

# Rapport de synthèse des travaux du groupe I.1: Inclusion, Diversité, Égalité

## Méthodologie de travail

Les travaux du groupe s'appuient sur trois types de sources (voir rapport étendu pour les détails):

- La littérature scientifique internationale et nationale,
- Les rapports et bilans disponibles pour la fonction publique: ministère, observatoire des inégalités, sociétés savantes, bilans sociaux, rapports de médecine de prévention...
- Les réponses à un sondage de la communauté AA française.

Le sondage de la communauté a vocation à servir de jalon permettant non seulement d'évaluer les effets des politiques EDI (par exemple, concernant l'égalité Femmes-Hommes et l'emploi des personnes en situation de handicap au CNRS), mais aussi de formuler des recommandations pertinentes pour notre communauté.

## Handicap: accès et évolutions de carrière

Au CNRS comme dans les universités, divers plans d'action ont mené à une politique d'inclusion des personnes en situation de handicap articulée autour de trois axes principaux: le recrutement de chercheur·e·s et personnels IT, la formation par la recherche avec le recrutement de doctorant·e·s sur contrats spécifiques, et des actions de sensibilisation à tous les niveaux décisionnels. Le bilan social du CNRS [1] fait état d'un taux d'emploi de 5.7% de personnes en situation de handicap, en dessous des 6% requis par la loi de 2005. Les acteurs de la politique du handicap au CNRS se déclinent au niveau national avec la Mission Insertion Handicap (MIH), et au niveau local avec la médecine de prévention et les assistant·e·s social·e·s. Concernant la communauté AA (non restreinte aux agents CNRS), 7% des répondant·e·s au sondage se déclarent en situation de handicap. Ces personnes occupent tous les types de poste, et seulement la moitié possède une RQTH (reconnaissance de qualité de travailleur handicapé). Nous nous concentrons dans la suite sur le CNRS.

L'existence de contrats doctoraux pour les personnes en situation de handicap est louable, cependant un dispositif similaire au niveau postdoctoral fait défaut. Cela freine considérablement l'accès à une carrière dans le monde académique pour des personnes, qui pour des raisons légitimes (mobilité réduite, traitements ou de suivis médicaux réguliers par exemple), ne peuvent pas se rendre à l'étranger. Les voies de recrutement au niveau CR et IT ne sont pas connues de la totalité des personnes qui ont, ou ont eu, la direction d'une unité de recherche (90% les connaissent). Il n'existe pas de voie de recrutement contractuelle au niveau DR similaire au niveau CR. Or quelque soit le corps de métier, les retards de carrière des personnes en situation de handicap sont tangibles. Ils ne sont pas propres aux métiers de la recherche: ce phénomène est ainsi largement observé dans la fonction publique en général. Ceci a en partie motivé la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, dont l'article 93 permet l'accès par la voie du détachement à un corps de catégorie supérieure [2]. A notre connaissance, le décret d'application de 2020 n'est pas appliqué par le CNRS: ayant une durée limitée et étant soumis à un bilan, il est urgent qu'il soit appliqué.

Une fois recruté·e·s, les personnes en situation de handicap ne bénéficient pas de l'accompagnement dont elles ont pourtant besoin, et leur inclusion réelle reste un sujet de préoccupation majeur. Dès l'étape de titularisation des personnes recrutées dans le corps des CR par exemple, l'interprétation du processus mène parfois à des situations difficilement tolérables sur le plan humain, sans considération des difficultés ni des conséquences de délais RH. Une modification du statut CDD pour la première année pourrait ainsi être bénéfique. Les collègues en situation de handicap rapportent collégialement une notion de perte de temps, principalement due à des interactions difficiles avec l'administration, notamment en lien avec les dossiers FIPHFP (Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique). Certaines délégations régionales réussissent à monter de tels dossiers, tandis que d'autres échouent en

raison d'un turn-over important des assistant·e·s social·e·s et parfois du médecin de prévention, qui empêche le suivi des dossiers dont la construction et l'instruction s'éternisent.

D'autres défis sont identifiés: se rendre en mission peut ainsi relever du tour de force pour une personne en situation de handicap, avec par exemple une perte de temps passé à évaluer l'accessibilité des trains, avions, hôtels, évaluer si les chambres disponibles à la réservation sont réellement pourvues des équipements indiqués et nécessaires, un surcoût parfois significatif pour la réservation de trajets et/ou hébergements adaptés. Enfin, les difficultés liées au handicap ne sont que rarement prises en compte dans l'évaluation des travaux des personnes concernées. La section 17 ainsi que les sections AA du CNAP ou CNU mènent pourtant des réflexions sur les critères d'évaluation des différents aspects du métier de chercheur·e. Ainsi, la compensation des conséquences du handicap, constituant un droit individuel, nécessite des critères qui neutralisent ou réduisent ces effets dans la mesure du possible, afin de garantir une équité de traitement lors de processus sélectifs (concours, promotions, primes).

