



RETOUR SUR L'ENQUÊTE 2022
« État des lieux de la parité et de
l'égalité professionnelle à
l'Inserm à Toulouse »

SYNTHÈSE ET CHIFFRES CLÉS

En octobre 2022, une enquête visant à effectuer un **état des lieux de la situation vis-à-vis de l'égalité professionnelle sur le périmètre de la circonscription Occitanie Pyrénées des structures Inserm**, en explorant des thématiques telles que l'équilibre vie personnelle/vie professionnelle, l'évolution de carrière ou encore l'organisation d'équipe a été diffusée par mail. L'objectif était de quantifier et comprendre les problématiques les plus prégnantes auxquelles les agents sont confrontés, et à dégager les solutions les plus urgentes qui doivent être mises en œuvre par le réseau Parité Égalité Professionnelle et/ou l'Inserm. **285 agents**, directement employés par l'Inserm ou non, ont répondu à l'enquête.

Celle-ci dresse un état des lieux sur les **4 axes du plan pluriannuel** pour l'égalité professionnelle femmes/hommes de l'Inserm.

Dans l'ensemble, si les inégalités entre les hommes et les femmes semblent persister au sein de la communauté académique et scientifique, une amélioration est perçue par les agents. Le même constat est dressé au sein de leur unité d'appartenance.

Une articulation des temps de vie encore difficile et la maternité comme frein à la carrière des femmes

Cette enquête met en lumière la difficulté qu'ont les agents, et particulièrement les femmes, à concilier vie personnelle et vie professionnelle mais également l'impact négatif perçu de la maternité sur la carrière.

45,6% des répondants estiment avoir des difficultés à concilier leur vie professionnelle et leur vie personnelle; c'est le cas pour **47,1%** des femmes ayant répondu à l'enquête.

Le télétravail, bien qu'encore mal perçu dans certains collectifs de travail, contribue à améliorer cet équilibre pour **46,7%** des répondants en soulageant, notamment, le poids constitué par les trajets domicile/travail.

Par ailleurs, la parentalité constitue également une difficulté dans la conciliation de la vie personnelle et de la vie professionnelle, notamment pour les femmes, puisque **70,8% des agents considèrent que la maternité est un frein à la carrière des femmes**. A l'inverse, seuls 20,8% des répondants considèrent la paternité comme ayant un effet négatif sur la carrière des hommes.

Pour les femmes, ce frein se matérialise par la prise du congé maternité qui peut avoir un impact négatif sur la carrière car mal pris en compte dans l'évaluation des chercheuses et ralentissant l'accès aux responsabilités et promotion pour les autres agentes. Au-delà du temps strict du congé, est en effet à considérer le délai pour reconstituer l'activité.

En lien avec la conciliation des temps de vie et avec la parentalité, le temps partiel peut être une piste envisagée par les agents pour **34,3%** d'entre eux. Cela concerne **40,7%** des femmes ayant répondu à l'enquête et seulement **15,7%** des hommes. Il est, là encore, facile d'imaginer l'impact important que peut avoir la prise d'un temps partiel sur l'évolution de la carrière.

Une répartition des responsabilités qui tend vers l'égalité mais une évolution de carrière toujours ralentie

Si **3 femmes sur 10** estiment avoir rencontré des freins dans leur carrière du fait de leur genre, **47,4%** des répondants considèrent que la promotion des femmes n'est pas plus lente que celle des hommes au sein de leur unité d'appartenance. Il semble donc que les problèmes d'évolution liés au genre soient moins présents à l'Inserm que dans les expériences passées des répondants.

Par ailleurs, **64,2%** des répondants estiment que les activités d'encadrement au sein de l'équipe sont aussi bien confiées aux femmes qu'aux hommes. De même, **50%** des répondants estiment que la parole est équilibrée entre les hommes et les femmes lors des réunions, colloques, séminaires, etc. Néanmoins, **1 femme sur 2** indique avoir déjà été interrompue ou reprise sur un sujet qu'elle maîtrisait pourtant. Si des progrès semblent donc déjà avoir eu lieu, du chemin reste à parcourir.

Une action institutionnelle collective et opérationnelle reconnue mais à poursuivre

Un réseau de 15 correspondants anime la politique de l'Inserm en matière d'égalité professionnelle dans les structures toulousaines.

Ainsi, **8 agents sur 10** affirment connaître leur existence et **65,7%** des répondants jugent cette **mission utile** au sein de leur unité.

