

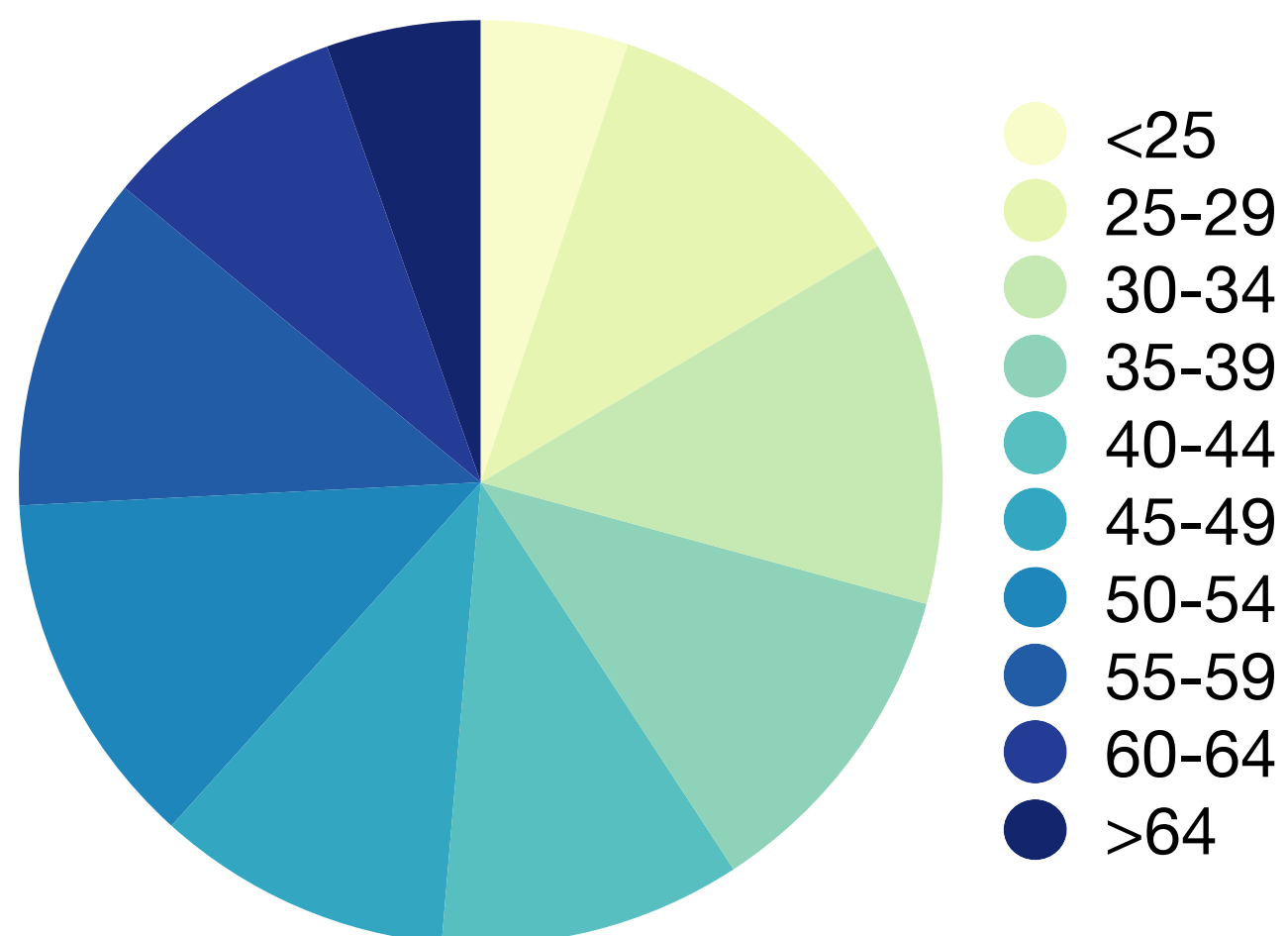
Retour sur la prospective AA 2025-2030

GT I.1 Égalité, Diversité, Inclusion

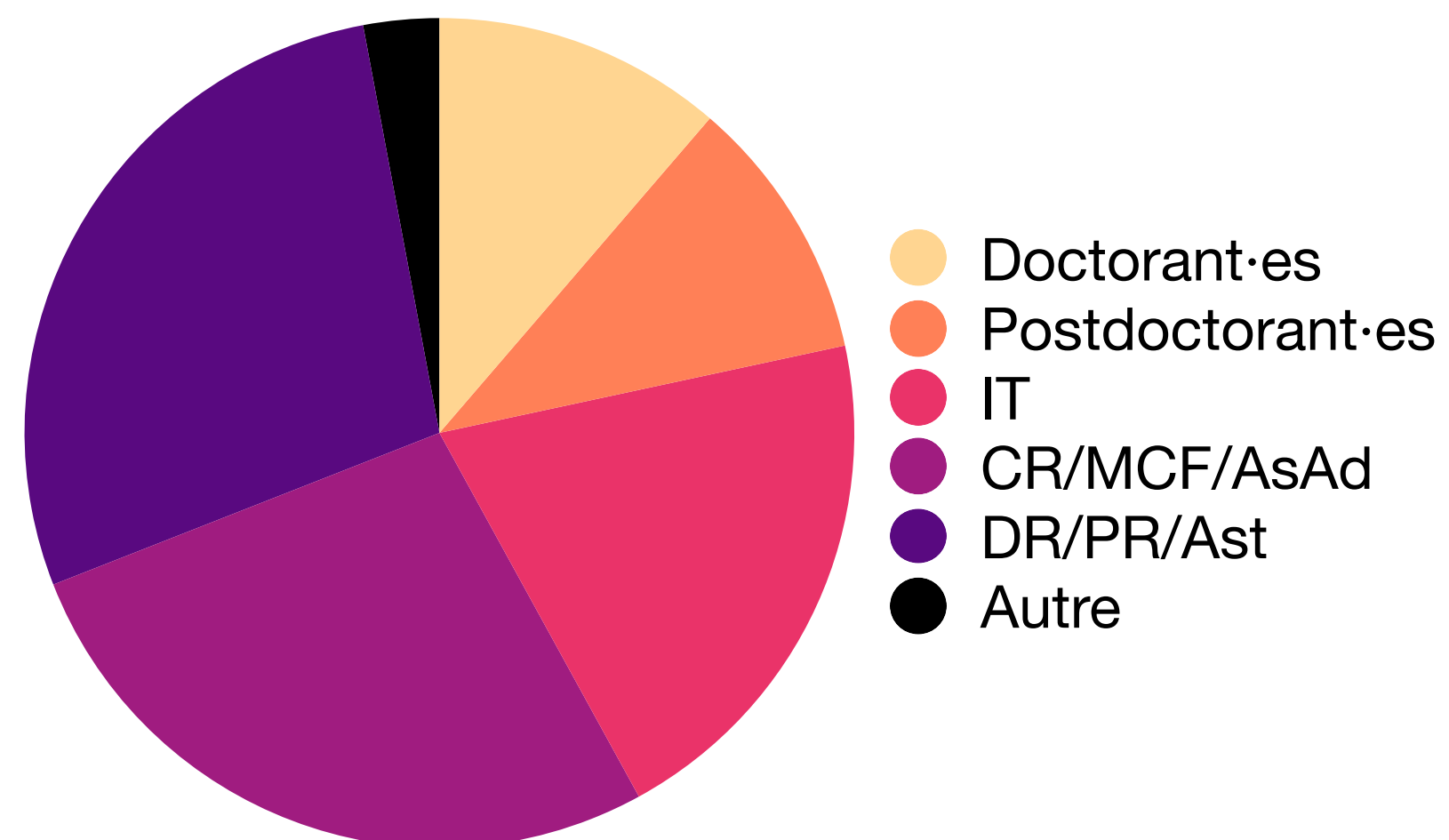
Aurélie Guilbert-Lepoutre	Sophie Masson
Clémence Agrapart	Thibaut Paumard
Patrick de Laverny	Ludovic Petitdemange
Antoine Gusdorf	Tania Regimbau
Helgi Rafn Hróðmarsson	
Isabelle Jégouzo	DS: Olivia Venot

Sondage de la communauté AA

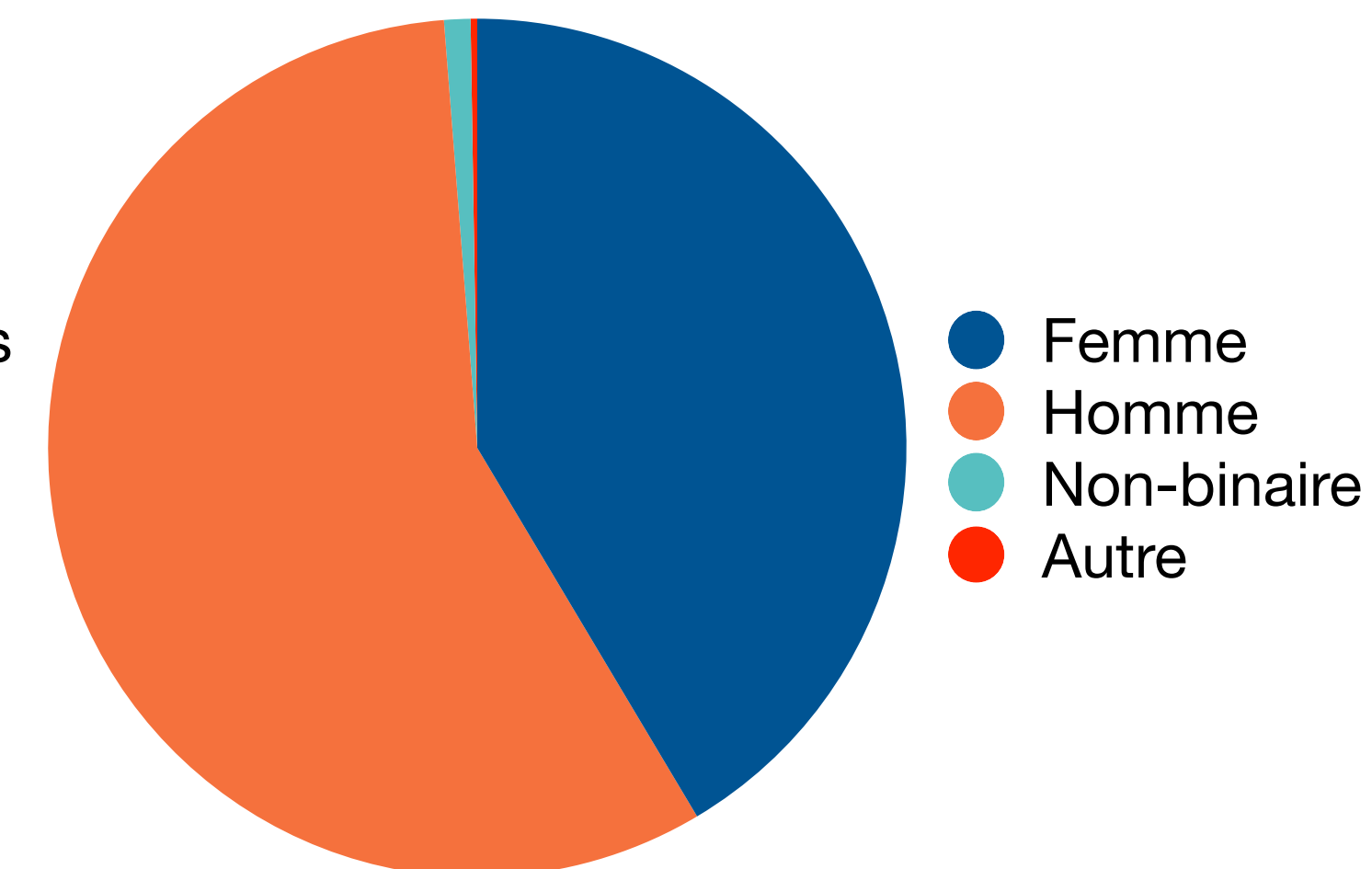
Age des répondant·es



Poste occupé



Genre qui correspond le mieux à la situation



Inégalités et discriminations

- Constats
- Handicap
- Neurodiversité
- Origines socio-économiques
- Immigration / nationalité
- LGBTQIA+
- Femmes - Hommes

