

# Rapport sur le Questionnaire Diversité, Equité et Inclusion

DEI-LAPP

January 21, 2025

## Contents

<b>1</b>	<b>Introduction</b>	<b>2</b>
<b>2</b>	<b>Méthodologie</b>	<b>3</b>
<b>3</b>	<b>Présentation des Statistiques Générales</b>	<b>4</b>
3.1	Répartition par genre . . . . .	4
3.2	Répartition par tranches d'âge . . . . .	4
3.3	Statut . . . . .	5
3.4	Niveau de carrière . . . . .	6
3.5	Domaine d'activité . . . . .	6
<b>4</b>	<b>Diversité et Inclusion</b>	<b>7</b>
4.1	Appartenance à une minorité . . . . .	7
4.2	Masquer son identité . . . . .	9
4.3	Sentiment d'être bien accueilli-e au laboratoire . . . . .	10
4.4	Sentiment d'insécurité . . . . .	11
<b>5</b>	<b>Discriminations, violences et harcèlement</b>	<b>11</b>
5.1	Discriminations et microagressions . . . . .	11
5.2	Agressions verbales et harcèlement . . . . .	11
<b>6</b>	<b>Conclusion</b>	<b>13</b>

# 1 Introduction

Il est largement reconnu que la diversité stimule la créativité et l'innovation par le biais d'échanges entre des personnes aux parcours et cultures différentes [1]. La diversité au sein d'une équipe, notamment en science, est un atout essentiel pour atteindre l'excellence, à condition qu'elle soit accompagnée d'une culture d'inclusion qui valorise et intègre les contributions de chaque personne.

La collecte de données sur la diversité et l'inclusion est indispensable pour progresser sur ces sujets. En effet, c'est seulement en mesurant quantitativement la situation actuelle que l'on peut identifier les problèmes et proposer des stratégies adaptées. Par exemple, des études menées au sein du CNRS ont révélé des disparités de genre persistantes, avec une sous-représentation des femmes, notamment aux postes les plus élevés, et cela malgré une forte présence féminine parmi les étudiantes en début de cursus universitaire <sup>1</sup>. Au LAPP, des statistiques démographiques présentées lors de la réunion du laboratoire le 28 septembre 2023 <sup>2</sup> indiquaient une répartition par services très genrée, avec 73% de femmes dans l'administration contre seulement 5 – 22% dans les services de mécanique, d'électronique et d'informatique, et une évolution inquiétante de l'équilibre hommes/femmes sur l'ensemble du laboratoire, les femmes représentant 37% du personnel permanent dans la tranche d'âge des plus de 50 ans pour tomber à 15% chez les moins de 50 ans, 11% chez les moins de 45 ans, et 0% chez les moins de 35 ans.

Mais la diversité ne se limite pas à la question des inégalités entre les hommes et les femmes, même si ces données sont souvent les plus faciles à obtenir et à analyser. D'autres types de diversité, bien que moins souvent étudiés, jouent également un rôle important dans la création d'équipes inclusives. Par exemple, il est établi que les personnes issues de minorités ethniques rencontrent des obstacles significatifs dans leur carrière, tels que le manque de réseaux professionnels, la discrimination, et un accès limité aux opportunités de formation et de financement [2]. Les personnes issues de milieux ruraux ou socio-économiquement défavorisés rencontrent des défis similaires, en particulier des obstacles à l'accès à l'éducation et au soutien professionnel [3, 4, 5].

Les personnes LGBTQ+, quant à elles, peuvent être confrontées à un environnement de travail non inclusif voire hostile, ce qui limite leur capacité à évoluer professionnellement et à contribuer pleinement [6]. Par ailleurs, les personnes neurodivergentes mais aussi celles présentant un hand-

---

<sup>1</sup><http://mpdf.cnrs.fr>

<sup>2</sup><https://indico.in2p3.fr/event/30764/>

icap ou des affections chroniques, sont fréquemment confrontées à plus de difficultés en raison du manque d'aménagement, de sensibilisation et de compensations appropriées dans le milieu professionnel [7]. Il est également essentiel de reconnaître que ces différents aspects se combinent, créant des défis uniques pour les personnes concernées. Selon ce concept connu sous le nom d'intersectionnalité [8], une femme issue d'une minorité ethnique, ou un homme neurodivergent et LGBTQ+ peuvent faire face à des formes multiples et imbriquées de discrimination, qui sont souvent ignorées dans les études sur la diversité .