Les attentes les plus prégnantes envers ces correspondants sont les suivantes :

- être une personne ressource en cas de besoin sur les sujets liés à l'égalité professionnelle et aux violences sexistes et sexuelles (66,7%)
- proposer des actions autour de l'égal accès à l'avancement de carrière / des parcours professionnel (65,3%)
- être un relai d'informations et de formations autour de la parité et de l'égalité (63,5%)
- proposer des actions autour des violences sexistes et sexuelles (56,1%)

Une lutte contre les discriminations, le sexisme et les violences sexuelles à intensifier

Si des actions de sensibilisation aux violences sexistes et sexuelles sont régulièrement menées au sein de l'Institut, il apparaît néanmoins qu'il est nécessaire de poursuivre ces efforts. En effet, **plus de 4 répondants sur 10** indiquent avoir été témoins de réflexions, remarques ou blagues inappropriées liées au genre de la personne visée et **2 personnes sur 10** indiquent en avoir été victimes.

Plus inquiétant encore, **7,7%** des répondants indiquent avoir été témoins de harcèlement sexuel au sein de leur unité et **2,6%** affirment en avoir été victimes.

Enfin, **41,6% des agents pensent que les questions de discrimination, de harcèlement, de violences sexistes et sexuelles sont minimisées dans leur environnement professionnel.**

Les actions de sensibilisation et de formation sur ces sujets doivent donc être poursuivies.

Limites

Nous avons conscience des limites de notre enquête. Dans un premier temps, notre enquête n'est pas parfaitement représentative de la population présente dans nos structures de recherche. En effet, les 285 répondants à l'enquête ne représente qu'environ 24% de la population présente dans les 7 unités mixtes de recherche et les 2 unités mixtes de service labellisées Inserm à Toulouse (soit plus de 1 200 personnes au total). Il s'agit également de noter une surreprésentation de femmes parmi les répondants (ce qui est courant dans ce type d'études et cohérent avec la part plus importante de femmes dans le domaine de la recherche médicale) ainsi que le fait que les personnes les plus sensibilisées répondent davantage à ce type de questionnaire. En outre, toutes les unités ne sont pas représentées de manière proportionnelle parmi les répondants. Nous avons donc pris soin d'être prudents dans nos conclusions.

Ces résultats représentent néanmoins une base de travail intéressante pour le réseau parité et égalité professionnelle (PEP) de l'Inserm et contribueront à alimenter des discussions fondées sur des données concrètes concernant les difficultés auxquelles sont confrontés les agents des structures Inserm en matière d'égalité professionnelle et à esquisser des solutions tangibles.

RAPPEL DU CONTEXTE

En janvier 2021, l'Inserm s'est doté d'un plan pluriannuel pour l'égalité professionnelle femmes/hommes, conformément à la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019. Ce plan présente des mesures effectives qui doivent permettre de lutter contre les discriminations et assurer l'égalité professionnelle au sein des structures de recherche. L'Inserm s'est ainsi engagé à initier une action institutionnelle collective et opérationnelle, à créer les conditions d'un égal accès aux responsabilités et évolutions de carrière, à améliorer l'articulation des temps de vie et mieux accompagner la parentalité et à lutter contre les discriminations, le sexisme et les violences sexuelles. Ce plan constitue donc une première étape mais doit s'incarner par des actions concrètes. Pour les mener à bien, un réseau de 15 correspondants parité et égalité professionnelle (PEP) s'est constitué en Occitanie Pyrénées. Ils œuvrent au quotidien au sein des structures de recherche pour relayer les campagnes, proposer des actions, animer la réflexion et suivre la progression de la structure au regard de la parité.

Afin de mieux comprendre les attentes des agents de la circonscription toulousaine vis-à-vis de ces correspondants et plus largement de connaître leur vision de la parité et de l'égalité en milieu professionnelle, un questionnaire a été adressé à l'ensemble des agents présents dans les unités labellisés Inserm, qu'ils soient directement employés par l'Institut ou non.

Les résultats de ce questionnaire vous sont présentés dans cette synthèse. Ils sont appréciés dans leur globalité et une distinction n'est opérée entre les réponses des agents Inserm et non Inserm que lorsque la différence est significative.

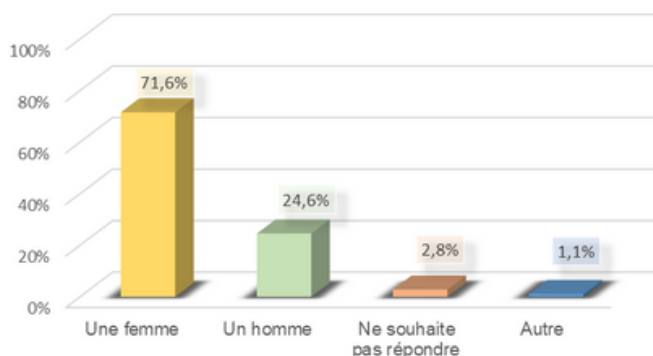
285 agents Inserm et non Inserm ont répondu à l'enquête.