Violences sexistes et sexuelles

Equilibre vie privée - vie professionnelle

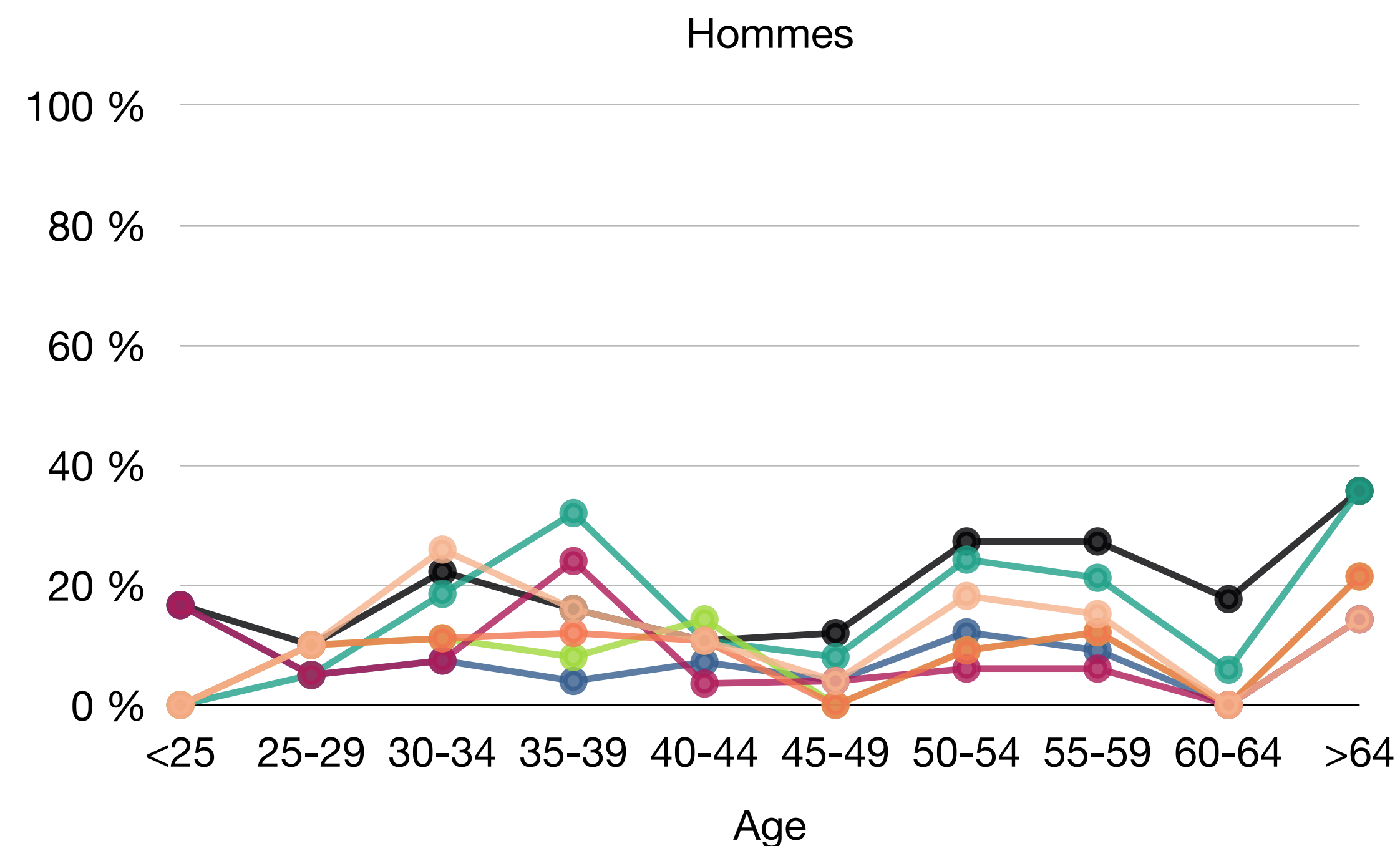
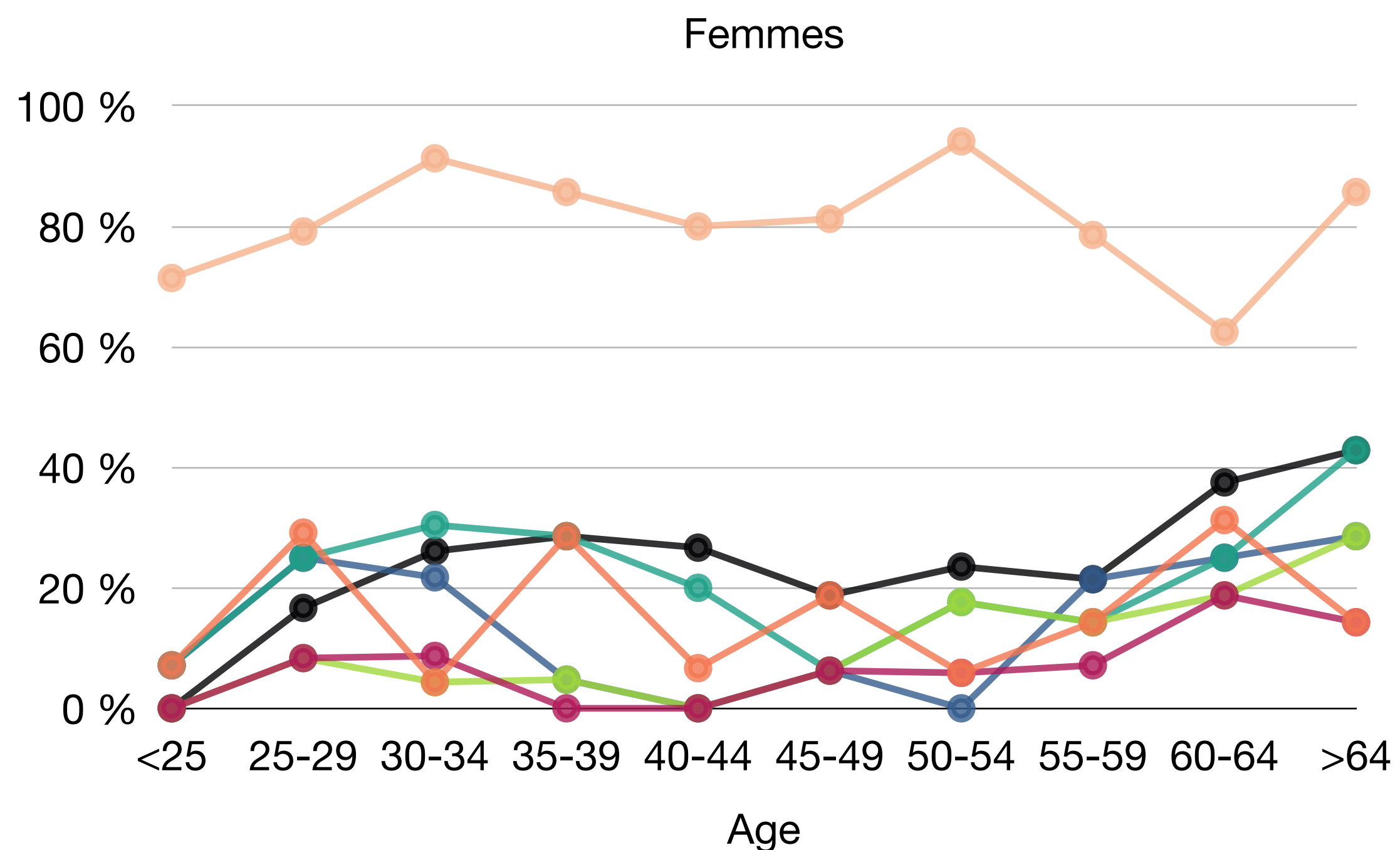
- Parentalité
- Statut d'aidant
- Equilibre

Réseau de correspondant·es INSU/AA

Recommandations et perspectives

Constats

Avez-vous déjà été victime de comportement inapproprié/discriminatoire dans votre environnement professionnel ?

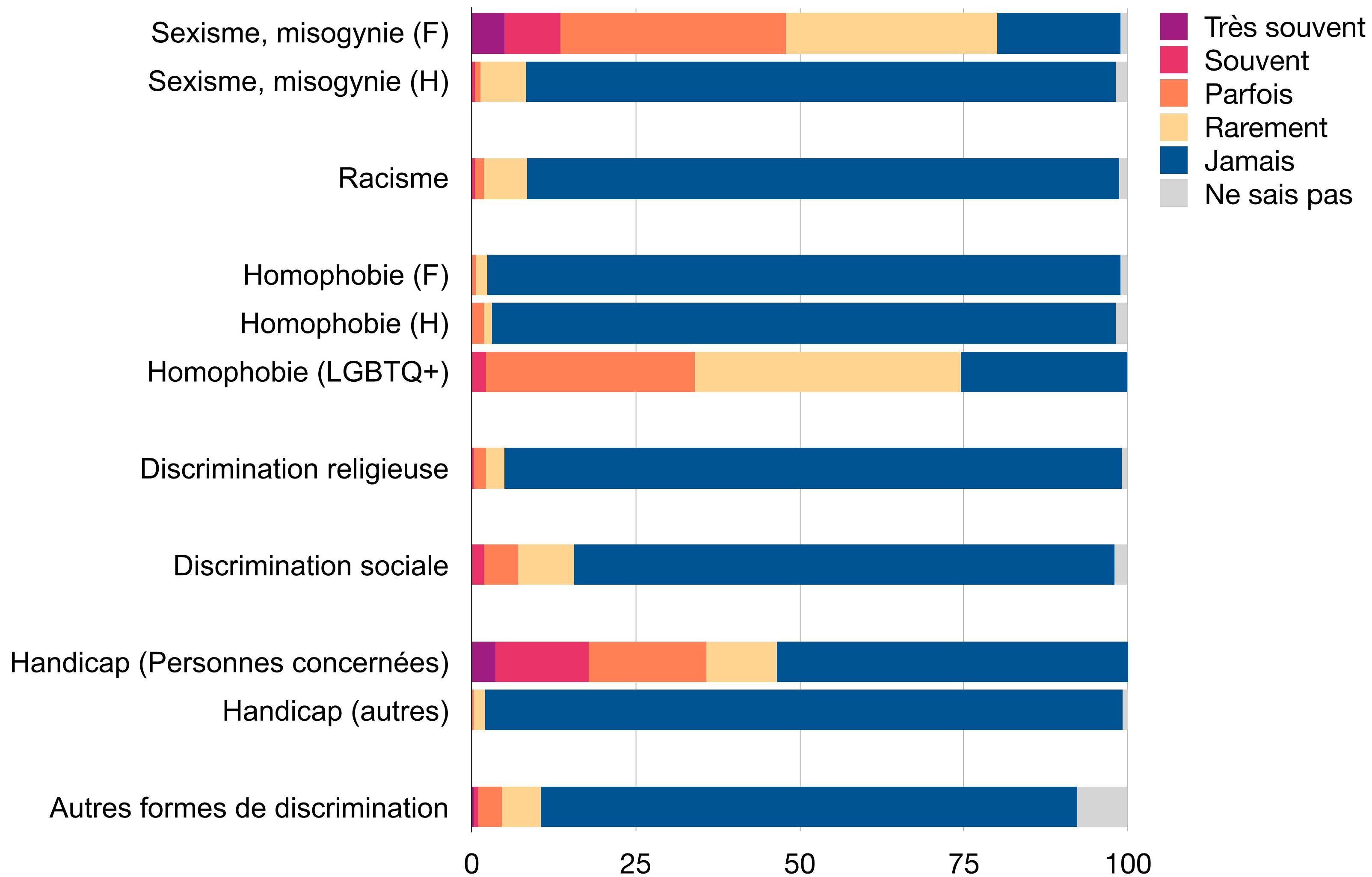


- Sexisme/misogynie
- Racisme
- Homophobie
- Discrimination religieuse
- Discrimination sociale
- Handicap
- Autres

Inégalités et discriminations

Constats

Avez-vous déjà été victime de comportement inapproprié/discriminatoire dans votre environnement professionnel ?



Chaque forme de discrimination touche ~20% des répondant·es au sondage

Seuls 42% des répondant·es déclarent n'avoir jamais subi de comportement discriminatoire

Handicap

Profil des répondant·es en situation de handicap:

- 7% concerné·es par une situation de handicap
- 53% des personnes concernées ont une reconnaissance de qualité de travailleur handicapé (RQTH)

Notion de perte de temps

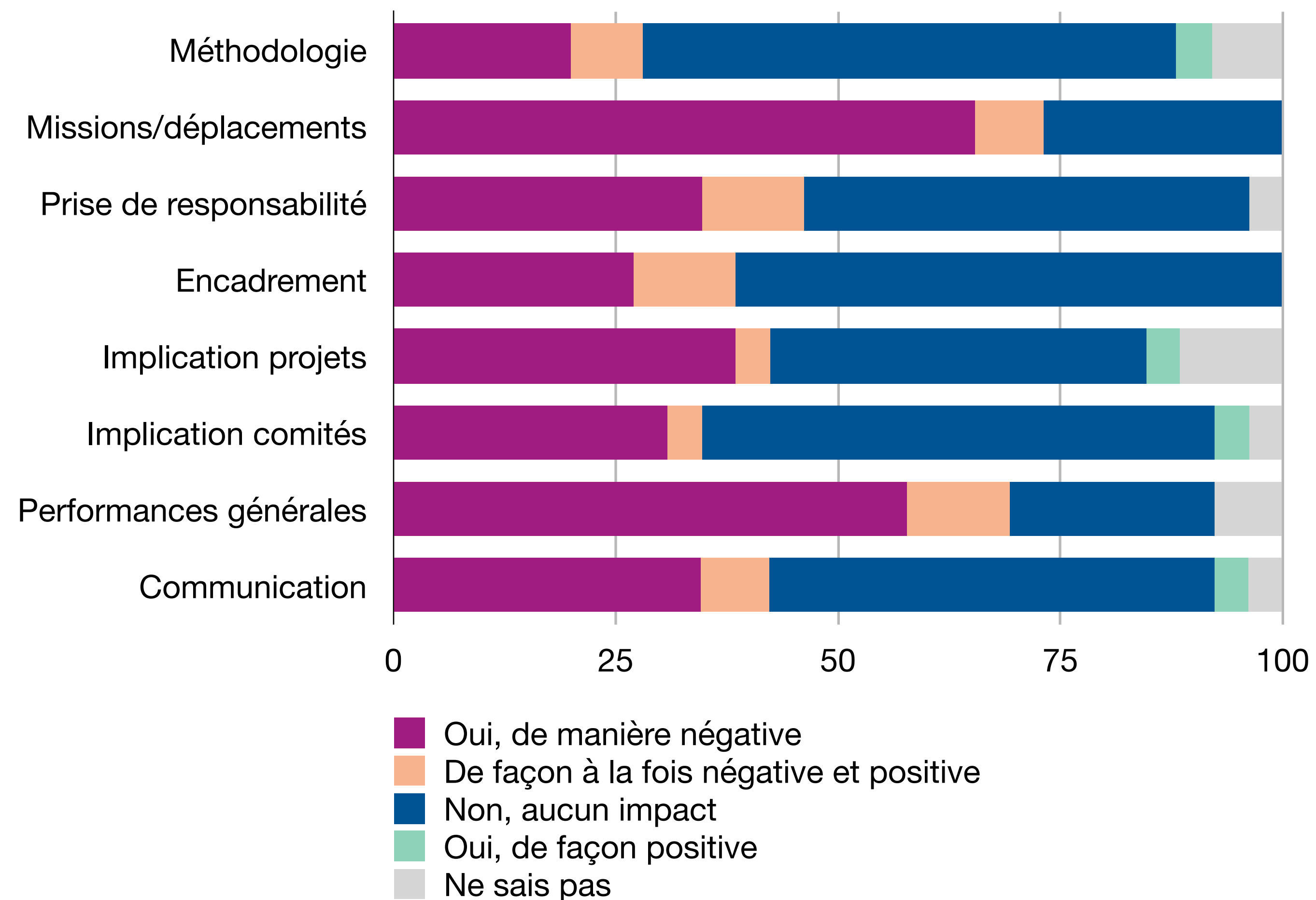
Relations avec RH/administration tendues et parfois difficiles

Outils pas nécessairement compatibles

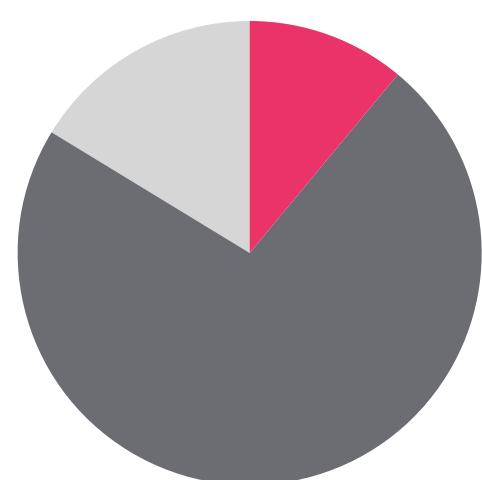
⚠ Missions

Comme dans les autres domaines de la fonction publique, les personnes en situation de handicap souffrent de retards de carrière significatifs

Pensez-vous que votre handicap influence votre travail ?