### **Recommandations:**

- Création de contrats postdoctoraux pour les personnes en situation de handicap
- Formation accrue des personnels encadrants, et sensibilisation de tous sur ce sujet, mise en place de moments d'échange avec les décideurs en particulier
- Simplification des procédures d'aménagement de poste lors de l'accueil de personnes en situation de handicap: la procédure actuelle semble fonctionner sur le papier, la pratique montre que ce n'est pas le cas, soit par manque de formation des personnels concernés sur ces dossiers, soit par manque de personnels tout court, notamment les assistant·e·s social·e·s surchargé·e·s de travail dans les délégations régionales et à la MIH.
- Alignement des pratiques d'évaluation de l'ANR avec celles de l'ERC, prenant en compte les obstacles et retards dus aux situations de handicap.
- Mise en place d'un champ d'expression libre et facultatif dans les dossiers soumis à évaluation lors de processus sélectifs, permettant à chacun·e de décrire les conséquences d'une situation de handicap sur le travail scientifique
- Dans les critères d'évaluation, prise en compte des conséquences d'une situation de handicap
- Concernant le recrutement et les promotions:
  - ▶ Réflexion sur le statut CDD au lieu de l'année de stage au niveau CR, menant à l'évolution de ce statut. A minima, les procédures de titularisation à l'issue du CDD doivent être respectées dans les délais.
  - ▶ Application de la loi de 2019 pour la progression de carrière
  - ▶ Réflexion concernant le recrutement DR (voie externe, voie contractuelle, détachement...)

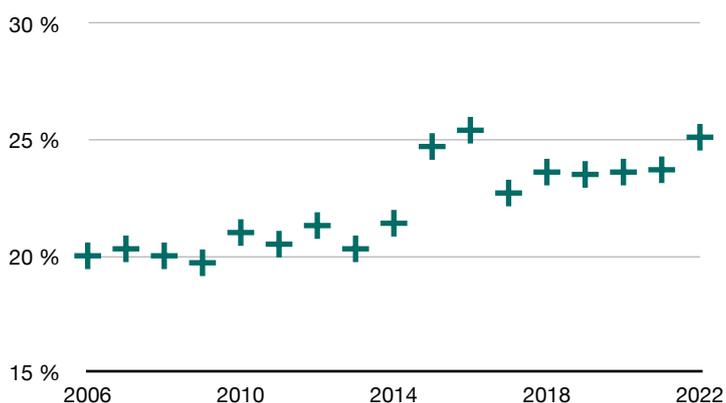
Nous proposons d'entamer un cercle vertueux: si une meilleure compensation des situations de handicap est mise en place dans le cadre des recrutements et les évolutions de carrière, accompagnée d'une sensibilisation accrue de tous sur ce sujet, alors on pourrait espérer que davantage de personnes en situation de handicap demandent explicitement une RQTH, sans crainte de stigmatisation. Cela améliorerait le taux d'emploi affiché par le CNRS, évitant ainsi les pénalités du FIPHFP, et permettrait un meilleur accès aux aménagements de poste menant *in fine* à la compensation des situations de handicap.

## **Parité, représentation des femmes**

La sous-représentation des femmes dans la recherche académique est une réalité en Europe [3] comme en France [4]. Ces dernières décennies, la politique d'égalité Femmes-Hommes s'est appuyée sur la parité. La mise en place de ce quota part du constat d'inégalités flagrantes dans l'accès des femmes aux formations scientifiques, aux carrières dans le milieu académique, aux responsabilités... Il s'agit donc d'une mesure de rattrapage, idéalement temporaire, qui vise à compenser ce déséquilibre. Après plusieurs mandats de comités d'évaluation ayant appliqué la parité dans les recrutements et les promotions, la communauté AA ne comporte qu'environ un quart de femmes. Les résultats donnés en table 1 suggèrent des proportions meilleures que pour les sections 1 et 2 mais moins bonnes que pour les autres sections de l'INSU. Nous notons cependant que les sections 18 et 19 ont un plafond de verre plus épais qu'en section 17. La section AA du CNAP compte une proportion un peu plus importante de femmes, mais avec un plafond de verre là aussi un peu plus épais qu'en section 17. Enfin en section CNU 34, la proportion de femmes s'élève à 19.9%, un taux en progression lente et qui reste faible tant le

nombre de nouveaux postes est limité. Les efforts de recrutement et de promotions paritaires doivent donc impérativement être maintenus, le constat étant fait qu'il faudra encore beaucoup de temps pour parvenir à une égalité numérique.