Parmi les répondants, les catégories les plus représentées sont :

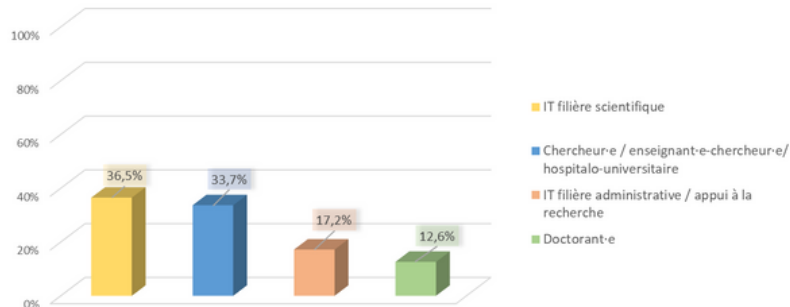
- La tranche d'âge des 20-30 ans ;
- Les ingénieurs et techniciens ;
- Les personnels affectés sur des métiers de recherche ;
- Les titulaires ;
- Les femmes.

CARACTERISTIQUES DE LA POPULATION AYANT REPONDU

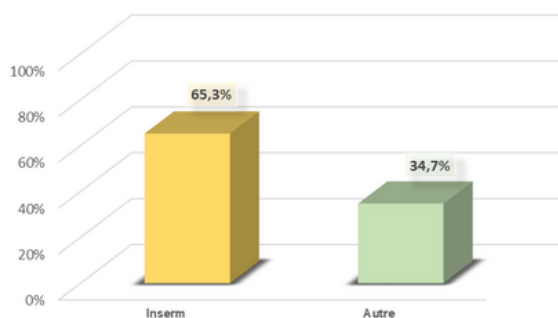
Genre



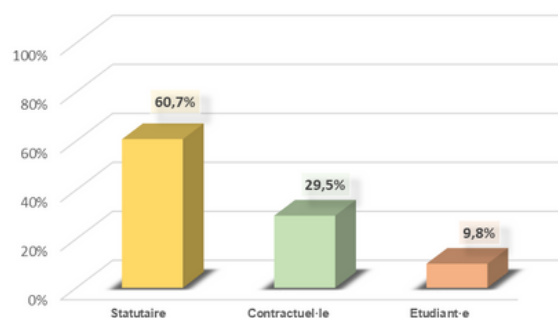
Métiers



Employeur



Statut



ANALYSE DES RÉSULTATS

Le plan pluriannuel pour l'égalité professionnelle femmes/hommes de l'Inserm couvre 4 grands axes :

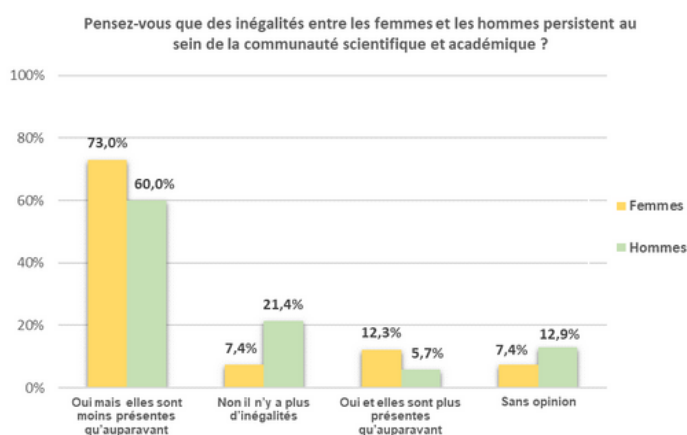
- Initier une action institutionnelle collective et opérationnelle
- Créer les conditions d'un égal accès aux responsabilités et évolutions de carrière
- Améliorer l'articulation des temps de vie et mieux accompagner la parentalité
- Lutter contre les discriminations, le sexisme, et les violences sexuelles (y compris LGBT Q +.)

De ces axes, se sont dégagés 5 grands thèmes à interroger :

- Équilibre vie professionnelle / personnelle
- Évolution de carrière
- Organisation d'équipe
- Réseau Parité Égalité Professionnelle à l'Inserm
- Violences sexistes et sexuelles

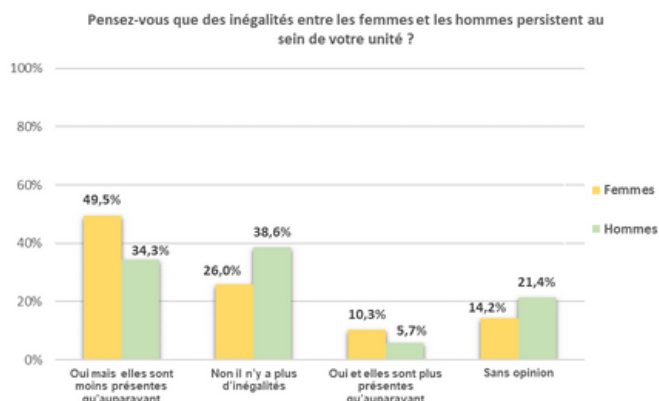
Pour introduire le questionnaire, deux questions générales sur la perception des inégalités femmes/hommes dans la communauté scientifique et dans l'unité de recherche des répondant étaient posées.