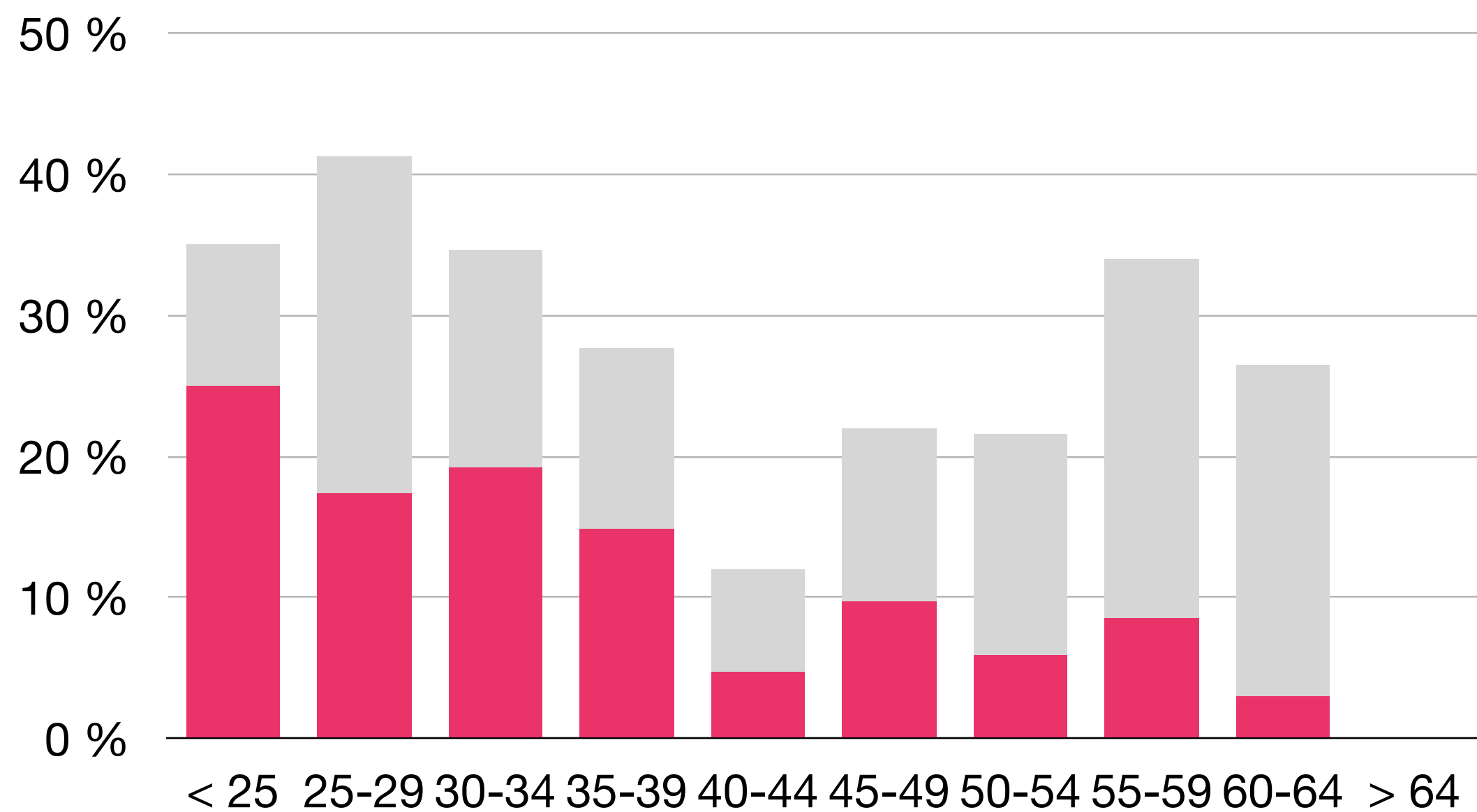


Neurodiversité

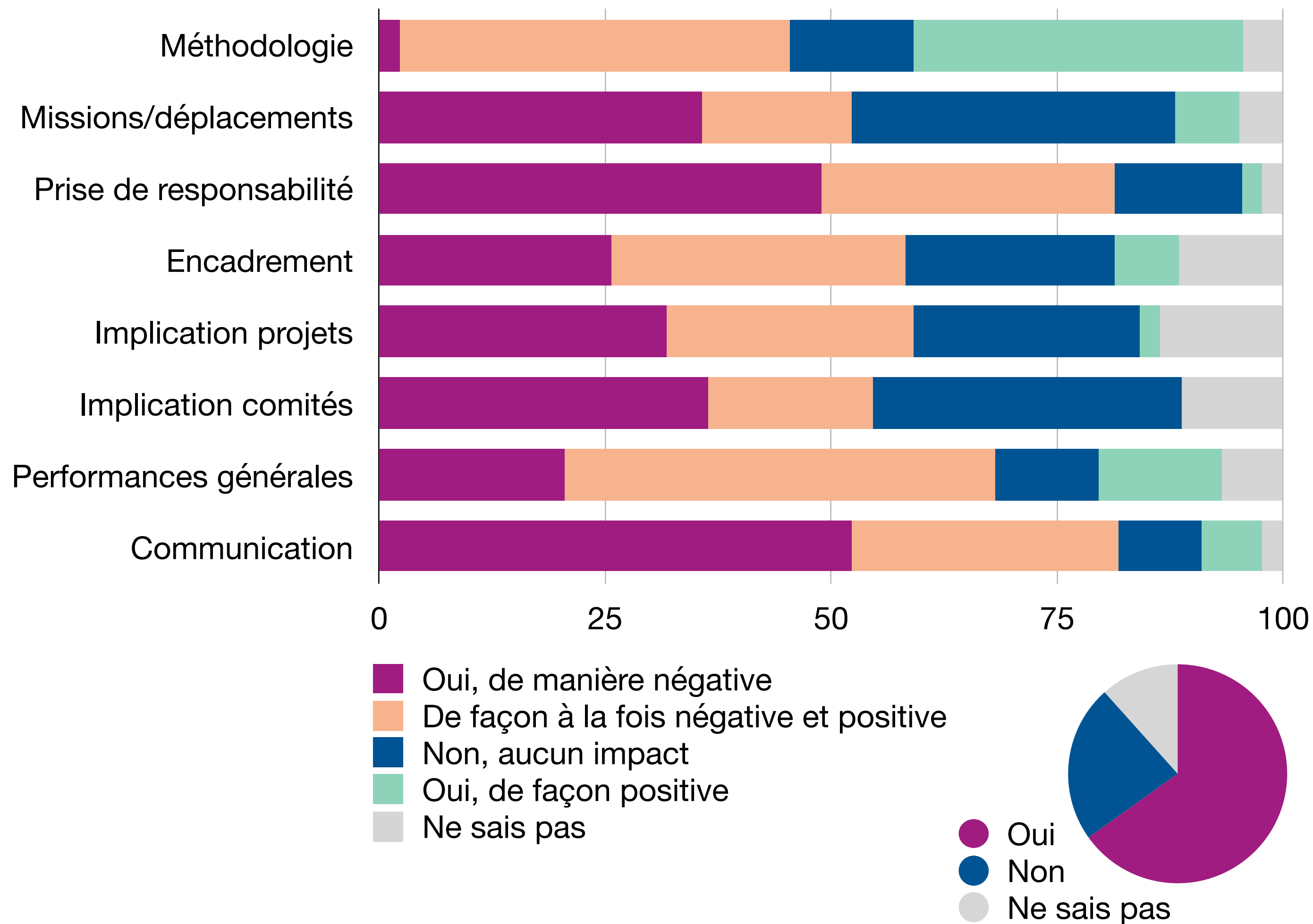


- Oui
- Non
- Ne sais pas

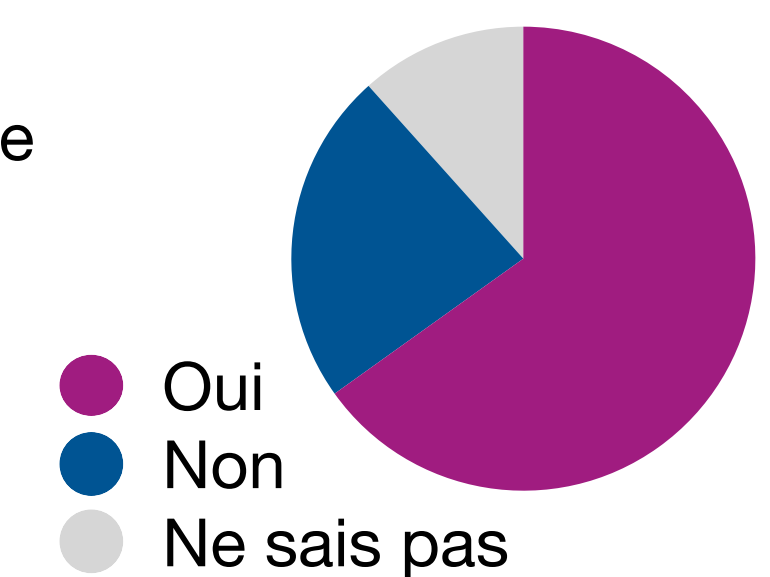
Vous considérez-vous comme une personne neurodivergente ?



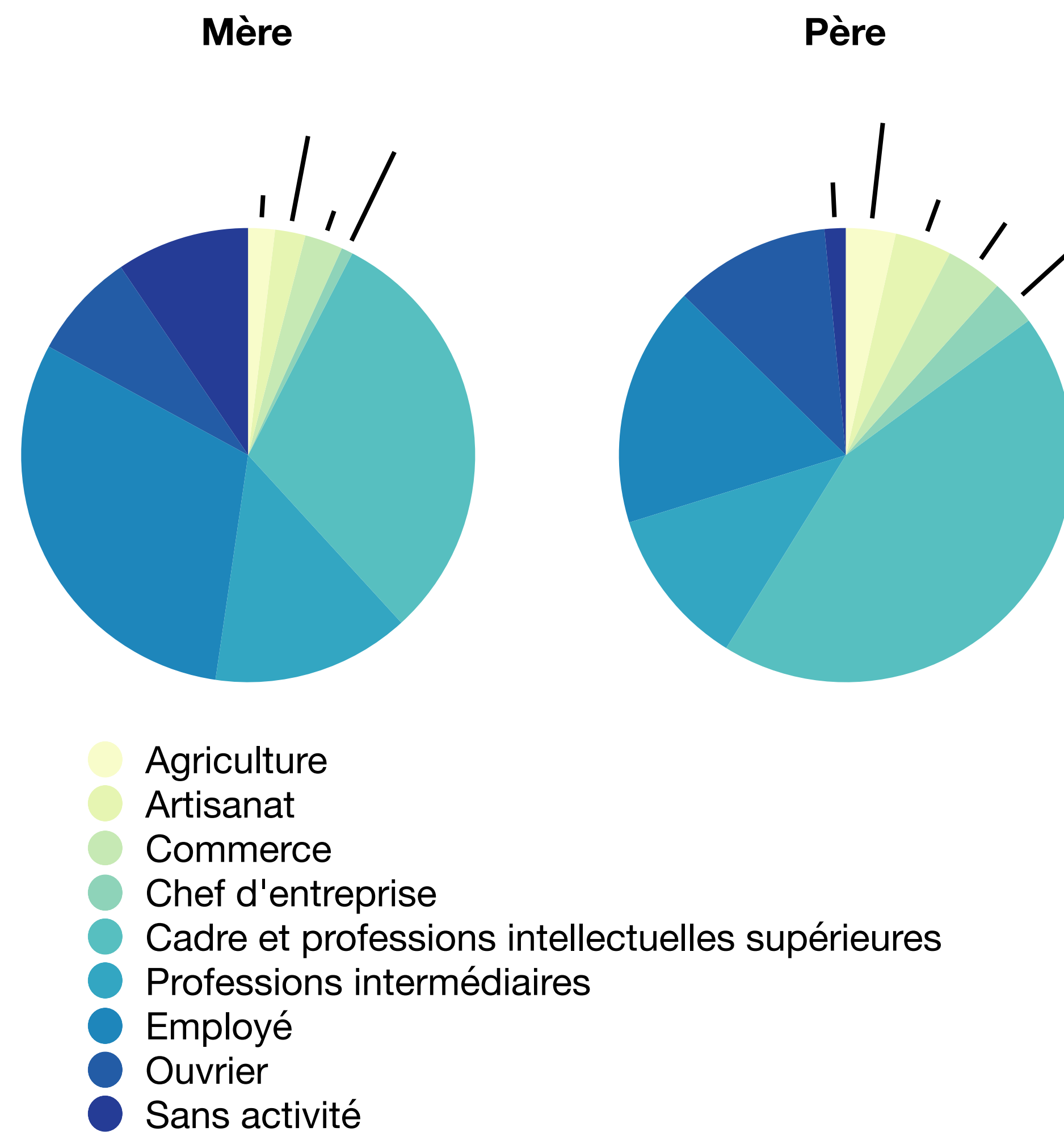
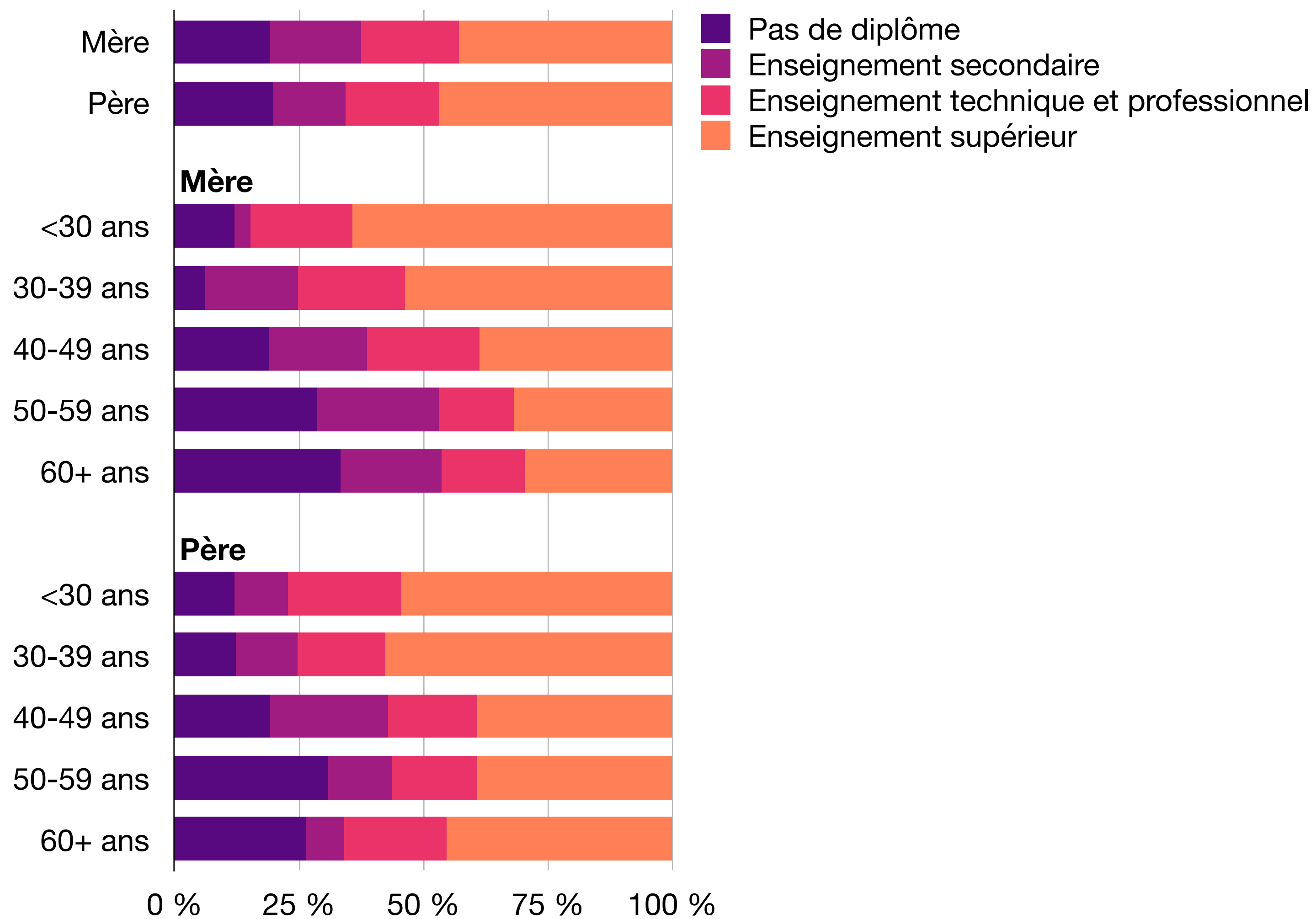
Pensez-vous que votre neurodivergence influence votre travail ?