	Rang B	Rang A
Section 1	24.2 %	23.9 %
Section 2	11.1 %	11.1 %
Section 17	25.0%	25.2%
Section 18	39.2%	28.4 %
Section 19	31.1%	25.5%
CNAP AA	31.1%	25.5%



Tab.1: Proportion de femmes en 2024

Fig.1: Evolution du % de femmes en section 17

La marge de manœuvre pour le recrutement paritaire dépend en partie du vivier de candidates. Les travaux du groupe III.2 montrent que la proportion de femmes à chaque niveau du parcours LMD menant aux carrières dans le domaine AA est d'environ 30%. Or, en France comme dans la plupart des pays de l'OCDE, les femmes sont aujourd'hui plus diplômées en moyenne que les hommes [5,6]. Bien qu'elles restent sous-représentées dans les filières scientifiques et techniques, ce ne sont pas de supposés écarts de compétences qui expliquent les écarts d'orientation, lesquelles freinent *in fine* l'égalité professionnelle. Le principal point de rupture semble se situer au lycée, où les écarts entre filles et garçons se creusent, particulièrement depuis la réforme du lycée de 2019 qui a conduit à une baisse substantielle des effectifs en filière scientifique [7,8,9]. Les études antérieures à cette réforme attribuent les écarts partiellement aux normes sociales et aux stéréotypes de genre, mais aussi aux goûts pour les sciences, lesquels sont en partie conditionnés par ces normes et stéréotypes [10,11]. Or il est possible d'influencer les choix d'orientation des jeunes filles grâce à l'intervention de femmes scientifiques, déconstruisant ainsi les stéréotypes relatifs aux métiers scientifiques et à la place des femmes en sciences [11]. Des actions et réformes ambitieuses (dépassant le périmètre du CNRS et des universités) visant à la déconstruction des stéréotypes de genre sont donc indispensables pour réduire l'écart entre femmes et hommes dans les trajectoires vers les carrières académiques.

### Recommandations:

- Nous sommes conscients que l'application de la parité se heurte à un contexte difficile, hérité de pratiques passées qui ne tenaient pas compte des obstacles spécifiques rencontrés par les femmes. Cependant, recruter à la proportion du vivier de candidates ne permettra pas de réduire les écarts, alors que les besoins de représentation et d'équité se font de plus en plus pressants au niveau sociétal. Il est donc impératif d'appliquer une politique stricte de recrutement et de promotion paritaire.
- Une partie de la communauté continue de craindre que la sélection des femmes repose sur leur genre plutôt que sur leurs compétences. Cette perception erronée persiste malgré le fait que la parité n'a jamais été mise en œuvre de cette manière. Au contraire, il faut poursuivre la mise en place et l'application de critères d'évaluation qualitatifs qui garantissent de maintenir la qualité des candidatures au premier plan, sans jamais sacrifier la compétence au profit du genre, et au bénéfice de la diversité des profils méthodologiques, des activités et des missions des chercheur-e-s.
- Les actions de médiation à l'école, collège et lycée doivent être valorisées, en particulier celles des femmes qui remplissent en plus la fonction de déconstruction des stéréotypes de genre.
- Nous souhaitons une modification de la communication des résultats des processus sélectifs, qui tend à polariser la communauté autour de la parité. Cette approche permettrait de recentrer l'attention sur les compétences des individus, tout en assurant que les processus de sélection respectent les principes d'équité et de diversité. Les bilans annuels et en fin de mandats doivent évidemment continuer d'être transparents sur ce sujet. Mais la parité femmes-hommes exclut de fait les minorités de genre, renforçant ainsi une vision binaire et simpliste des

identités. Sans mention systématique de parité, nous pouvons favoriser un environnement plus inclusif et éviter les perceptions erronées concernant les raisons de la sélection. Il reste de la responsabilité des jurys de sélection de garantir des résultats paritaires et équitables. Une telle mesure contribuerait à apaiser les tensions et à promouvoir une culture de respect et d'inclusion au sein de la communauté.

- En conséquence, il est impératif que les membres de jurys soient formés aux biais cognitifs et normes de genre, pour évaluer les candidatures équitablement.
- Enfin, une réflexion doit être entamée sur la pertinence de la parité dans ces comités, dans la mesure où ce quota n'est pas nécessairement favorable aux femmes [e.g.12], mais engendre une pression et charge de travail sensiblement accrues sur le peu de femmes disponibles.

## Persistance des inégalités et discrimination

Si la parité est un instrument efficace pour atteindre son objectif spécifique, à savoir augmenter la proportion de femmes dans un corps, elle n'a pas d'effet secondaire prodigieux [12]. Par définition, la parité est une simple proportion numérique et n'implique aucune exigence particulière concernant les comportements envers les femmes ou leur environnement. Ce rappel quant aux limites de la portée du dispositif est essentiel, car il pourrait être tentant de considérer ce quota comme une solution unique aux inégalités de genre. Si la parité sert de signal politique manifestant une préoccupation pour le sujet, les constats que nous dressons montrent qu'il est essentiel que des mesures plus structurelles soient mises en œuvre pour lutter contre les mécanismes de reproduction des inégalités, des biais et des stéréotypes, encore profondément ancrés [13,14]. Par ailleurs, il est important que ces mesures visent non seulement les femmes, mais aussi diverses autres minorités afin de créer un environnement véritablement inclusif. Chaque type de discrimination sondée, tel que l'homophobie, la discrimination religieuse, sociale et le racisme, touche une proportion de 20% des répondant-e-s à notre enquête (Fig.2). Seuls 42% des répondant-e-s déclarent n'avoir jamais subi de comportement discriminatoire. Nous détaillons ci-dessous des constats pour deux types de discriminations.