Dans le cadre de notre engagement à promouvoir un environnement de travail inclusif au sein de notre institut de recherche, nous avons récemment organisé une étude pour recueillir les perceptions et ressentis du personnel sur les questions de diversité et d'inclusion. Cette initiative vise à dresser un état des lieux de la situation actuelle et à sensibiliser notre communauté à l'importance de ces enjeux.

Ce rapport présente une analyse détaillée des réponses obtenues à travers un questionnaire, qui couvre une gamme de sujets liés à la diversité, à l'inclusion et aux expériences de discrimination.

Nous présentons les statistiques générales concernant l'ensemble des personnes ayant participé au questionnaire et analysons les résultats de chaque question de façon indépendante. Nous nous concentrons exclusivement sur les tendances globales, sans jamais entrer dans le détail des réponses individuelles. Bien que certaines analyses croisées, indispensables à la compréhension des résultats, soient effectuées, il est impossible d'isoler ou d'identifier une personne à partir des données recueillies.

Les résultats de ce questionnaire nous aideront à identifier les domaines nécessitant des améliorations, afin de continuer à cultiver un espace de travail inclusif où toute personne se sent valorisée et capable de donner le meilleur d'elle-même.

## 2 Méthodologie

Pour ce questionnaire, nous avons utilisé le logiciel *LimeSurvey* qui permet de collecter des données de façon anonyme. Nous avons envoyé 158 invitations à l'ensemble du personnel du LAPP, auxquelles 93 personnes ont répondu. Parmi ces réponses, 76 sont complètes et exploitables, ce qui correspond à un taux de participation de 49%.

Notre questionnaire compte quinze questions dont cinq questions générales, par exemple sur le genre, l'âge ou le niveau de carrière. Les autres questions concernent la diversité, l'inclusion, les discriminations et le harcèlement.

## 3 Présentation des Statistiques Générales

### 3.1 Répartition par genre

Parmi notre échantillon, 22 personnes (29%) s'identifient comme femmes, 50 (66%) comme hommes, aucune comme personne non binaire, et 4 ont préféré ne pas répondre (PNPR). Notre étude ne présente pas de biais de genre significatif par rapport aux statistiques de 2023 qui indiquaient que le LAPP comptait 135 membres du personnel, uniquement CNRS, dont 39 femmes (29%) et 96 hommes (71%). La catégorie non binaire avait été ignorée dans cette analyse.

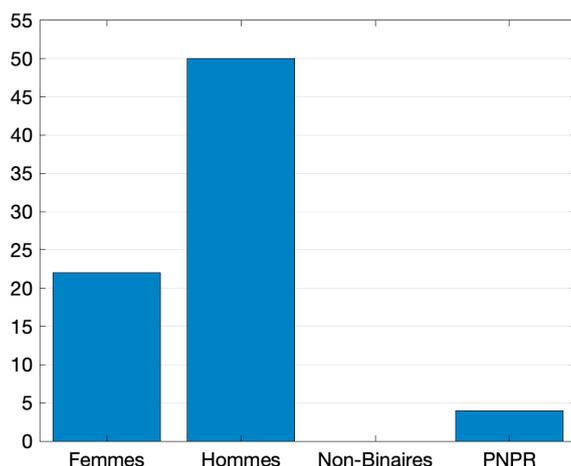


Figure 1: Répartition par genre de notre échantillon.

### 3.2 Répartition par tranches d'âge

La répartition en âge compte trois catégories : moins de 35 ans ( $< 35$ ), entre 35 et 50 ans ( $35 - 50$ ) et plus de 50 ans ( $> 50$ ). Comme toujours avec les catégories d'âge, elles sont arbitraires et il faut voir ces trois groupes uniquement comme une façon grossière d'indiquer si la personne est plutôt

en début (incluant la thèse et le postdoc), en milieu ou au dernier tiers de sa carrière.