- Oui, de manière négative
- De façon à la fois négative et positive
- Non, aucun impact
- Oui, de façon positive
- Ne sais pas



Origines socio-économiques



Origines socio-économiques

Influence des origines socio-économiques

- Capital culturel plus faible ou inadéquat: auto-censure
- Manque de confiance en soi: auto-censure
- Impression de ne pas être à sa place: auto-censure
- Manque de réseau et codes, notamment du milieu académique vs “enfants” du milieu académique
- Peu d'accès aux stages et opportunités de rencontrer des personnes du milieu AA
- Moins d'informations, de “modèles”, notamment vers les filières dites d'excellence
- Perçu·e comme moins engagé·e dans la formation car besoin de travailler à côté pour financer

Méconnaissance importante des options et formations, entraîne des orientations “par défaut”

Financement principal: parents > prêts / bourses / jobs > écoles

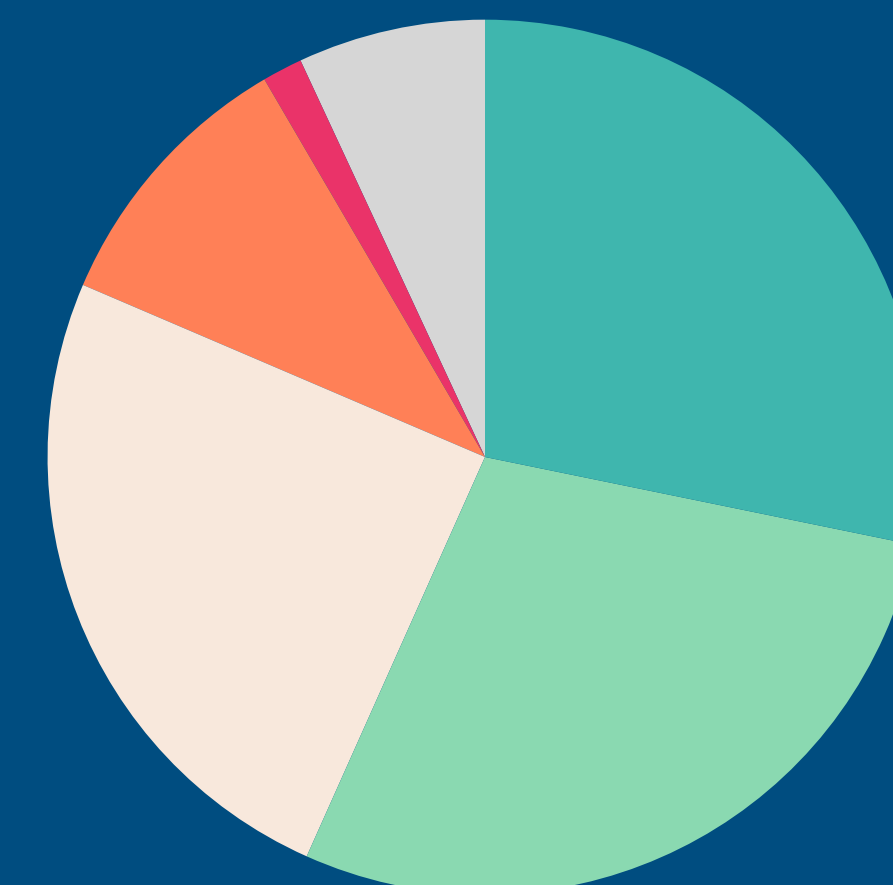
20% des répondant·es n'ont pas eu à déménager pour suivre leur formation

35% l'ont fait par choix, 44% par nécessité

Déménager pour suivre la formation souhaitée n'a pas toujours été possible:

- renonce à la formation, compromet les projets professionnels
- ne renonce pas mais temps de transport entre 2 et 3h par jour

Considérez-vous que votre origine sociale et économique a eu une influence sur votre orientation professionnelle et votre carrière ?



- Très positive
- Plutôt positive
- Neutre
- Plutôt négative
- Très négative
- Ne sais pas

Immigration / nationalité

16% des répondant·es ne sont pas né·es avec la nationalité française, tous semblent issu·es de l'immigration directe car leurs parents ne sont pas non plus nés avec la nationalité française

96% des répondant·es né·es avec la nationalité française ont aussi des parents nés avec la nationalité française

2% ont les deux parents qui ne sont pas nés avec la nationalité française

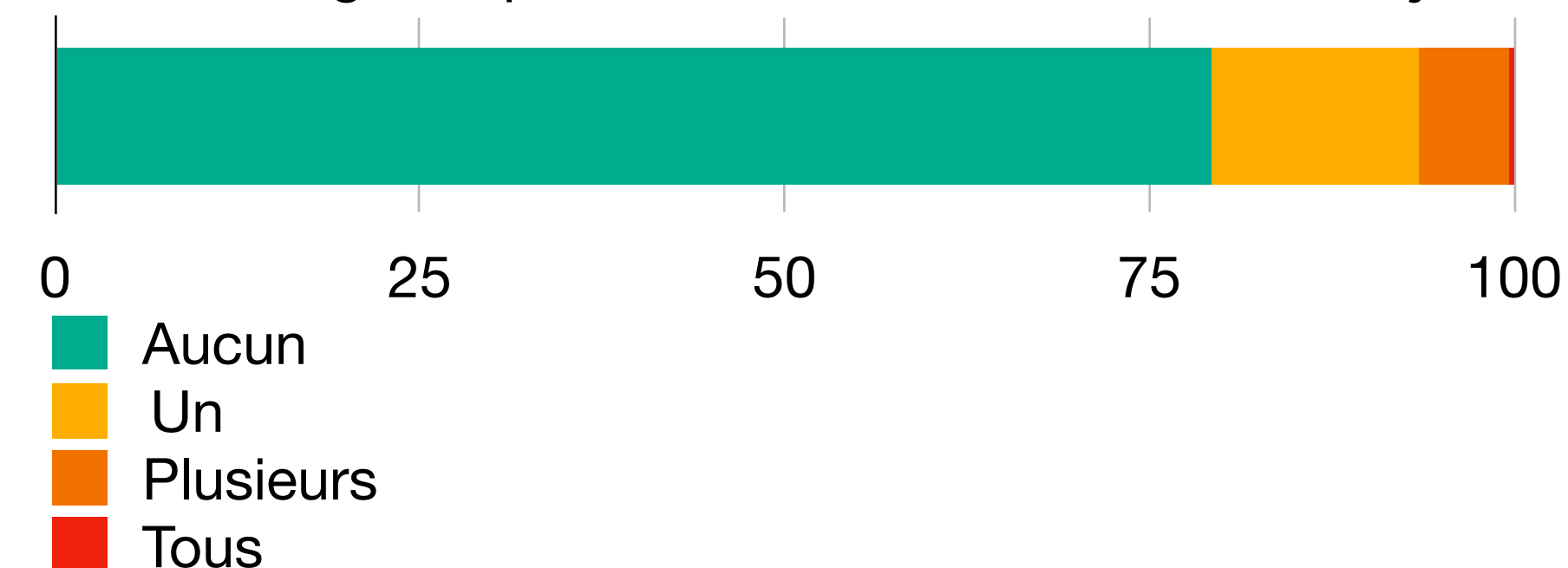
2% ont un parent qui n'est pas né avec la nationalité française

→ diversité de profils assez faible selon ce critère

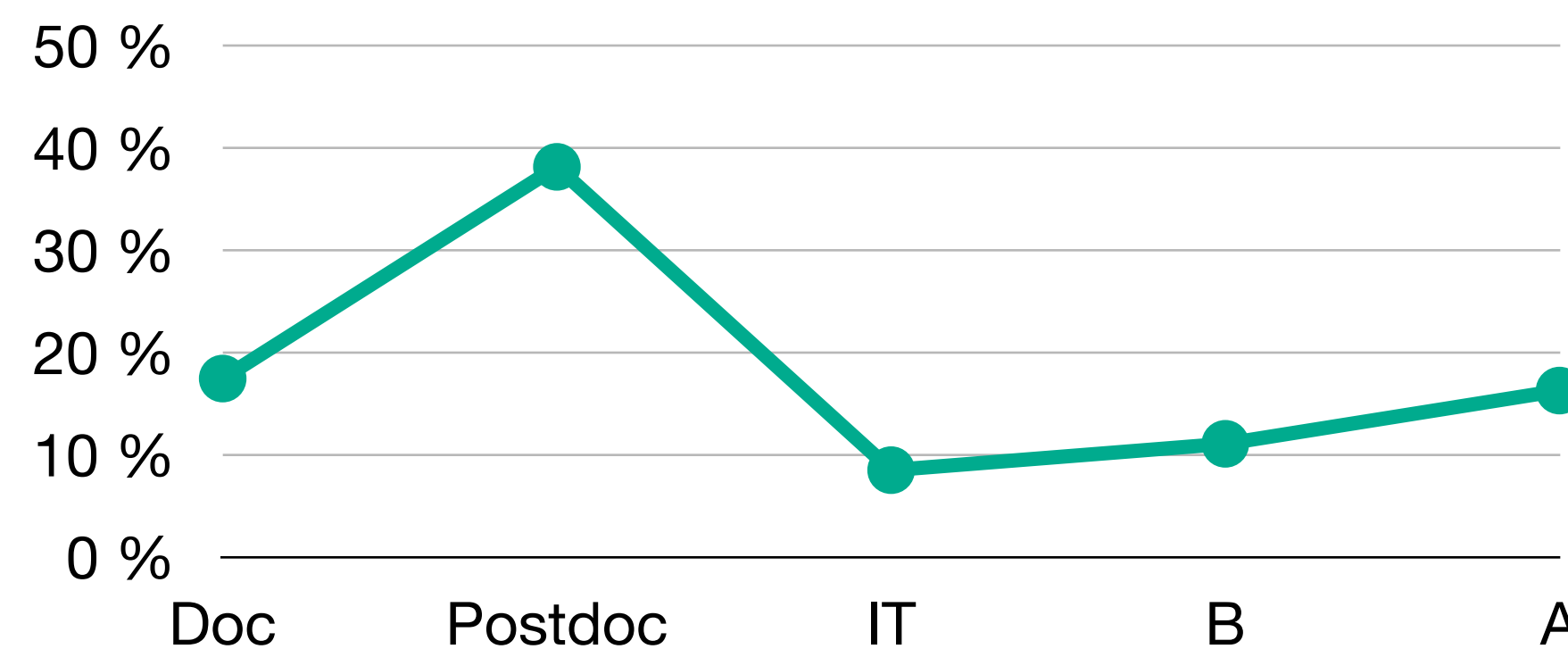
Pour les personnes qui ne sont pas familières du système français

- Système complexe pas facile à comprendre
- Peu d'aide pour l'administration au quotidien, ou seulement en français
- Environnement peu inclusif, notamment à cause de la langue
 - > effort vers l'international, y compris pour les pauses café, déjeuner etc...

Pour les répondant·es né·es avec la nationalité française, nombre de grand-parents nés sans la nationalité française