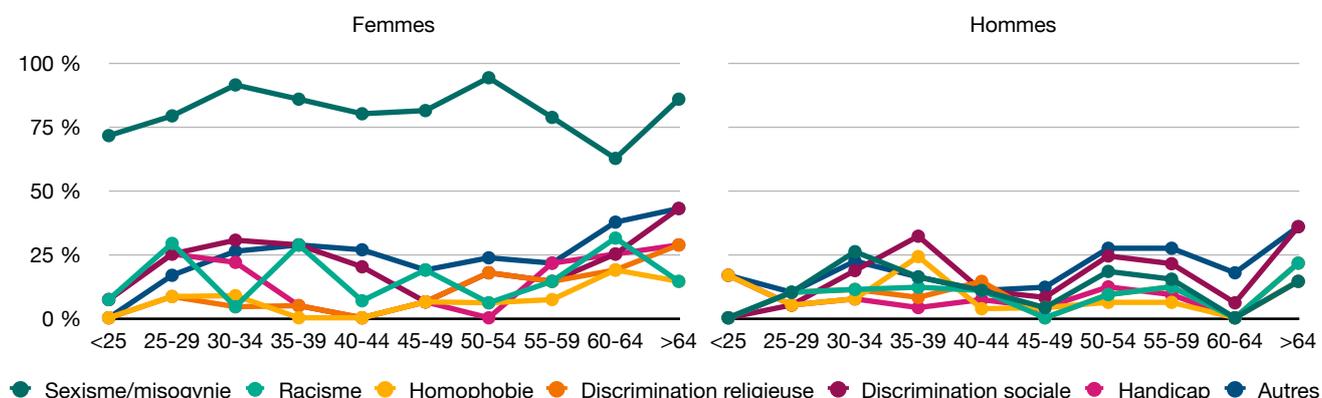


Fig. 2: Proportion de répondant-e-s se déclarant victime d'une forme de discrimination dans leur environnement professionnel, en fonction de l'âge et du genre (femmes et hommes).

### Sexisme, Violences sexistes et sexuelles, agressions

Les femmes restent très largement victimes de comportements sexistes: près de 80% des femmes déclarent avoir subi de tels comportements, quel que soit leur âge ou type de poste. De plus, près de 20% des répondantes ont subi une forme d'agression sexuelle allant jusqu'au viol dans leur environnement professionnel, ce qui questionne l'efficacité des politiques de lutte contre les violences sexuelles et sexistes (VSS), le harcèlement, et la gestion des agressions [13,14]. Un tiers de ces agressions ont eu lieu ces cinq dernières années (les réponses au sondage ne sont cependant pas exhaustives): parmi ces victimes récentes, 90% sont des femmes qui occupent aujourd'hui un poste de rang B. Si toute agression est inacceptable, il est crucial de mettre en place des mesures pour que les victimes en contrat à durée déterminée en particulier puissent signaler les incidents sans crainte de conséquences sur l'obtention d'un poste permanent. Il est important de noter que les VSS et agressions sexuelles touchent également les hommes, et de façon significatives les personnes LGBTQ+ indépendamment de leur genre (sans qu'on puisse affirmer que ces agressions soient en lien avec leur orientation sexuelle). Ainsi, 20%

des personnes LGBTQ+ ont subi une forme d'agression sexuelle dans leur environnement professionnel.

### **Origines socio-économiques et statut migratoire, parcours académique**

Les inégalités liées à l'origine sociale ou au statut migratoire sont identifiées dès l'école primaire [15]. Elles conduisent à des écarts de parcours et des orientations scolaires différentes selon l'origine sociale, qui influencent durablement les trajectoires professionnelles. L'origine des membres de la communauté AA n'est pas très diversifiée: seul·e·s 16% des répondant·e·s au sondage ne sont pas né·e·s avec la nationalité française, la majorité étant actuellement en contrat postdoctoral. Près de 80% des répondant·e·s ont des parents et grand-parents né·e·s avec la nationalité française, ce qui laisse une place relativement faible aux personnes issues de l'immigration de deuxième ou troisième génération. Concernant les origines socio-économiques, nous notons que le niveau d'éducation et la catégorie socio-professionnelle des parents des répondant·e·s sont variables, mais globalement assez élevés. Enfin, une fraction significative et croissante des répondant·e·s chercheur·e·s et enseignant·e·s chercheur·e·s (50% pour les personnes de rang B) est issue d'un cursus classe préparatoire + grandes écoles avec diplôme de master universitaire. Ces résultats suggèrent un spectre de profils restreint, avec une diversité de parcours limitée et une sous-représentation des catégories socio-économiques défavorisées dans la recherche en astronomie et astrophysique.