Pour cette question, 4 personnes ont choisi ne pas répondre. Pour les autres, la répartition en âge semble assez équilibrée entre les 3 catégories, avec 25% dans la tranche < 35 (10 femmes et 24 hommes), 37% dans la tranche 35 – 50 (11 femmes et 40 hommes) et 37 % dans la tranche > 50 (18 femmes et 32 hommes). Encore une fois cette répartition est en accord avec les statistiques de novembre 2023 qui donnaient 26 % du personnel < 35 ans, 36 % entre 35 – 50 ans 38 % > 50 ans.

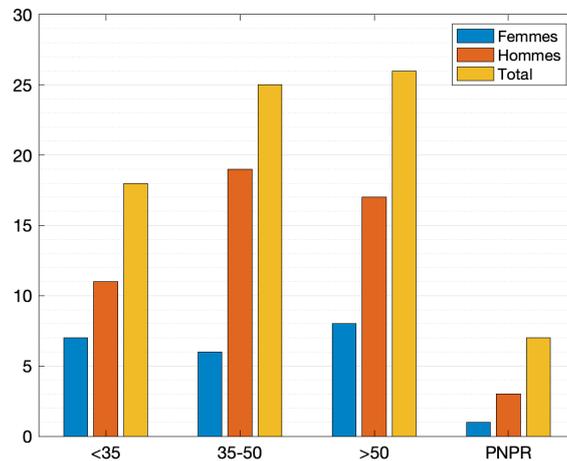


Figure 2: Répartition par tranches d'âge de notre échantillon.

### 3.3 Statut

Parmi les personnes qui ont répondu à l'enquête, 67% ont un statut de titulaire et 26 % ont un emploi non permanent. Encore une fois cette répartition est proche des statistiques de 2023 qui donnaient 70% de statuts permanents sur l'ensemble du personnel du LAPP. Parmi les personnes sans emploi permanent, la grande majorité est âgée de moins de 35 ans (10 hommes et 7 femmes), tandis que 2 hommes se trouvent dans la tranche d'âge de 35 à 50

ans. En ce qui concerne les titulaires, un seul homme a moins de 35 ans ; les autres se répartissent entre 35 et 50 ans (17 hommes et 6 femmes) ou plus de 50 ans (18 hommes et 8 femmes).

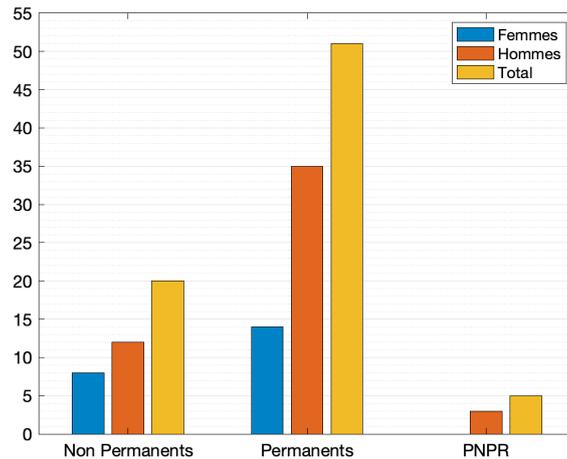


Figure 3: Répartition entre statut de permanent ou non permanent de notre échantillon

### 3.4 Niveau de carrière

Pour cette question 12 personnes ont préféré ne pas répondre. Parmi les 64 qui ont répondu, 30% sont des ingénieur-es de recherche (IR), 20% des directrices/directeurs de recherche (DR) ou professeur-es, 14% chargé-es de recherche (CR) ou maitre/maitresse de conférence (MdC), 11% assistant-es ingénieur-es (AI) et 9% ingénieur-es d'étude (IE), 6% stagiaires ou apprentis (S-A), 5% postdoctorant-es, 2% doctorant-es (PhD) et moins de 2% de technicien·nes (T).