Personnes nées sans la nationalité française

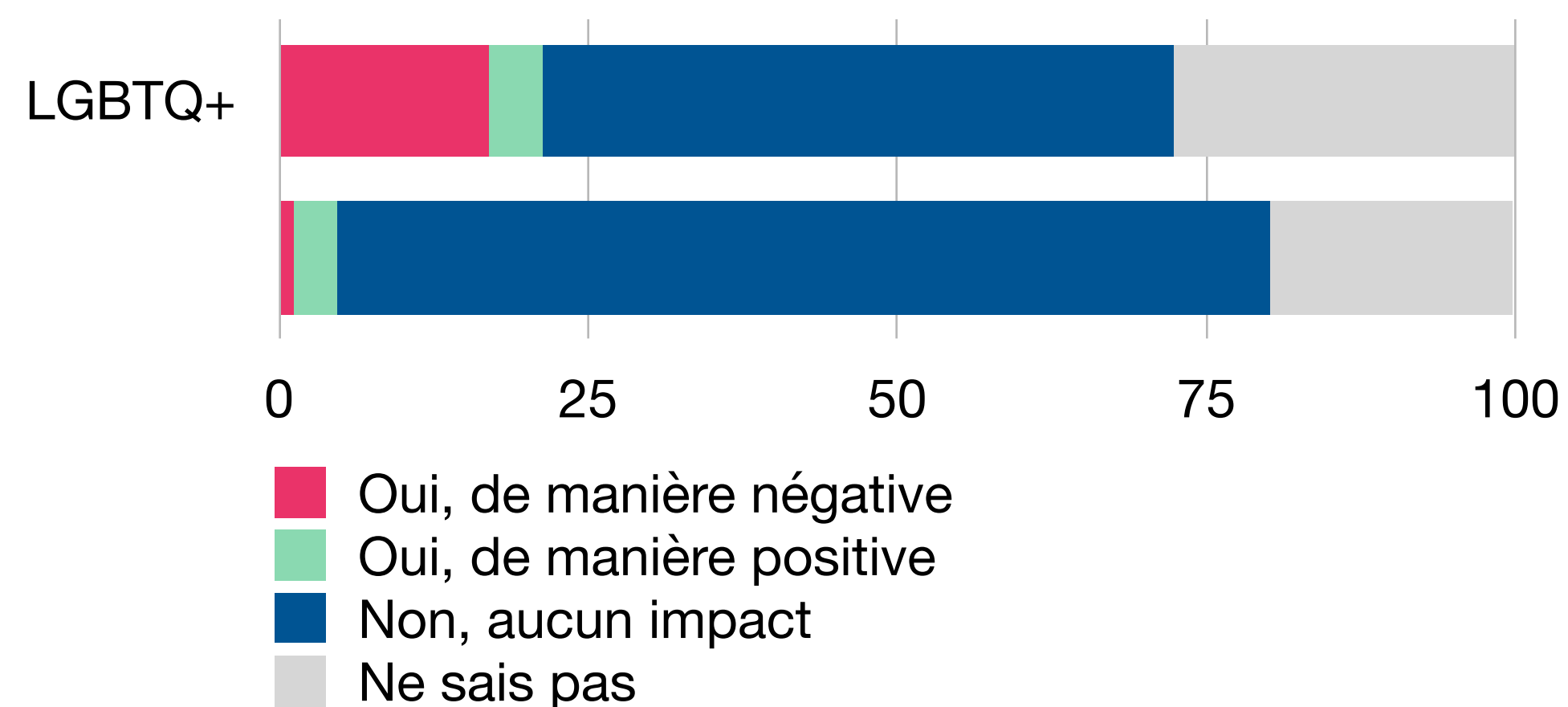


LGBTQIA+

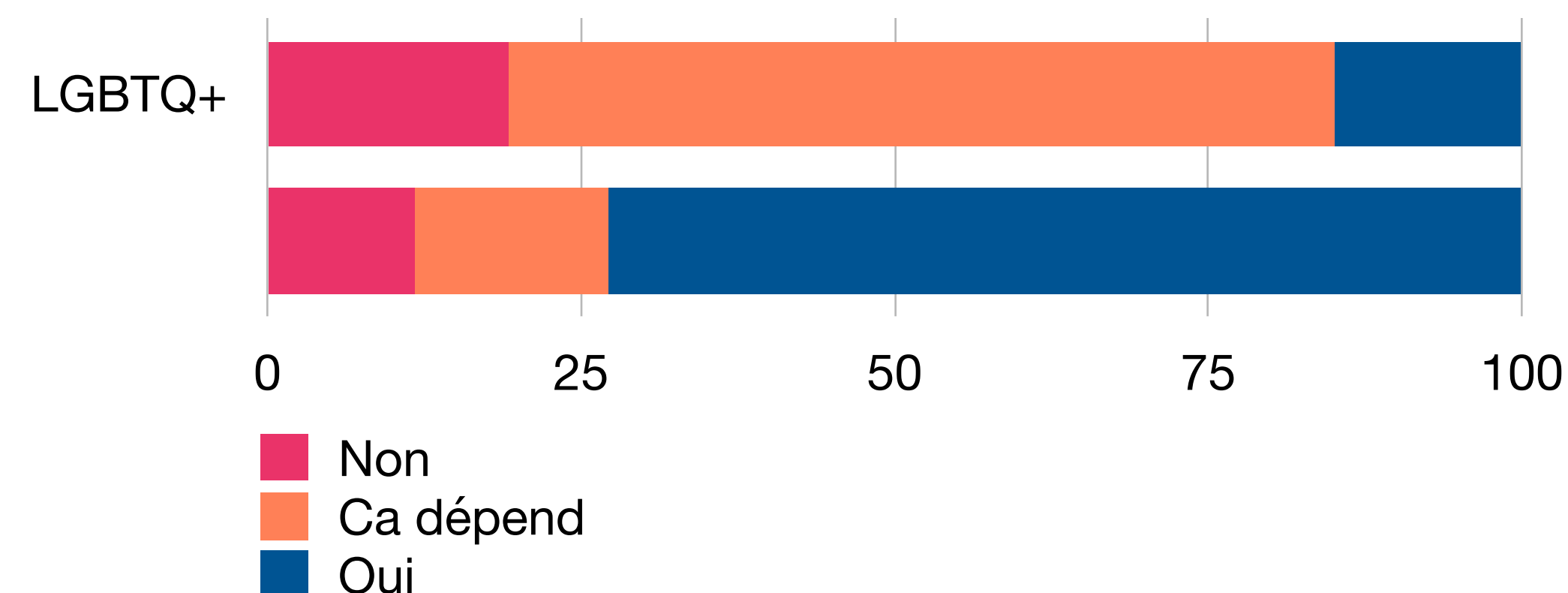
Normes sociales, stéréotypes, représentation limitée, discrimination, VSS, harcèlement, agressions

- 12% des répondant·es, qui évoluent dans un environnement de travail inconfortable, parfois nuisible à leur performance et à leur santé mentale
- 85% des répondant·es LGBTQIA+ ne sont pas à l'aise de partager leur identité de genre ou leur orientation sexuelle,
- 90% n'ont pas accès à des ressources spécifiques ou à des groupes de soutien pour la communauté LGBTQIA+

Considérez-vous que votre orientation sexuelle a pu avoir un impact sur votre trajectoire académique et/ou votre progression de carrière ?



Vous sentez-vous confortable avec l'idée de partager ouvertement votre identité de genre ou votre orientation sexuelle dans votre environnement professionnel ?



Femmes Hommes

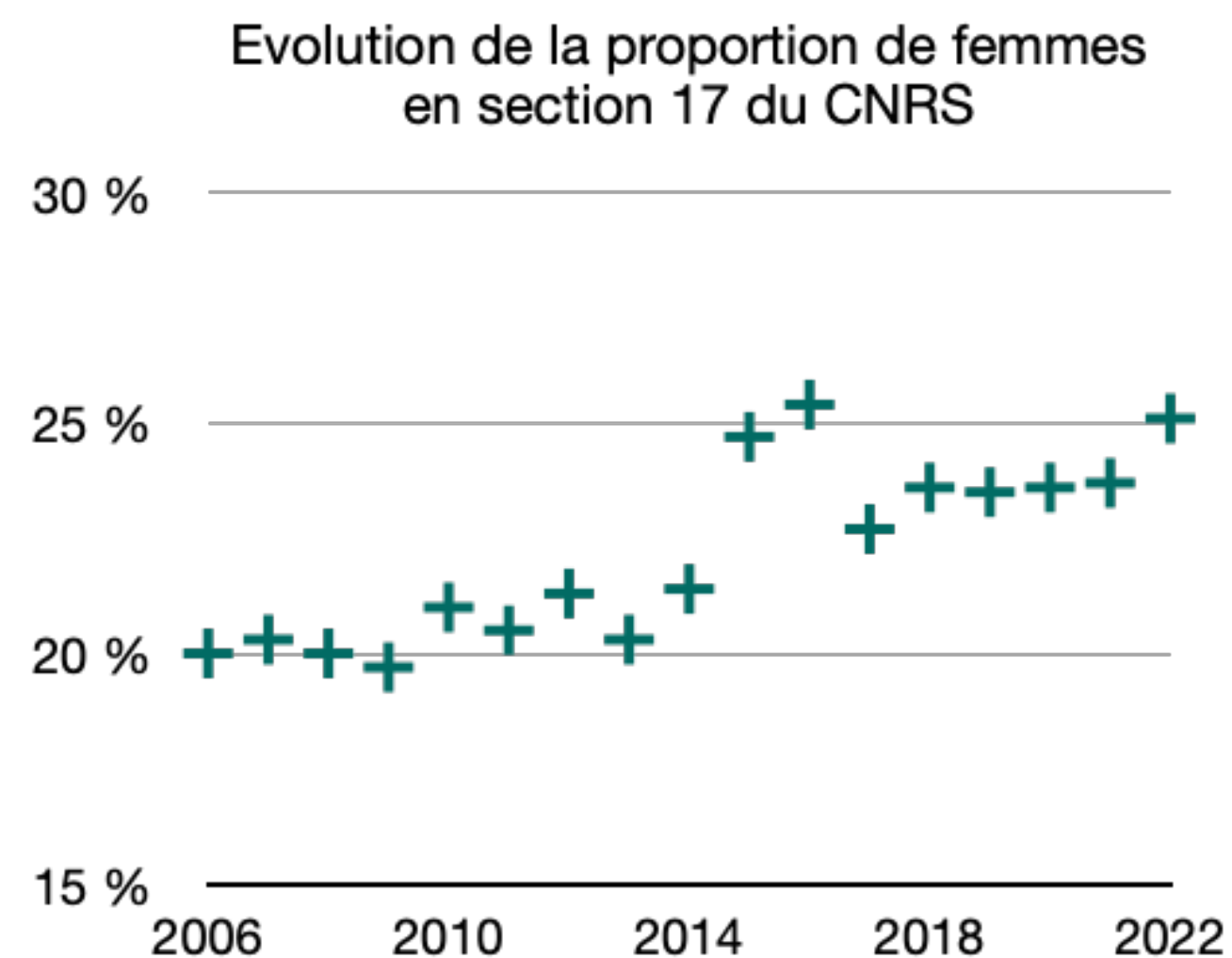
Politique d'égalité qui s'appuie sur la parité

Mesure de rattrapage qui vise à compenser un déséquilibre

Quota, numérique sans autre effet secondaire

Effets perceptibles sur le long terme en raison du faible nombre de nouveaux postes

Proportion de femmes en 2024		
	Rang B	Rang A
CNRS 1	24.2 %	23.9 %
CNRS 2	11.1 %	11.1 %
CNRS 17	25.0 %	25.2 %
CNRS 18	39.2 %	28.4 %
CNRS 19	31.1 %	25.5 %
CNAP AA	31.1 %	25.5 %
CNU 34	21.6 %	17.6 %



Femmes Hommes

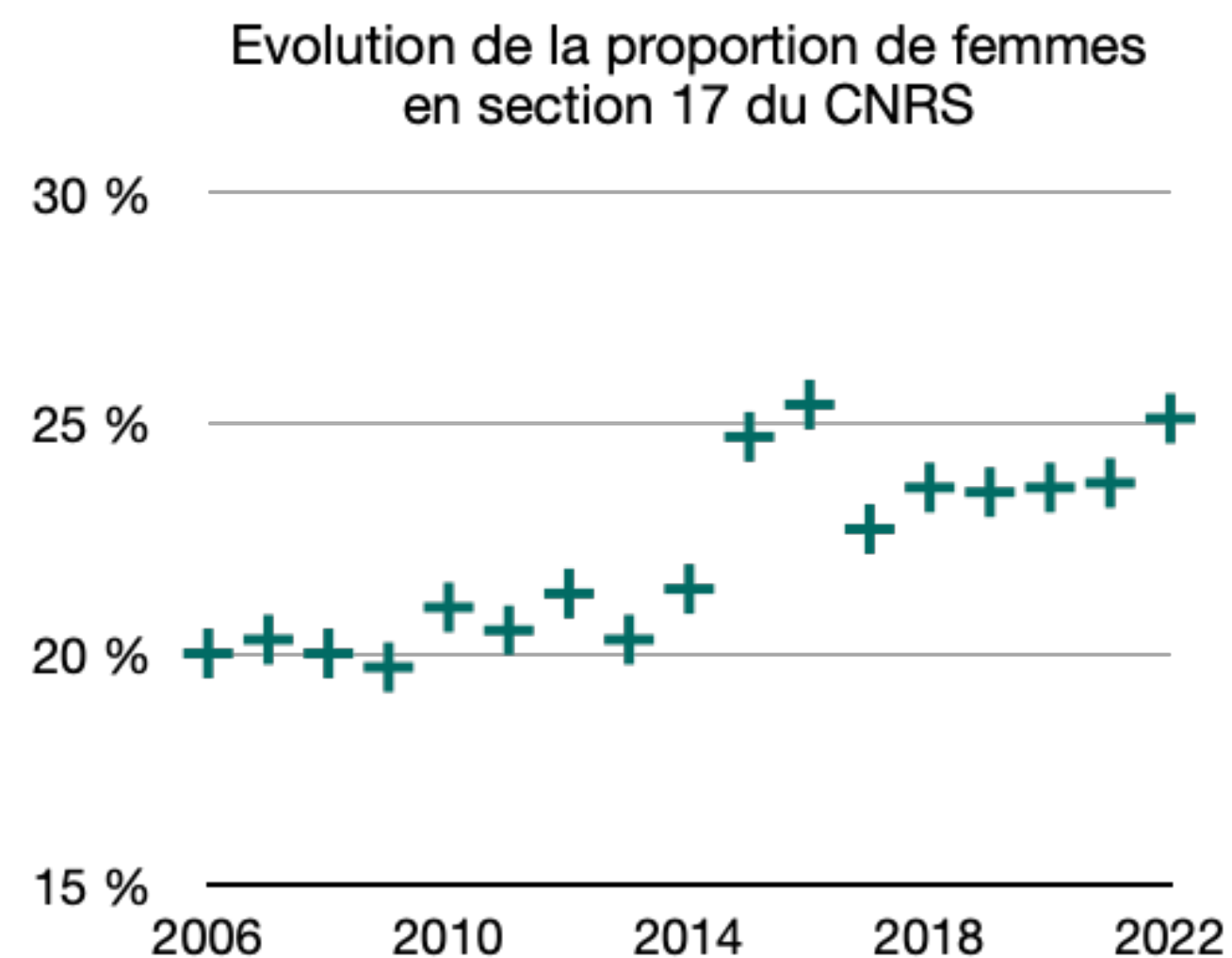
Politique d'égalité qui s'appuie sur la parité

Mesure de rattrapage qui vise à compenser un déséquilibre

Quota, numérique sans autre effet secondaire

Effets perceptibles sur le long terme en raison du faible nombre de nouveaux postes

Proportion de femmes en 2024		
	Rang B	Rang A
CNRS 1	24.2 %	23.9 %
CNRS 2	11.1 %	11.1 %
CNRS 17	25.0 %	25.2 %
CNRS 18	39.2 %	28.4 %
CNRS 19	31.1 %	25.5 %
CNAP AA	31.1 %	25.5 %
CNU 34	21.6 %	17.6 %



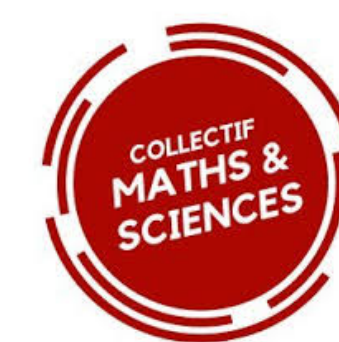
Marge de manoeuvre = vivier de candidates