### **Recommandations:**

- Formation et sensibilisation obligatoire de tous concernant tous les types de discrimination, les VSS, et application d'une politique de tolérance 0 concernant les comportements inappropriés et les agressions. Renforcement du périmètre d'action des correspondant·e·s EDI.
- Valorisation des actions de médiation au profit des publics scolaires défavorisés. Sur la base des parrainages mis en place par l'observatoire de Paris, une structuration nationale des accompagnements scolaires pourrait être réfléchiée et déclinée dans les OSUs. Il conviendrait de mettre à jour les tableaux de service CNAP pour mieux prendre en compte ce type d'activité, et les faire reconnaître et valoriser au niveau des universités et du CNRS.
- Structuration des stage de 3ème et 2nde, par exemple au sein des OSUs. Une attention particulière doit être prêtée 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)

## **Représentation de la communauté LGBTQ+**

La représentation de la communauté LGBTQ+ est un sujet sociétal plus récent. Cependant, il est crucial de mettre en place dès maintenant des mesures de sensibilisation, et éventuellement d'accompagnement pour cette communauté, afin de prévenir l'approfondissement des inégalités déjà perceptibles. En effet, les mécanismes qui conduisent à la sous-représentation des femmes se manifestent également pour les personnes LGBTQ+: normes sociales, stéréotypes, manque de *role model*, représentation limitée, discrimination, VSS, harcèlement, agressions. Les études récentes mettent en lumière un phénomène de "tuyau percé" touchant les personnes LGBTQ+ dans la recherche académique, les poussant à quitter le milieu avant d'atteindre des postes et des responsabilités [16,17]. Dans notre enquête, 12% des répondant·e·s déclarent faire partie de la communauté LGBTQ+.

Le milieu de la recherche devrait être un espace où l'identité personnelle n'a pas d'importance, mais nous constatons qu'il est encore difficile de créer un environnement véritablement inclusif de toutes les identités. Pour les personnes LGBTQ+, cela signifie souvent supprimer leur identité et leur expression de genre, ce qui les conduit à évoluer dans un environnement de travail inconfortable, nuisible à leur performance et à leur santé mentale [18,19]. Selon notre enquête, 85% des répondant·e·s LGBTQ+ ne se sentent pas toujours 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 LGBTQ+, et 20% ont déjà été victimes d'agression sexuelle dans leur environnement professionnel (indépendamment de leur genre, sans que nous puissions affirmer que ces agressions soient directement liées à leur orientation sexuelle).

### **Recommandation:**

- Il est impératif de reconnaître et de remédier à ces défis pour créer un environnement de recherche véritablement équitable. Cela inclut la mise en place de politiques de soutien explicites pour les personnes LGBTQ+, la sensibilisation et la formation de tous les personnels, et la création de réseaux de soutien et de mentorat à l'échelle des universités plutôt qu'à l'échelle des UMR où les personnes LGBTQ+ pourraient se sentir stigmatisées. En agissant maintenant, nous pouvons éviter que les inégalités ne se creusent et promouvoir un cadre de recherche où chacun·e peut s'épanouir pleinement.

## **Parentalité et statut d'aidant familial**

La littérature abonde concernant l'impact de la maternité sur l'accès aux postes académiques et la progression de carrière des femmes dans la recherche. Les interruptions de carrières, la distribution genrée des responsabilités familiales, et les défis liés à l'accompagnement d'enfants en bas âge, continuent de pénaliser principalement les femmes. Cela a conduit à la mise en place de mesures de compensation dans les processus sélectifs (ANR, ERC, concours), telles que la modulation des critères pour compenser les interruptions liées à la maternité, ou l'ajustement de l'expérience requise ou du nombre d'articles. Il est crucial de poursuivre dans cette direction tant que des mesures structurelles pour une réelle équité au niveau sociétal ne seront pas mises en place. Nous saluons les initiatives du CNRS, comme l'appel d'offres Résurgence du CNRS Chimie, visant à soutenir les chercheuses après un congé maternité en attribuant des subventions pour permettre la reprise de leurs travaux.

La parentalité impacte la conciliation entre vie professionnelle et personnelle, en l'absence de politiques familiales adéquates. Selon notre sondage, 85 % des parents (hommes et femmes confondus) estiment que leur parentalité affecte leurs modalités de travail. Les pères modifient principalement leurs horaires et recourent au télétravail, tandis que les mères optent davantage pour le temps partiel (tout en ayant aussi recours au télétravail et à la modification de leurs horaires aussi). De plus, 75 % des répondant·e·s déclarent que la parentalité influence leurs activités professionnelles: une proportion significative renonce à des responsabilités pouvant entrer en conflit avec leur rôle parental, une tendance plus marquée chez les mères. Ces aspects doivent impérativement être pris en considération lors des processus sélectifs. Enfin, l'impact de la maternité sur les femmes IT peut être plus subtil et pernicieux: les mères de jeunes enfants sont souvent écartées des projets exigeant des déplacements fréquents et un fort engagement personnel. Bien que cette pratique soit initialement louable, ces projets sont souvent les plus porteurs, ce qui peut creuser des écarts à long terme en vue de promotions. Étant donné que les écarts femmes-hommes restent bien marqués pour le personnel IT [20], il est crucial de compenser adéquatement l'impact de la maternité lors des propositions de promotion pour garantir une progression de carrière équitable.