### 3.5 Domaine d'activité

Cette question avait pour objectif de vérifier que notre échantillon ne présentait pas un biais en faveur d'un domaine d'activité particulier. En effet, selon les

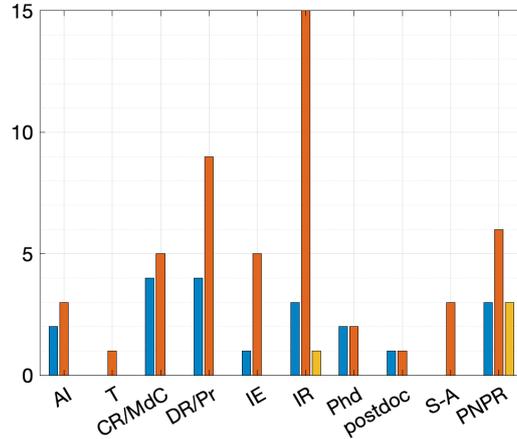


Figure 4: Répartition par niveau de carrière de notre échantillon.

projets, collaborations internationales et expériences de recherche, les communautés peuvent avoir été sensibilisées différemment ou plus ou moins tôt aux questions de diversité, d'équité et d'inclusion. Nous notons une participation relativement plus élevée provenant du domaine de l'astrophysique, avec 41% des réponses, par rapport à la physique des particules, qui représente 31% des réponses, bien que le personnel impliqué en physique des particules soit plus nombreux (49 personnes) que celui en astrophysique (37 personnes). Par ailleurs, les autres domaines d'activité, tels que les services administratifs ou généraux, représentent 27% des réponses.

## 4 Diversité et Inclusion

### 4.1 Appartenance à une minorité

Sur notre échantillon, 28 personnes (37%) ont le sentiment de faire partie d'une minorité au laboratoire pour les raisons présentées sur la Fig.6.

Le genre est la raison principale, elle représente 29% des réponses et concerne des femmes uniquement. Il est intéressant de souligner que même si les femmes représentent 30% du personnel du LAPP, sur les 22 participantes au sondage, seulement 8 ont répondu se sentir faire partie d'une minorité de

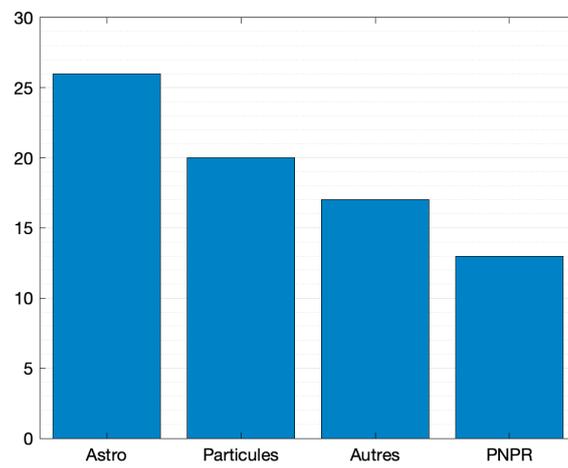


Figure 5: Répartition par domaine d'activité de notre échantillon.

genre.

L'âge (21%) est une deuxième raison pour laquelle les personnes peuvent se sentir faire partie d'une minorité et concerne les personnes de moins de 35 ans ou de plus de 50 ans. Ce sentiment affecte autant les hommes que les femmes.

La neurodiversité (21%) est à la deuxième place avec l'âge, suivie de la santé (18%), de la culture (14%), du handicap (14%), de l'origine socio-économique (14%), du pays d'origine (14%), de la langue (11%), de l'orientation sexuelle (11%), de la situation matrimoniale (11%) et de l'origine ethnique (7%).

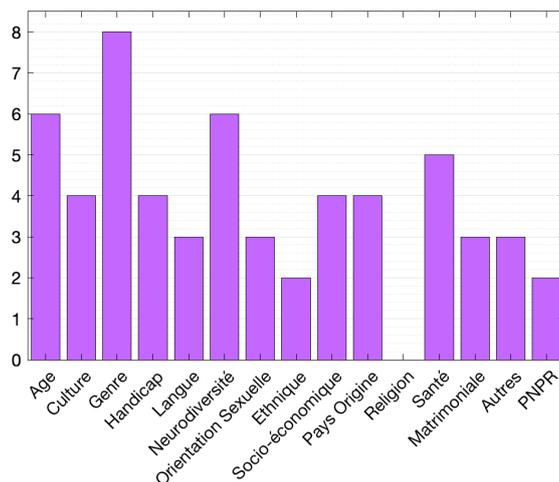


Figure 6: Répartition des raisons pour lesquelles les participant·es au questionnaire considèrent faire partie d'une minorité au LAPP.