GTIII.2 > ~30% de Femmes à chaque étape du parcours LMD

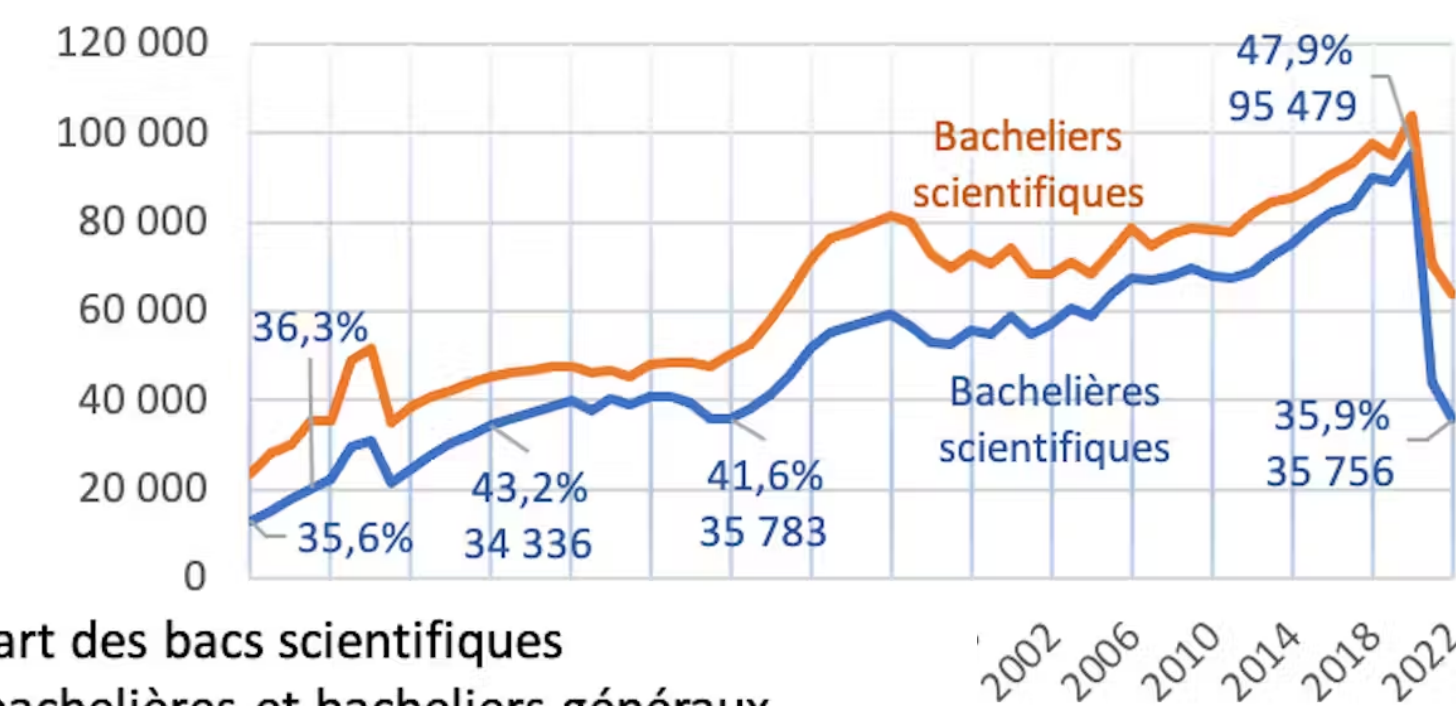
Point de rupture au lycée ⚠ réforme du lycée 2019

Poids des normes sociales et stéréotypes de genre

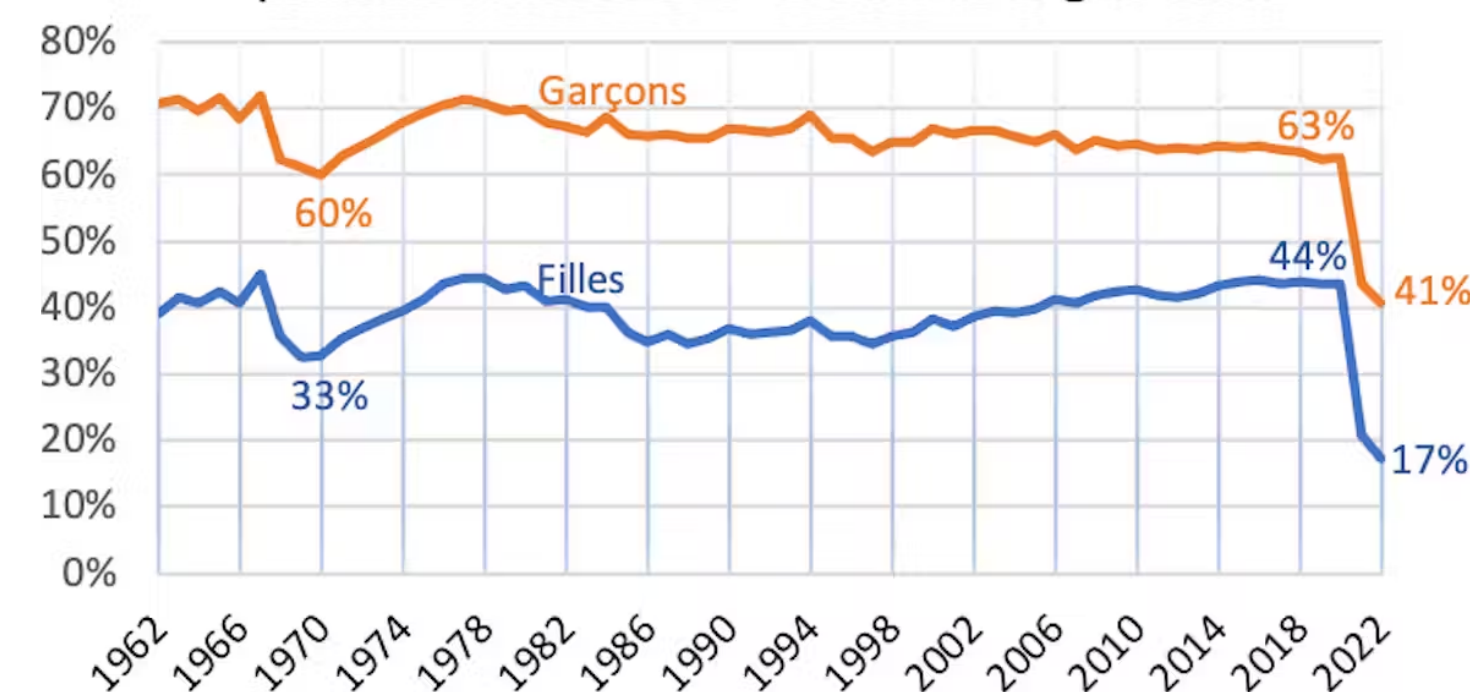
Influence sur les choix d'orientation par l'intervention de Femmes scientifiques qui déconstruisent ces stéréotypes



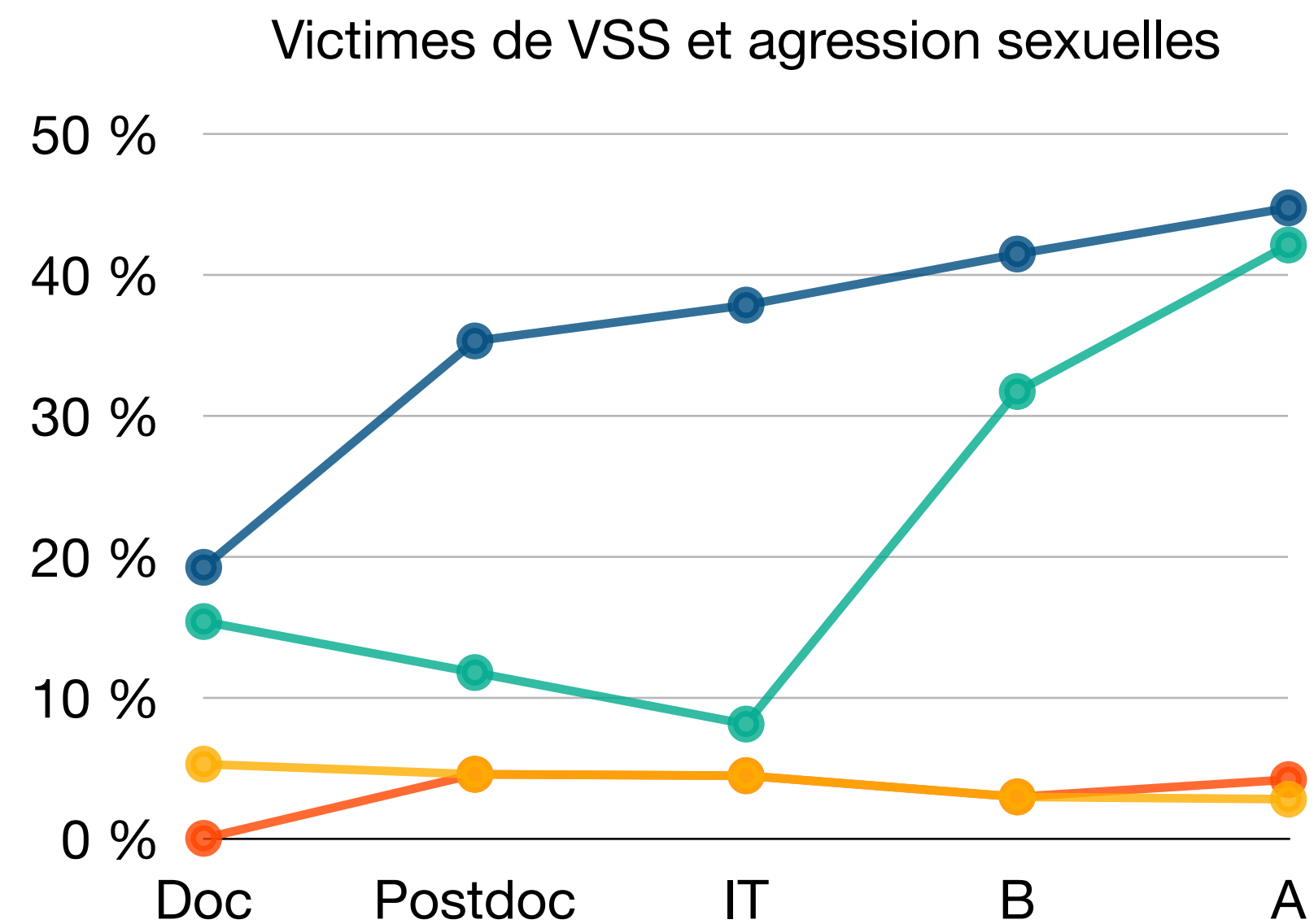
Évolution des effectifs des bacheliers et bacheliers généraux en parcours scientifique



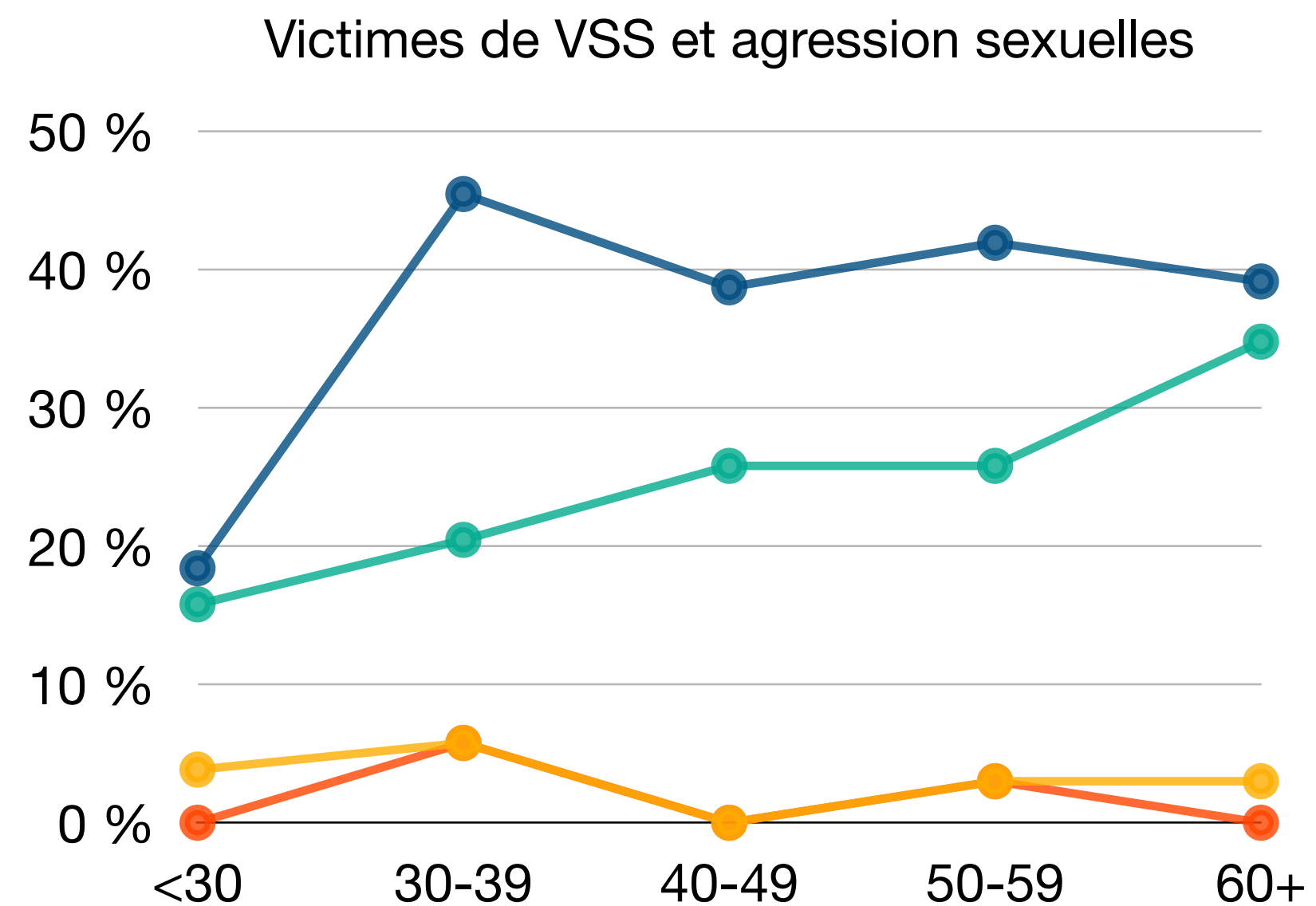
Part des bacs scientifiques parmi les bacheliers et bacheliers généraux



Violences sexistes et sexuelles



- Femmes victimes de VSS
- Femmes victimes d'agression
- Hommes victimes de VSS
- Hommes victimes d'agression