Le statut d'aidant familial, reconnu officiellement ou non, correspond à des responsabilités de soins et d'aide apportés aux enfants en situation de handicap (adultes ou non), aux personnes âgées, à des membres de la famille en situation de handicap ou malades, et aux personnes dépendantes ou en perte d'autonomie. Environ 10 % des répondant·e·s à notre enquête sont concerné·e·s par ce type de responsabilité, et plus d'un tiers le sera dans les 5 à 10 prochaines années. Ces aidant·e·s occupent divers postes et sont présent·e·s dans toutes les tranches d'âge sondées. Elles et ils rapportent un impact sur leur performance au travail, des modifications significatives de leurs horaires, un recours accru aux congés et des répercussions sur leurs activités professionnelles, similaires à celles des parents. Étant donné que ce phénomène est susceptible de s'amplifier dans les années à venir, il est essentiel de s'en saisir dès maintenant pour éviter qu'il ne devienne une source d'inégalité.

### **Recommandations:**

- Renforcer les mesures de compensation à la parentalité, notamment chez les femmes. Nous estimons que l'élargissement des politiques de congé parental devient urgent au niveau national si l'enjeu de l'égalité femmes-hommes est considéré comme prioritaire. L'accès à un congé paternité digne de ce nom et le partage équitable des congés parentaux y compris pour les parents de même sexe, en ayant recours à des pratiques similaires à celles des pays nordiques,

semble être une solution simple pour s'engager vers l'égalité entre femmes et hommes devant l'accès aux carrières académiques.

- Mise en place d'une politique familiale, allant de solutions de garde d'enfants adaptées, à la flexibilité des horaires de travail à renforcer.
- Poursuite des modulations de critères visant à compenser les interruptions de carrière et le partage genré des responsabilités.

## Dispositifs INSU/AA

### Critères d'évaluation, et champ d'expression libre

Longtemps, les critères d'évaluation pour les processus sélectifs ont reposé sur la compétitivité des individus, leur engagement et leur performance. En pratique, ces critères étaient interprétés, pondérés et utilisés avec une grande variabilité dans les comités de recrutement, et de nombreuses études ont montré leur caractère intrinsèquement genrés, pénalisant les individus ayant des contraintes spécifiques comme les femmes, les personnes en situation de handicap ou les parents. Pour remédier à ces biais, les comités de sélection ont commencé à repenser les dispositifs d'évaluation et de gestion des carrières, en se tournant vers une évaluation plus qualitative des travaux, incluant des systèmes de compensation systématique pour les obstacles liés au genre, par exemple. Cependant, il est crucial d'étendre cette approche à d'autres formes d'inégalités.

Nous proposons d'introduire un champ d'expression libre et facultatif dans les dossiers de candidature soumis lors des processus sélectifs (par exemple concours), ou lors d'évaluation. Cela permettrait aux candidat-e-s de partager les difficultés temporaires ou systématiques qu'elles et ils rencontrent, qu'elles soient liées à un handicap, à des responsabilités parentales ou à d'autres facteurs personnels. Cette transparence encouragerait une évaluation plus inclusive et qualitative, prenant en compte les réalités individuelles et contextuelles des candidat-e-s. Un tel changement représente un défi méthodologique et éthique pour ceux qui privilégient les variables quantitatives pour évaluer l'excellence. Cependant, il est essentiel de changer les mentalités pour évoluer vers un système où les compensations ne seront plus nécessaires, car les critères d'évaluation seront intrinsèquement inclusifs.

### Réseau de correspondant-e-s

Suite aux recommandations de la dernière prospective, un réseau de correspondant-e-s INSU a été mis en place dans les laboratoires de la communauté AA. Leur rôle, défini par une lettre de mission, inclut la promotion de l'égalité et de la parité, ainsi que la prévention et la lutte contre les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel, les agissements sexistes au travail et toutes formes de discrimination. Plus de 80 % des répondant-e-s au sondage identifient leur binôme de correspondant-e-s, et 76 % les solliciteraient en cas de besoin. Cependant, l'interlocuteur de choix reste majoritairement le collègue de proximité, ce qui implique que les actions de sensibilisation et de formation aux sujets d'égalité, diversité et inclusion soient proposées à tous sans exception.