## 4.2 Masquer son identité

Parmi les personnes s'identifiant comme appartenant à une minorité (désignées par la suite comme le groupe minorités), quatre ont déclaré devoir masquer leur identité "occasionnellement" par crainte de discrimination, et trois autres ont répondu le faire "souvent". Les autres ont indiqué "jamais".

Il est également important de souligner que les trois personnes s'identifiant comme non hétérosexuelles ont toutes déclaré cacher leur identité. Un constat similaire est observé chez les personnes neurodivergentes, où trois d'entre elles ont répondu le faire "souvent", deux "occasionnellement", et une seule "jamais".

### 4.3 Sentiment d'être bien accueilli·e au laboratoire

À la question "Vous sentez-vous bien accueilli·e au laboratoire ?", une personne a répondu "jamais" et cinq ont choisi "pas vraiment". En revanche, une large majorité (96%) a exprimé un sentiment positif, avec une répartition quasi égale entre les réponses "toujours" (34 réponses) et "la plupart du temps" (35 réponses).

La proportion de réponses positives diminue à 90% pour les femmes et à 86% pour le groupe minorités. Notons aussi que 57% des hommes ont choisi la réponse "toujours", contre seulement 22% des femmes et 21% du groupe minorités.

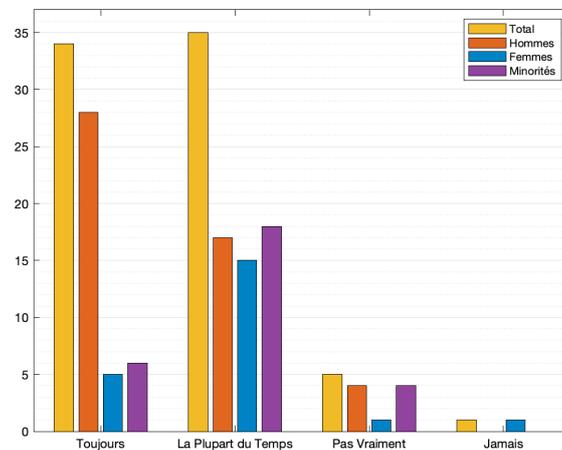


Figure 7: Sentiment d'être accueilli·e au laboratoire

## 4.4 Sentiment d'insécurité

La majorité des personnes interrogées (81%) déclarent ne s'être jamais senties en insécurité, que ce soit au laboratoire ou en mission. Toutefois, ce chiffre chute à 54% pour les femmes et à 62% parmi les personnes appartenant à une minorité. Dans notre échantillon, 13 individus ont indiqué avoir ressenti un sentiment d'insécurité de manière occasionnelle, dont 6 sont des femmes et 10 appartiennent à un groupe minoritaire. De plus, une personne a répondu se sentir constamment en insécurité.

# 5 Discriminations, violences et harcèlement

## 5.1 Discriminations et microagressions

A la question "Avez-vous déjà été l'objet de discriminations, rumeurs, remarques, plaisanteries ou surnoms irrespectueux dans votre laboratoire ?", 18 personnes, soit 23% de l'échantillon total, ont répondu par l'affirmative. Parmi elles, la moitié sont des femmes, représentant 41% des participantes, tandis que 7 sont des hommes, soit seulement 14% des participants. Deux réponses positives proviennent de personnes ayant choisi de ne pas divulguer leur genre.

Les cibles de ces comportements sont détaillées dans la Fig.8. L'apparence physique (physique) est le principal facteur, représentant 27% des cas. Il est à noter que cette catégorie concerne exclusivement les femmes ainsi que les deux personnes ayant choisi de ne pas divulguer leur genre. Ce constat illustre une manifestation du sexisme ordinaire, où les femmes sont plus souvent jugées sur leur apparence physique et sont donc plus susceptibles d'être la cible de ce type de microagressions. Les personnes ayant sélectionné la catégorie "autres" ont mentionné les raisons suivantes : conflit interne, prénom, profession, jalousie, opinion, et présence gênante pour autrui.

