (Institut Néel) •INSMI (Institut de mathématiques de Jussieu) •Groupe de référence : INSIS (LAAS, Institut P') 	<ul style="list-style-type: none"> •School of Natural Sciences •School of Chemistry 	<ul style="list-style-type: none"> •Faculty of Mathematics and Informatics •Faculty of Technology
Structure porteuse Expertise genre et égalité professionnelle	Mission pour la place des femmes au CNRS	WISER (Centre for Women in Science & Engineering Research)	Gender Studies Centre
Coordination Royaume-Uni 	Bradford College (remplaçant The UKRC)		
Evaluation Allemagne 	 Leibniz Institute for the Social Sciences		

↑ + Conseils des Experts & Ambassadors ↓

I Organisation du projet INTEGER au sein du CNRS (1)



P. 19

Partnership Group

Un-e représentant-e de la gouvernance de chacune des institutions partenaires (le Président, pour le CNRS) + les coordinatrices locales

→ Endosse les objectifs du projet

Coordination Team

- Anne Pépin, Coordinatrice pour le CNRS
- Pascale Bukhari, Directrice de la Mission
- Natalia Vacherand, Chargée de projet
- Andreea Dumitrascu, Assistante de projet



→ Gestion quotidienne du projet

Senior Management Team

Représentation de la gouvernance au sein de chacun des trois établissements où seront mis en œuvre les plans d'action

→ Supervise du projet. Est tenu informé des avancées du projet annuellement

I Organisation du projet INTEGER au sein du CNRS (2)



P. 20

Institutional and Local Implementation Teams

Relais au sein de l'établissement, au niveau institutionnel et aux niveaux locaux. Réunions des équipes de mise en œuvre au moins 2 fois par an, notamment autour du premier Séminaire INTEGER (29 juin 2012) et des *Exchange of Experience Seminars* annuels, pour certains membres.

Compétences à rassembler :

- postes de responsabilité scientifique au niveau institutionnel et au niveau local
- gestion des ressources humaines
- expérience des procédures et pratiques de recrutement et de promotion des chercheurs
- différents niveaux de carrière (chercheurs/euses confirmé-e-s, jeunes chercheurs/euses)
- expérience de responsabilités familiales, travail à temps partiel/horaires flexibles, congés parentaux, autres interruptions des carrières éventuelles, *dual-career couples*
- expertise en genre et recherche (coordinatrice du projet INTEGER dans chaque établissement)

I Organisation du projet INTEGER au sein du CNRS (3)



P. 21

Institutional Implementation Team

Membership will include:

- *Senior Management representation e.g. Dean of Faculty or Institute Director, Human Resource Manager(s)*
- *Head of Faculty or Institute where local implementation will take place*
- *Senior Woman Researcher(s)*
- *Local INTEGER Coordinator and Gender expert*

Equipe de mise en œuvre institutionnelle au CNRS :

Composition envisagée :

- DGDS
- Président de la CPCN
- Secrétaire générale du CoNRS
- Responsables DRH (OMES, SDPC, SDS)
- Directeurs/trices des Instituts CNRS ciblés (INP et INSMI)
- Chercheuse(s) confirmée(s)
- Coordinatrice CNRS du projet INTEGER

I Organisation du projet INTEGER au sein du CNRS (4)

Local Implementation Team(s)

Avec l'accord du Président du CNRS, 2 Instituts CNRS sont ciblés : l'INP et INSMI, ceux où la représentation féminine est la plus faible.

Un laboratoire de grande taille est plus particulièrement visé dans chacun de ces Instituts.

Laboratoire INP : Institut Néel (UPR 2940, Grenoble)

Déjà impliqué dans un projet européen genre et recherche du 7^{ème} PCRD

(Diversity:

Improving the gender diversity management in materials research institutions)

Laboratoire INSMI : Institut de Mathématiques de Jussieu (UMR 7586, Paris)

Membership will include:

- *Head of the Faculty, Department or Laboratory where the local implementation will take place*
- *Woman Researcher(s)*
- *Male Researcher(s)*
- *Staff Development*
- *Local INTEGER Coordinator and Gender expert*

Equipes de mise en œuvre locales au CNRS :

Composition envisagée :

- Directeur de l'Institut
- DU du laboratoire ciblé
- Chercheuse(s) du laboratoire ciblé
- Chercheur(s) du laboratoire ciblé
- Représentant-e du CSI et/ou de(s) section(s) du CoNRS liée(s) à l'Institut
- Coordinatrice CNRS du projet INTEGER



P. 22

I Calendrier INTEGER



P. 23

- Mois 1 à 20 (mars 2011 à octobre 2012) :
 - *Baseline Data Assessment* : collecte et analyse de données
 - quantitatives : statistiques sexuées (national, CNRS, Institut, Laboratoire)
 - qualitatives : questionnaire en ligne et visites sur site dans laboratoires ciblés
 - Réunions : *Partnership Group Meeting, Exchange of Experience Seminar, Séminaires INTEGER (Transformational Change Training Seminars)*
 - Construction des équipes de mise en œuvre institutionnelle et locales à l'INSMI et l'INP
 - Finalisation d'un plan d'action pour l'égalité professionnelle
- Mois 21 à 48 (novembre 2012 à fin février 2015) : Mise en œuvre des plans d'actions, avec évaluation annuelle et possibles réajustements
- Au moins 2 ans après la fin de la subvention de la CE : institutionnalisation des mesures

I Enquête en ligne INTEGER



P. 24

- 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

I 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

I 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 inférieur à 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)



P. 27

	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)



P. 28

	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

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

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



P. 29

	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.



I 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)



I 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.

I 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)



P. 32

	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.



I 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



P. 34

« 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.

I Résultats de l'enquête en ligne – Développement professionnel



P. 35

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 serve 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



I 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

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



P. 37

« 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.

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



P. 38

« 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.



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

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

	INSIS		INSMI		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



P. 40

V2 : Eléments contribuant à un bon équilibre (4.2)

	INSIS/ 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 promeuve 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



P. 42

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



P. 43

“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



www.cnrs.fr/mission-femmes/integer