Les résultats de notre enquête suggèrent que la majorité des comportements discriminatoires, actes de VSS ou agressions ne sont jamais signalés. Les victimes et témoins hésitent souvent à signaler ces incidents, soit en doutant de leur gravité, soit en pensant que cela ne changerait rien, soit par manque de soutien ou de ressources. Néanmoins, la moitié des correspondant-e-s a déjà été sollicitée depuis la mise en place du réseau, pour des situations allant de simples demandes d'information à la gestion de cas graves ayant mené à des signalements administratifs. Ces cas n'auraient jamais été signalés sans la présence des correspondant-e-s, soulignant l'importance de pérenniser et d'étendre le périmètre de ce dispositif à toutes les causes d'inégalités et sources de discrimination. Par ailleurs, plusieurs canaux ont signalé une montée des risques psycho-sociaux (réponses libres au sondage, réseau de correspondant-e-s et rapport annuel de la médecine de prévention [21]), qu'il faudra surveiller attentivement pour garantir un environnement de travail sain et inclusif pour tous.

Enfin, nous recommandons la réalisation d'un sondage annuel, porté par les correspondant-e-s du réseau INSU/AA, pour suivre de manière continue et efficace des indicateurs liés à l'égalité, la diversité et l'inclusion qui soient proches de la réalité du terrain.

## Sources

[1] Bilan social unique du CNRS (édition 2022) — [https://carrieres.cnrs.fr/wp-content/uploads/2024/01/CNRS\\_Rapport2022\\_WEB\\_SignetsTableaux.pdf](https://carrieres.cnrs.fr/wp-content/uploads/2024/01/CNRS_Rapport2022_WEB_SignetsTableaux.pdf)

[2] Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique JORF n°0182 du 7 août 2019, sur l'accès par la voie du détachement à un corps de catégorie supérieure. [https://www.legifrance.gouv.fr/loda/article\\_lc/LEGIARTI000042012439](https://www.legifrance.gouv.fr/loda/article_lc/LEGIARTI000042012439)

[3] She figures 2021 — <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/67d5a207-4da1-11ec-91ac-01aa75ed71a1>

[4] Etat de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation en France, numéro 17, édition 2023 — [https://publication.enseignementsup-recherche.gouv.fr/eesr/FR/T493/la\\_parite\\_dans\\_la\\_recherche/](https://publication.enseignementsup-recherche.gouv.fr/eesr/FR/T493/la_parite_dans_la_recherche/)  
[https://publication.enseignementsup-recherche.gouv.fr/eesr/FR/T173/la\\_parite\\_dans\\_l\\_enseignement\\_superieur/](https://publication.enseignementsup-recherche.gouv.fr/eesr/FR/T173/la_parite_dans_l_enseignement_superieur/)

[5] Gautier-Touzo et al. 2024, Les différences d'orientation entre les filles et les garçons à l'entrée de l'enseignement supérieur, Note d'information 24.20, DEPP (direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance) <https://doi.org/10.48464/ni-24-20>

[6] Rapport 2023 du ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse Filles et garçons sur le chemin et l'égalité: de l'école à l'enseignement supérieur <https://www.education.gouv.fr/filles-et-garcons-sur-le-chemin-de-l-egalite-de-l-ecole-l-enseignement-superieur-edition-2023-357695>

[7] Notes d'information de la DEPP (direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance):

24.06 — <https://www.education.gouv.fr/les-choix-d-enseignements-de-specialite-et-d-enseignements-optionnels-la-rentree-2023-413847>

Dauphin 2024, Les choix d'enseignements de spécialité et d'enseignements optionnels à la rentrée 2023, Note d'Information, n° 24.06, DEPP. <https://doi.org/10.48464/ni-24-06>

23.06 — <https://www.education.gouv.fr/les-choix-d-enseignements-de-specialite-et-d-enseignements-optionnels-la-rentree-2022-357578>

22.19 — <https://www.education.gouv.fr/des-choix-d-enseignements-de-specialites-entre-la-premiere-et-la-terminale-generale-en-2021-proches-341917>

21.42 — <https://www.education.gouv.fr/la-rentree-2021-des-choix-d-enseignements-de-specialite-en-premiere-et-en-terminale-generales-326509>

20.38 — <https://www.education.gouv.fr/la-rentree-2020-les-eleves-de-terminale-precisent-leur-choix-de-parcours-307016>

19.48 — <https://www.education.gouv.fr/choix-de-trois-specialites-en-premiere-generale-la-rentree-2019-15-combinaisons-pour-80-des-eleves-3245>

[8] Publications du collectif Maths & Sciences:

— Baisse des filles en sciences depuis la réforme du lycée: un problème majeur et persistant [https://collectif-maths-sciences.fr/wp-content/uploads/2024/06/2024\\_6\\_18\\_SciencesFilles2023.pdf](https://collectif-maths-sciences.fr/wp-content/uploads/2024/06/2024_6_18_SciencesFilles2023.pdf)

— publié également dans The Conversation: Comment la réforme du lycée éloigne les filles des maths et des sciences: <https://theconversation.com/comment-la-reforme-du-lycee-eloigne-les-filles-des-maths-et-des-sciences-224773>

— Science au lycée général: le bilan 2024 — [https://collectif-maths-sciences.fr/wp-content/uploads/2024/06/24\\_4\\_1\\_BilanSciencesLycee2023.pdf](https://collectif-maths-sciences.fr/wp-content/uploads/2024/06/24_4_1_BilanSciencesLycee2023.pdf)

[9] Rapport 2024 du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche: vers l'égalité femmes-hommes ?