## 5.2 Agressions verbales et harcèlement

La violence, qu'elle soit physique, morale ou sexuelle, est un problème qui touche tous les secteurs professionnels, y compris le domaine de la recherche. La détection de ces comportements nuisibles peut être complexe en raison de leur nature souvent subtile et des réticences des victimes à signaler les abus. En effet, les victimes de harcèlement ou de violence peuvent hésiter à porter plainte pour diverses raisons, telles que la peur des représailles, la honte ou le doute quant à la crédibilité de leurs expériences.

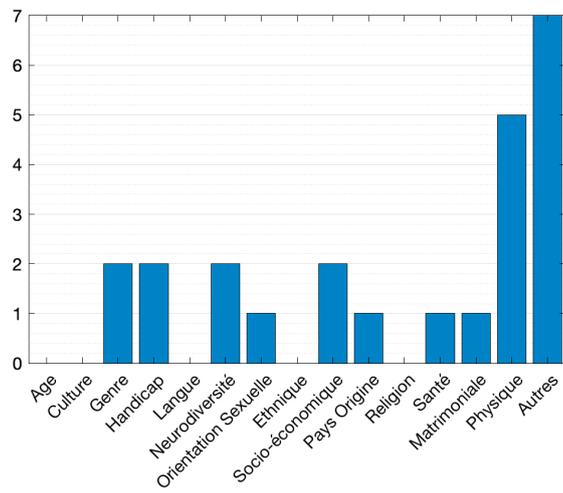


Figure 8: Répartition des discriminations et microagressions par cibles.

Pour mieux appréhender la situation au LAPP, nous avons intégré deux questions dans notre enquête :

- Avez-vous déjà été *victime* d'injures, d'outrages ou de harcèlement dans votre laboratoire ?
- Avez-vous déjà été *témoin* d'injures, d'outrages ou de harcèlement dans votre laboratoire ?

avec la possibilité de préciser si c'était de nature morale, sexuelle ou autre. Ces questions visent à obtenir une vue d'ensemble générale sur la présence de comportements problématiques dans notre environnement de travail, sans chercher à enquêter sur des cas spécifiques.

Il est important de préciser qu'en aucun cas nous ne cherchons à identifier les personnes concernées, à obtenir des détails sur des incidents particuliers, ou à prendre position sur des situations spécifiques. L'objectif est uniquement de recueillir des informations globales afin de mieux comprendre l'ampleur des problèmes éventuels et réfléchir à des mesures pour améliorer le climat de travail au sein du laboratoire.

À la première question (victime), la majorité des personnes interrogées (79%) a indiqué ne pas avoir été confrontée à de telles situations. Trois personnes ont préféré ne pas répondre, tandis que 12 ont déclaré avoir été victimes (16%). Parmi ces cas, 11 concernent du harcèlement moral et un est de nature politique. Aucun cas de harcèlement sexuel n'a été signalé. Il est à noter qu'il n'apparaît pas d'évidence que les victimes de harcèlement soit plutôt des femmes ou des personnes du groupe minorité.

En réponse à la deuxième question (témoin), 15 personnes ont rapporté avoir été témoins de telles situations, principalement de harcèlement moral (12 cas) et dans trois cas, de harcèlement sexuel.

Les situations problématiques mentionnées précédemment peuvent affecter la santé des victimes et les amener à prendre des décisions drastiques. Afin d'évaluer la gravité du malaise ressenti, nous avons posé la question "Avez-vous été en congé maladie ou envisagé de quitter le laboratoire en raison de discriminations ou de harcèlement ?". Une proportion significative, soit 75% des personnes ayant signalé être victimes de discriminations, microagressions, violences verbales ou harcèlement, a répondu oui à cette question.