~80%

des répondantes ont subi des comportements sexistes

~20%

des répondantes ont subi une forme d'agression sexuelle allant jusqu'au viol

~20%

des répondant·es LGBTQ+ ont subi une forme d'agression sexuelle

Violences sexistes et sexuelles

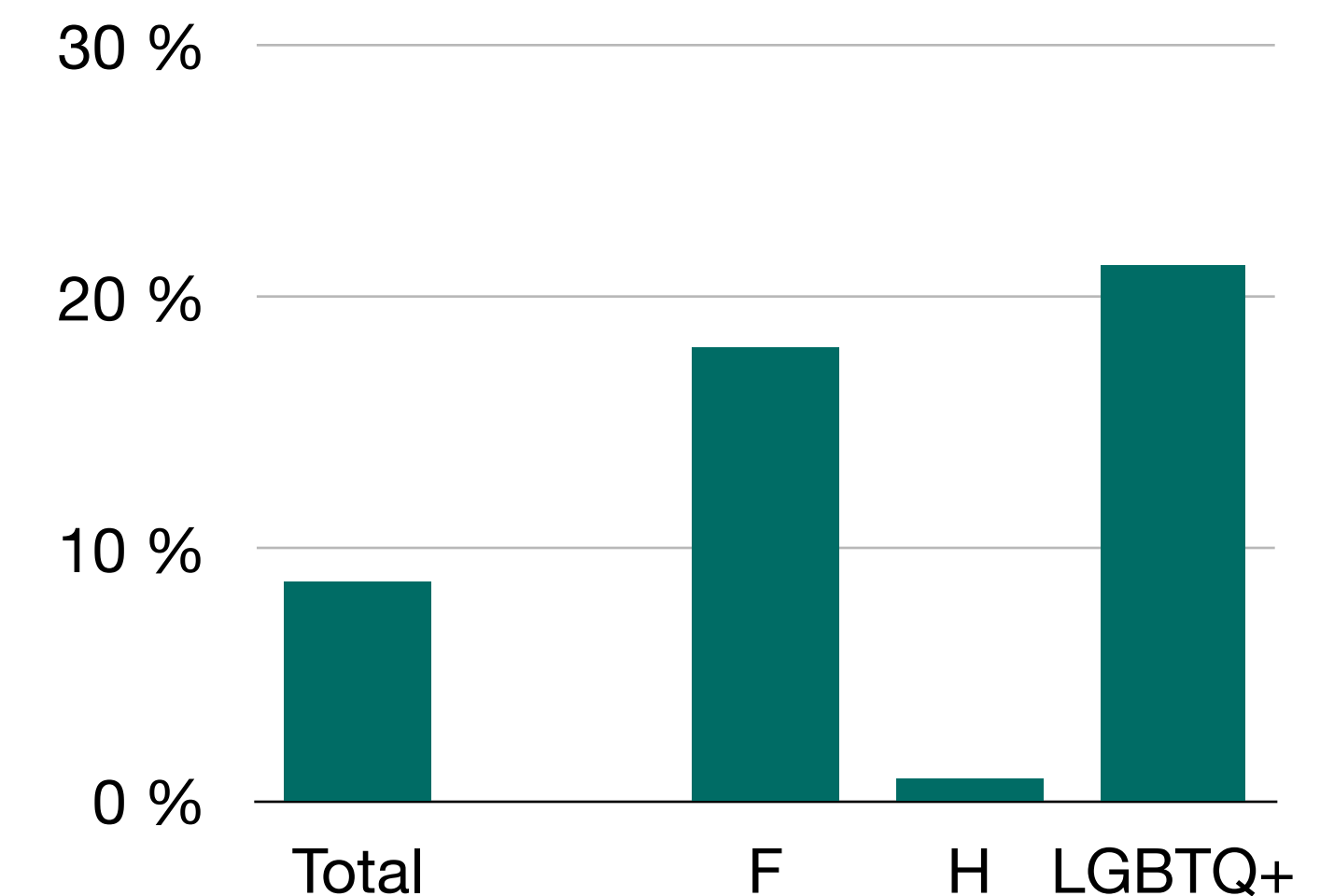
20% des victimes estiment la fréquence à quelques fois par an
10% quelques fois par mois

30% des agressions déclarées via le sondage ont eu lieu il y a moins de 5 ans, dont la moitié il y a moins de 2 ans
Au moins 1 viol dans les deux dernières années

Parmi les agressions les plus récentes (< 5 ans)

- femmes
- jeunes
- 90% avec un poste permanent rang B aujourd'hui

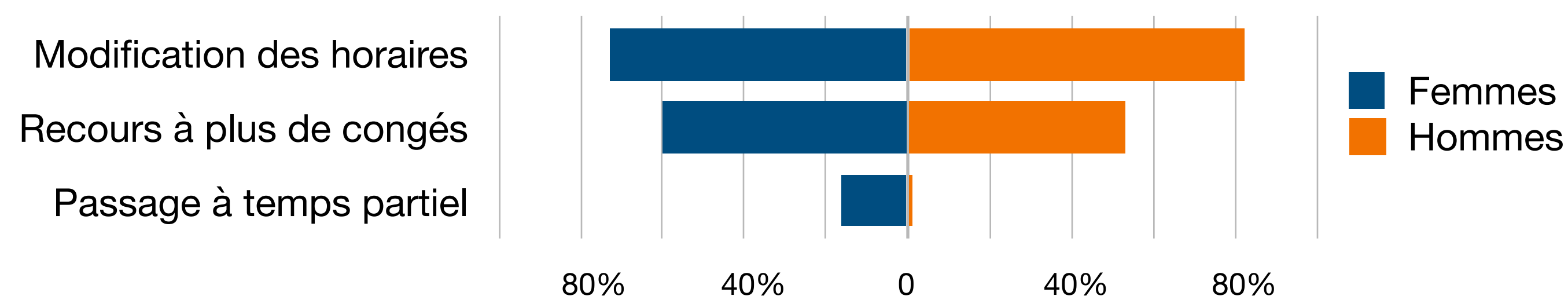
Avez-vous subi une forme d'agression (sexuelle, en lien avec votre genre, orientation sexuelle) dans votre environnement professionnel ?



Parentalité

85% des répondant·es qui ont des enfants estiment que leur parentalité impacte leur modalité de travail

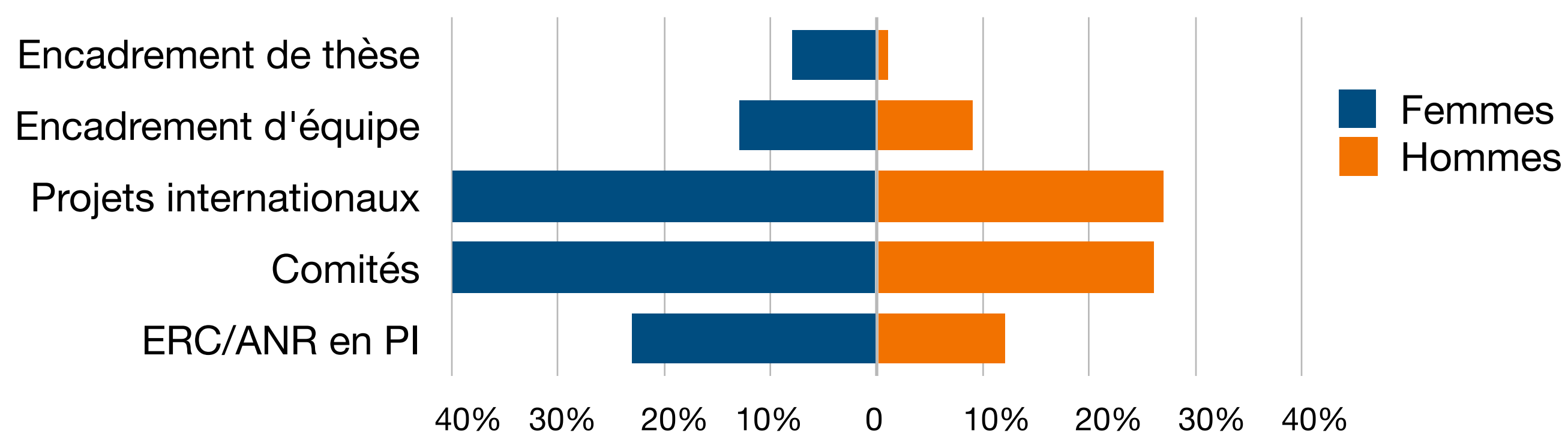
Le fait d'être parent influence-t-il votre routine de travail au quotidien ? De quelle façon ?



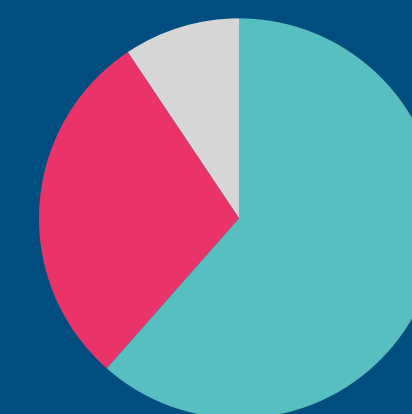
Vigilance temps partiel: mal accompagné, il peut impacter les droits à la retraite

75% des répondant·es qui ont des enfants estiment que leur parentalité impacte leurs activités professionnelles

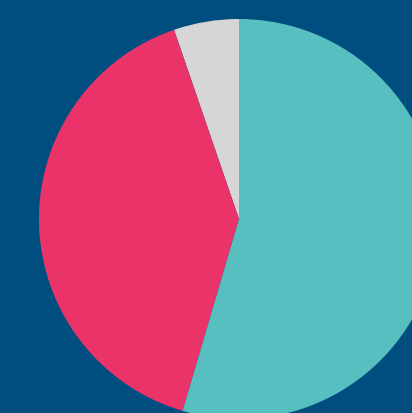
Considérez-vous avoir dû renoncer à certaines activités professionnelles à cause de votre parentalité ?



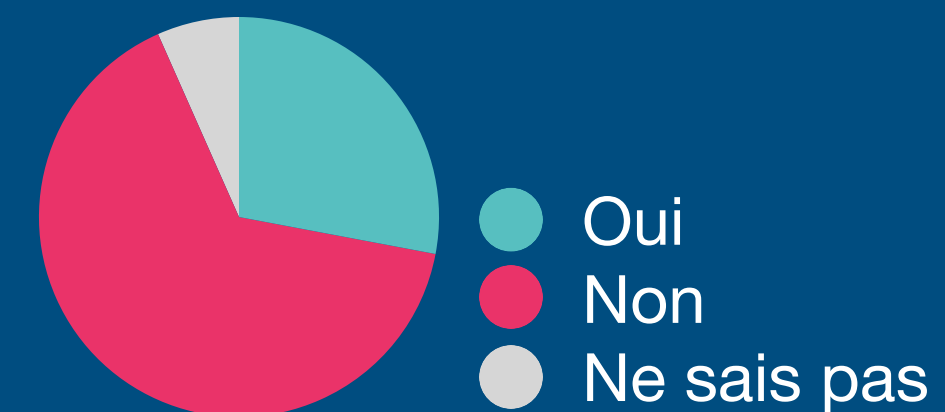
Avez-vous accès à des aménagements pour les parents (par exemple, horaires flexibles, télétravail...) ?



Avez-vous un accès facile à des solutions de garde au quotidien ?



Avez-vous un accès à des solutions de garde lorsque vous vous déplacez pour des missions en lien avec votre activité de recherche ?



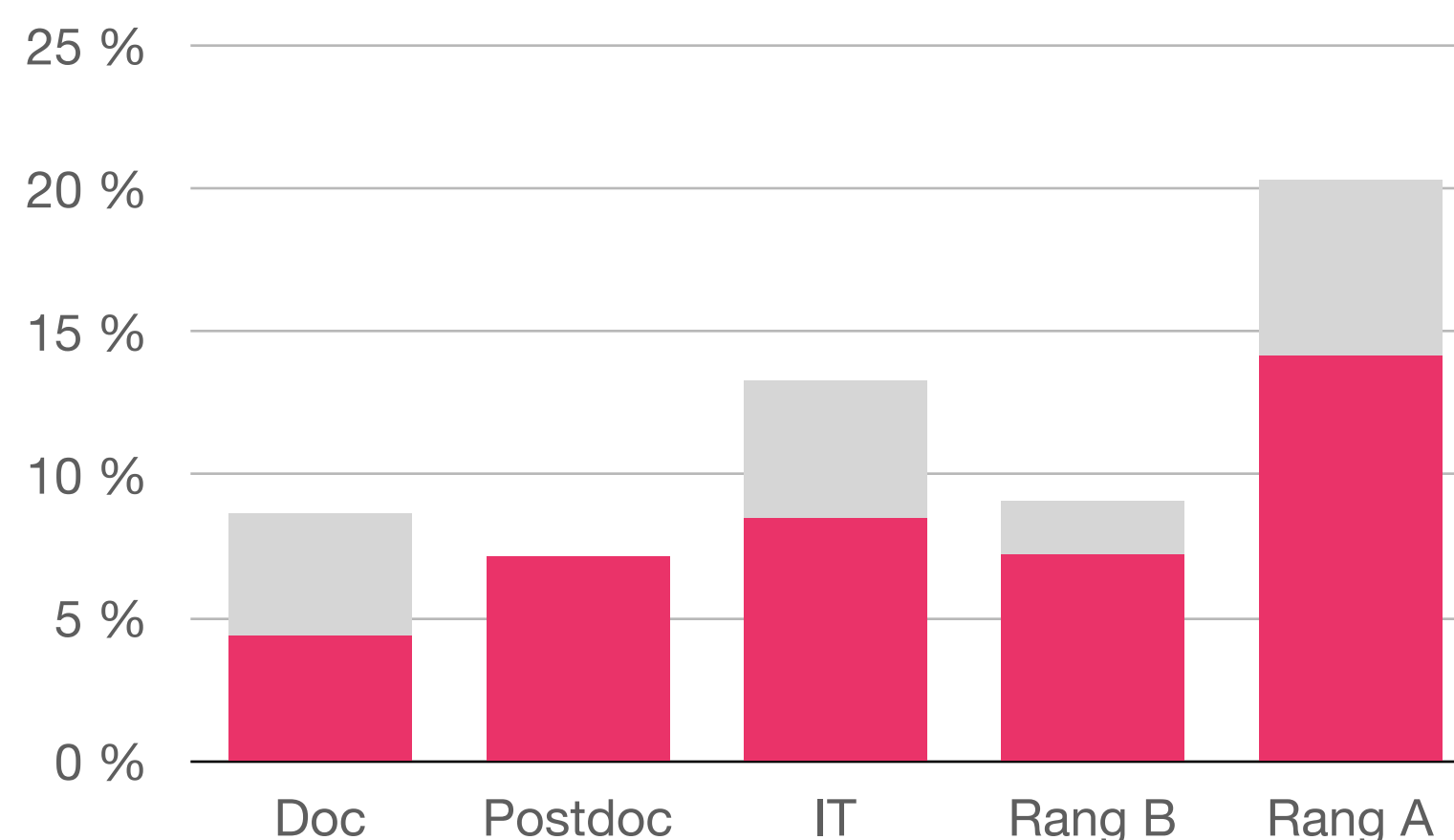
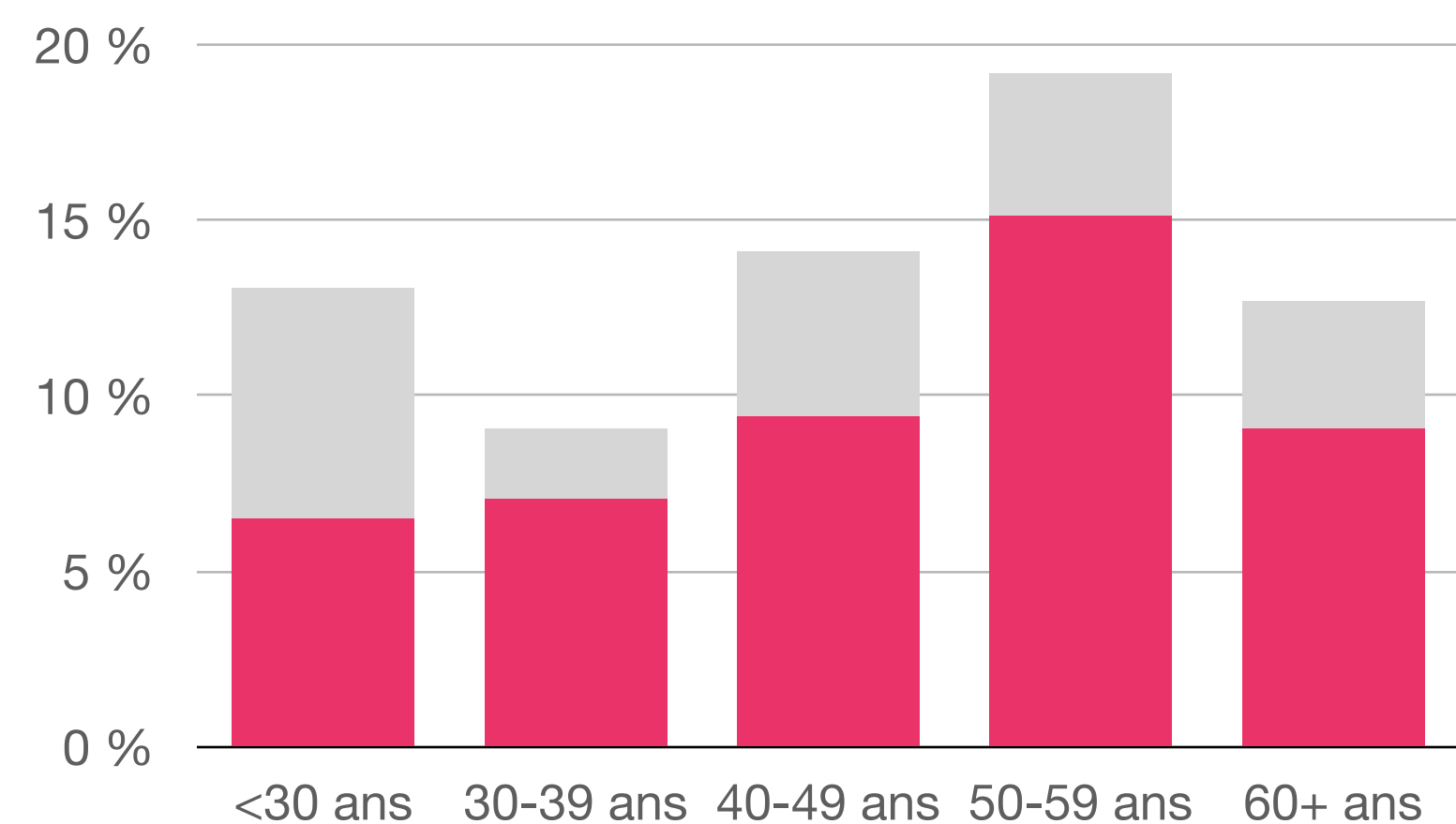
Equilibre vie privée — vie professionnelle