<https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/sites/default/files/2024-03/vers-l-egalite-femmes-hommes-chiffres-cl-s-2024-32097.pdf>

<https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/vers-l-egalite-femmes-hommes-chiffres-cles-2024-95166>

- [10] Breda et al. (2018) Les filles et les garçons face aux sciences : Les enseignements d'une enquête dans les lycées franciliens. *Éducation & formations, L'égalité entre les filles et les garçons, entre les femmes et les hommes, dans le système éducatif* Volume 2 – suite du n° 96, 2 (97), pp.5-29. 10.48464/halshs-02135983
- [11] Breda et al. (2023) How Effective are Female Role Models in Steering Girls towards STEM? Evidence from French High Schools, *The Economic Journal*.<https://doi.org/10.1093/ej/uead019>
- [12] Deschamps et al. 2020. Les quotas de genre dans le monde académique <https://sciencespo.hal.science/hal-02981592v1/file/debat-du-liepp-n-5.pdf>
- [13] Rapport 2023 du Haut Conseil à l'Égalité entre les Femmes et les Hommes, baromètre du sexisme — <https://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/stereotypes-et-roles-sociaux/travaux-du-hce/article/rapport-2023-sur-l-etat-du-sexisme-en-france-le-sexisme-perdure-et-ses>
- [14] Rapport annuel 2024 du Haut Conseil à l'Égalité entre les Femmes et les Hommes sur l'état des lieux du sexisme en France [https://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/IMG/pdf/hce\\_-\\_rapport\\_annuel\\_2024\\_sur\\_l\\_etat\\_du\\_sexisme\\_en\\_france.pdf](https://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/IMG/pdf/hce_-_rapport_annuel_2024_sur_l_etat_du_sexisme_en_france.pdf)
- [15] Note d'analyse de France stratégie 2023 — La force du destin : poids des héritages et parcours scolaires <https://www.strategie.gouv.fr/publications/poids-heritages-parcours-scolaires>  
Voir également — Murat 2024, Évolution des inégalités sociales de compétences au fil du temps et de la scolarité, Note d'Information, n° 24.21, DEPP. <https://doi.org/10.48464/ni-24-21>  
Note d'information de la DEPP 21.22: <https://www.education.gouv.fr/des-choix-de-specialites-plus-classiques-en-premiere-comme-en-terminale-pour-les-eleves-d-origine-323282>
- [16] Hugues 2018, Coming out in STEM: Factors affecting retention of sexual minority STEM students, *Sci. Adv.* 4, DOI: 10.1126/sciadv.aao6373 <https://www.science.org/doi/10.1126/sciadv.aao6373>
- [17] Freeman et al. 2018, LGBTQ+ Scientists: A Study on Diversity in Academic and Professional Settings. *Journal of Diversity in Higher Education*
- [18] Reggiani et al. 2024, LGBT+ academics' and PhD students' experiences of visibility in STEM: more than raising the rainbow flag. *Higher Education*, 87:69–87
- [19] Cech & Waidzunas, 2021, Navigating the Workplace: The Experiences of LGBTQ+ Professionals. *Sociological Perspectives*.
- [20] Bouchet 2022 & 2023.  
— Comment expliquer les inégalités de rémunération entre femmes et hommes au CNRS en 2021 ? Décomposer les facteurs clés. Mission pour la place des femmes au CNRS. hal-04327837 <https://hal.science/hal-04327837v1/file/MPDF-analyse-remunerations-synthese-2023.pdf>  
— Étude sur la valeur et la reconnaissance des métiers IT : Vers une meilleure prise en compte des inégalités femmes/hommes. Mission pour la place des femmes au CNRS. Hal0- 4327841f [https://hal.science/hal-04327841v1/file/MPDF-valorisation-metiers-IT\\_synthese-2023.pdf](https://hal.science/hal-04327841v1/file/MPDF-valorisation-metiers-IT_synthese-2023.pdf)
- [21] Rapport national d'activité de la médecine de prévention 2022 <https://www.dgdr.cnrs.fr/sst/cnmp/documents/RAMP%202022.pdf>  
Et les éditions précédentes: [https://www.dgdr.cnrs.fr/sst/cnmp/default\\_CNMP.htm](https://www.dgdr.cnrs.fr/sst/cnmp/default_CNMP.htm)