## 6 Conclusion

Parmi les personnes qui se sont exprimées (environ 50% du personnel), 88% estiment que se soucier de la diversité et de l'inclusion au laboratoire est

important. Par ailleurs, 67% ont le sentiment que le laboratoire est suffisamment inclusif, tandis que 14% pensent le contraire et 20% ne se prononcent pas.

Bien que la majorité semble apprécier l'environnement de travail, notre étude a également mis en évidence des situations problématiques, notamment en matière de discriminations, microagressions et harcèlement.

Concernant le harcèlement, les données ne montrent pas de concentration de ces comportements envers les femmes ou les personnes issues de groupes minoritaires, ce qui indique que le problème touche l'ensemble du personnel. En revanche, les microagressions, affectent davantage les femmes et les personnes issues de groupes minoritaires, notamment les personnes neurodivergentes ou non hétérosexuelles. Par ailleurs, les femmes et les personnes issues de groupes minoritaires se sentent globalement moins bien accueillies et moins en sécurité au laboratoire.

Ces constats soulignent la nécessité d'actions concrètes pour renforcer l'inclusion et améliorer le climat de travail. À cet égard, il est encourageant de constater qu'une fraction importante reconnaît déjà l'importance de ces enjeux, ce qui constitue une base solide pour mettre en œuvre des mesures visant à résoudre ces problèmes. À cet effet, nous recommandons les actions suivantes :

- Organiser régulièrement des ateliers et des formations sur les biais inconscients, la prévention des discriminations et la promotion d'un environnement de travail inclusif, ouverts à l'ensemble du personnel.
- Suivre l'évolution des indicateurs clés de parité de genre, tels que le taux de recrutement et les promotions.
- Renforcer la vigilance sur les comportements discriminatoires ou inappropriés, en instaurant des politiques claires de tolérance zéro à l'égard du harcèlement.
- Mettre en place un dispositif d'orientation et de recueil de la première parole pour les victimes.
- Renouveler ce questionnaire régulièrement pour suivre l'évolution des perceptions et identifier les points d'amélioration.

Ces mesures visent à créer un environnement de travail plus inclusif et respectueux. Nous espérons qu'en adoptant ces recommandations, le laboratoire pourra assurer un espace de travail où chaque personne, quelle que soit son identité ou son parcours, se sent valorisée et soutenue.

## References

- [1] B. Hofstra and B. N. V. Riper, “Diversity and innovation: A systematic review,” *Journal of Business Research*, vol. 113, pp. 197–207, 2020.
- [2] S. Buitendijk, S. Curry, and K. Maes, “Equality, diversity and inclusion at universities: The power of a systemic approach,” 2019. [Online]. Available: [https://www.leru.org/files/LERU-EDI-paper\\_final.pdf](https://www.leru.org/files/LERU-EDI-paper_final.pdf)
- [3] OECD, *Education at a Glance 2023: OECD Indicators*. Paris: OECD Publishing, 2023. [Online]. Available: <https://www.oecd-ilibrary.org/>
- [4] Observatoire des Inégalités, “Rapport sur les inégalités en france,” Tech. Rep., 2021. [Online]. Available: <https://inegalites.fr/Rapport-sur-les-inegalites-en-France-edition-2021>
- [5] Commissariat Général à la Stratégie et à la Prospective, “Le poids des héritages sur les parcours scolaires,” Tech. Rep., 2023. [Online]. Available: <https://www.strategie.gouv.fr/publications/poids-heritages-parcours-scolaires>
- [6] S. Borrell, L. E. Johnson, R. M. Plumb, S. M. O’Neil, and J. D. Wilkes, “Lgbtq+ inclusivity in physics and astronomy,” *arXiv*, vol. 1804.08406, 2018. [Online]. Available: <https://arxiv.org/abs/1804.08406>
- [7] CNRS DRH, “Plan d’actions handicap 2020-2023.” [Online]. Available: <https://carrieres.cnrs.fr/wp-content/uploads/2023/10/Plan-handicap-2020-2023.pdf>
- [8] K. Crenshaw, “Demarginalizing the intersection of race and sex: A black feminist critique of antidiscrimination doctrine, feminist theory and antiracist politics,” *University of Chicago Legal Forum*, vol. 1989, no. 1, pp. 139–167, 1989.