Statut d'aidant familial

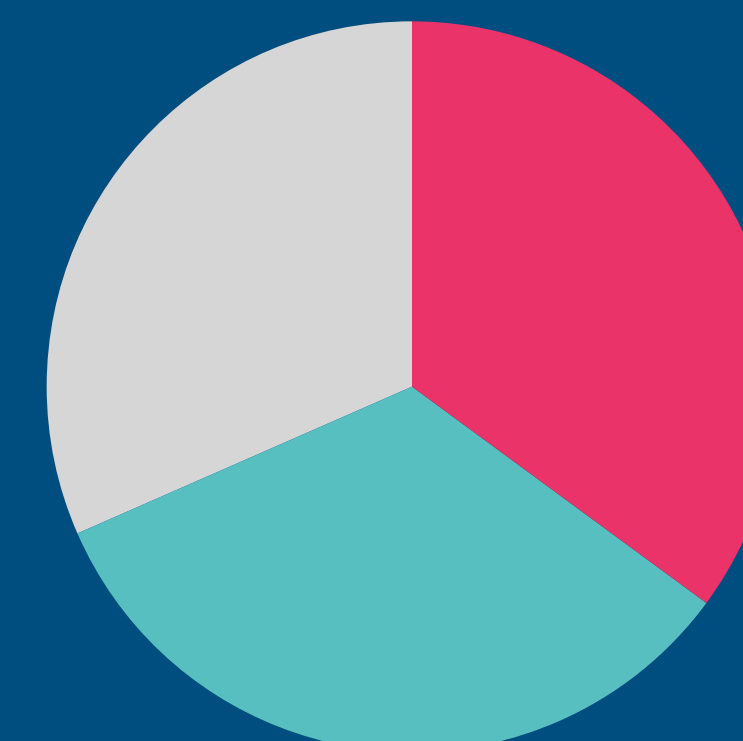
Environ 10% des répondant·es se considèrent aidant familial, que ce soit de manière officiellement reconnue ou non (inclut les aides et soins aux enfants en situation de handicap, qu'ils soient adultes ou non, aux personnes âgées, aux personnes handicapées ou malades dans leur famille, personnes dépendantes ou en perte d'autonomie...)

- > Autant des hommes (8.7%) que des femmes (10.2%)
- > Concerne toutes les catégories d'âge et tous types d'emploi

Plus de la moitié (54%) estime que leurs responsabilités affectent leur activité
Près de 30% considère que cela impacte leur progression de carrière



Pensez-vous que dans le futur (5-10 ans) vous allez devoir prendre ce type de responsabilités (parent vieillissant...)?

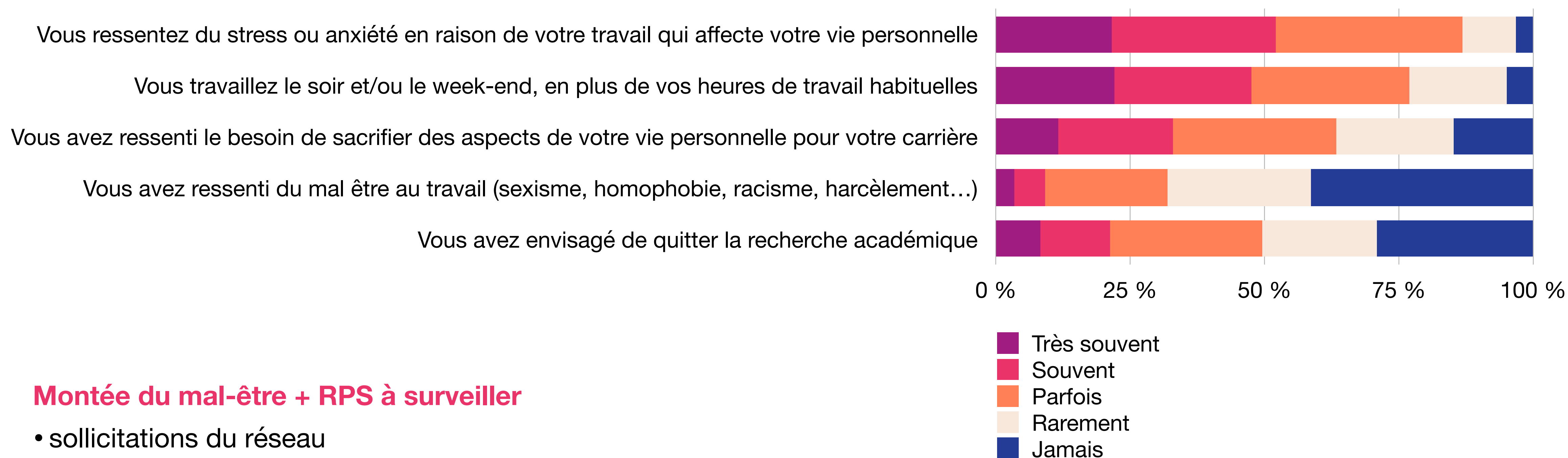


- Oui
- Non
- Ne sais pas

Autant hommes (33.9%)
que femmes (35.3%)

Équilibre vie privée — vie professionnelle

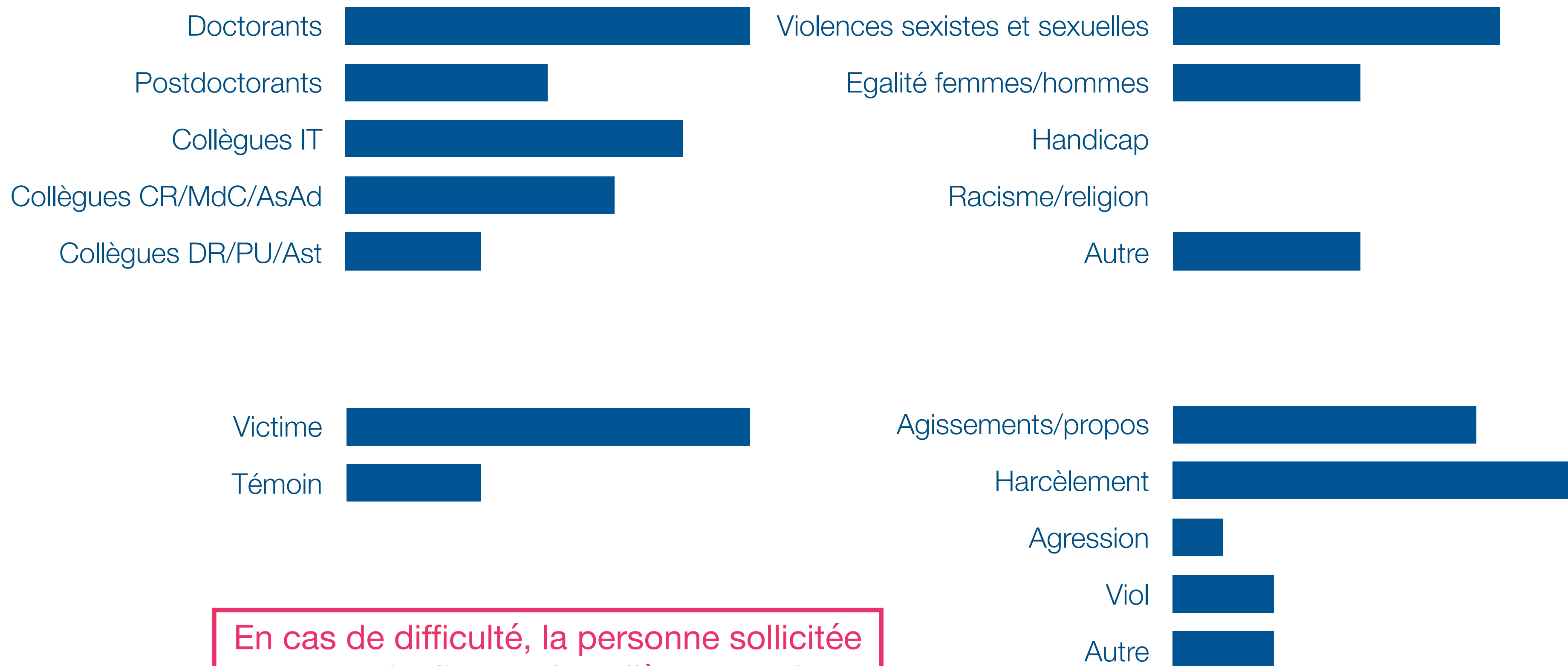
32,5% des répondant·es évaluent l'équilibre actuel entre leur vie privée et vie professionnelle comme étant "plutôt déséquilibré" (25,8%) ou "très déséquilibré" (6,7%)



Montée du mal-être + RPS à surveiller

- sollicitations du réseau
- attesté en parallèle dans le rapport annuel de la médecine de prévention
- retours individuels dans le sondage

Sollicitations par les collègues



En cas de difficulté, la personne sollicitée en premier lieu est le collègue proche

80%

des répondant·es identifient leur correspondant·es

76%

feraient appel à elles/eux en cas de besoin

~50%

des correspondant·es ont déjà été sollicité·es

Réseau de correspondant·es INSU/AA

Vu par les correspondant·es

Minimisation de l'importance des problèmes

Résistance de la direction

Inquiétude du regard des collègues si participation aux actions de prévention

Décalage entre les attentes de soutien des victimes et les ressources et moyens d'action à notre disposition

Manque de formation sur certains sujets

Incertitude face à la réponse du CNRS à un signalement, empêchant la confiance des personnels

A retenir du sondage:

La majorité des comportements discriminatoires, actes de VSS et agressions ne sont jamais signalés

“Tous ces cas n’auraient jamais été signalés à qui que ce soit si on n’avait pas été là”

Recommandations

- Pérennisation du dispositif (e.g. formalisation du processus de prise de responsabilités et formations préalables)
- Extension de son périmètre d'action à toutes les formes de discriminations
- Extension du dispositif à toutes les sections de l'INSU
- Réalisation d'un sondage annuel qui permette de suivre de manière continue et efficace des indicateurs proches de la réalité du terrain

~50%

Rencontrent de la résistance face aux initiatives DEI

~30%

Pensent que leur rôle pourrait avoir un impact négatif sur leur carrière

~15%

Estiment que leur rôle et leur devoir de confidentialité n'est pas respecté

Inégalités liées au genre, à l'origine sociale ou au statut migratoire identifiées dès l'école primaire

> écarts de parcours et des orientations scolaires différentes selon l'origine sociale ou le genre

> spectre de profils restreint, diversité de parcours limitée et sous-représentation de certains groupes / minorités dans la recherche en astronomie et astrophysique

Lutte contre les mécanismes de reproduction des inégalités, biais et stéréotypes devient urgente

Doit viser tout groupe sous-représenté pour créer un environnement réellement respectueux et inclusif

Recommandations de la prospective

Amélioration de la diversité des profils dans nos métiers

- Valorisation des actions de médiation en milieu scolaire, notamment celles des Femmes qui déconstruisent les stéréotypes de genre, mais aussi vers les publics empêchés (handicap, milieu rural, zones socio-économiques défavorisées)
- Structuration des stages de 3ème et 2nde : une attention particulière doit être prêté à la sélection des stagiaires en terme de diversité, ainsi qu'aux modalités de stage (le format groupe n'étant pas nécessairement à privilégier pour l'inclusion des personnes issues des milieux les plus défavorisés)
- Poursuivre la politique de parité pour les recrutements nationaux
- Poursuivre la définition de critères d'évaluation qualitatifs, au bénéfice de la diversité des profils méthodologiques, des activités et des missions des chercheur·es
- Formation de toutes et tous aux biais et stéréotypes, pour garantir une évaluation équitable des candidatures à toutes les étapes du parcours académique. Communication sur les enjeux, le fonctionnement des comités, au bénéfice de toutes et tous

Recommandations de la prospective

Vers un environnement de travail respectueux où chacun·e peut s'épanouir pleinement

Vers une pratique de la recherche véritablement équitable

- Mettre en place de politiques de soutien explicites aux minorités
- Formation et sensibilisation obligatoire de toutes et tous concernant tous les types de discriminations et VSS: continue, répétée, adaptée au niveau de responsabilité
- Application d'une politique de tolérance 0 concernant les comportements inappropriés et les agressions
- Renforcement du périmètre d'action des correspondant·e·s Egalité INSU/AA

Champ d'expression libre

Réseau de correspondant·es INSU/AA qui va être pérennisé et étendu

Plusieurs groupes de travail à différents niveaux (INSU, CSAA...)

Suivi d'indicateurs de façon annuelle, évaluation des politiques mises en place

— Handicap —

branche Handicap SNCS-FSU propose un sondage

lien vers le questionnaire en ligne : <https://tally.so/r/np117J>

date limite = mardi 15 juillet inclus

— LGBTQIA+ —

Sondage à l'échelle européenne

— Racisme —

projet ARCHERIF (Anti-Racism Certification for Higher Education and Research Institutions in France)

porté par une équipe du Laboratoire Parole et Langage (AMU) et financé par la fondation AMIDEX d'AMU