69,5% des répondants considèrent que les inégalités persistent entre les femmes et les hommes dans la communauté scientifique et académique mais qu'elles sont moins présentes qu'auparavant. On peut néanmoins noter une différence de perception de la situation entre les femmes et les hommes.



En effet, si 21,4% des hommes ayant répondu considèrent qu'il n'y a plus d'inégalités dans la communauté scientifique et académique, seules 7,4% des femmes partagent leur avis. Il est également intéressant de souligner que 12,3% des femmes considèrent que ces inégalités sont plus présentes qu'auparavant, contre 5,7% des hommes.

Ces résultats sont quelque peu différents lorsqu'on interroge la perception des inégalités entre femmes et hommes au sein de la structure actuelle des répondants. Ils ne sont alors plus que 45,6% à penser que les inégalités persistent et qu'elles sont moins présentes qu'auparavant. En revanche, 29,2% d'entre eux considèrent qu'il n'y a plus d'inégalités au sein de leur unité.



Améliorer l'articulation des temps de vie et mieux accompagner la parentalité



Equilibre vie professionnelle / personnelle

Définir l'équilibre vie professionnelle / vie personnelle n'est pas chose facile. En effet, une multitude d'expressions coexistent pour, bien souvent, recouvrir une seule et même réalité : conciliation vie privée vie professionnelle, articulation travail famille, conflit travail famille, interaction vie travail vie hors travail, etc.

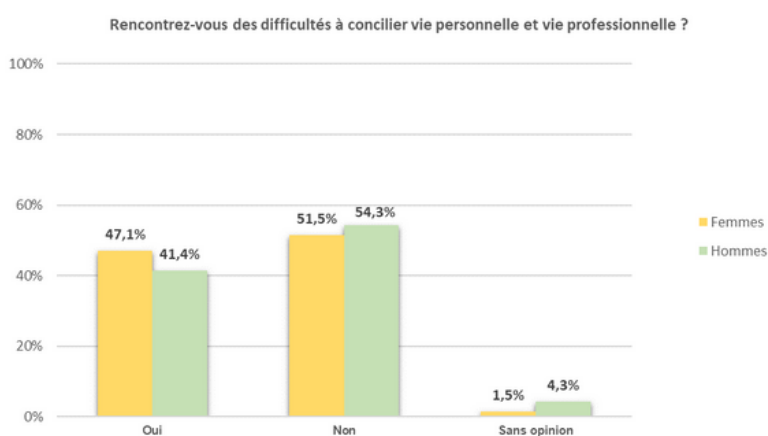
Selon *Verstaevel et al. (2020)*, « le terme de conciliation renvoie aux moyens dont dispose l'individu pour maintenir un équilibre entre sa vie professionnelle et tous les domaines de sa vie hors-travail. Le terme de frontière fait référence aux limites qui permettent de délimiter chaque sphère. Il s'agit du pendant psychique des moyens instrumentaux utilisés pour la conciliation.

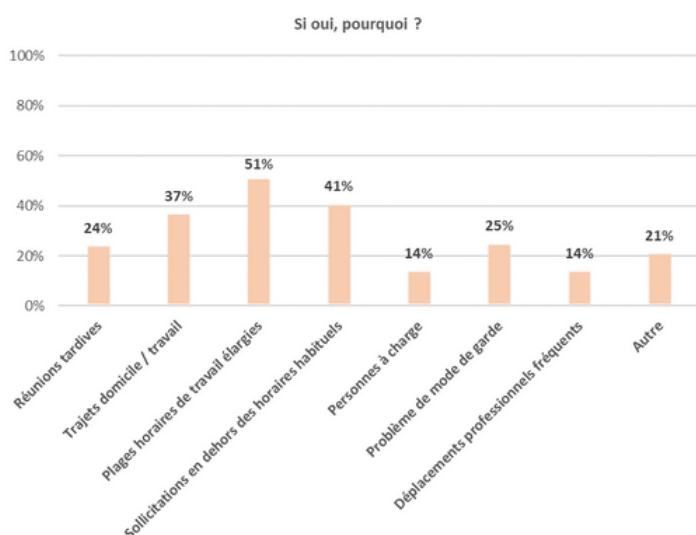
Selon le résultat de ces moyens, la conciliation sera réussie, on parle alors d'équilibre ou non [...] »

Depuis 2011, l'équilibre entre la vie personnelle et la vie professionnelle compte parmi les 11 items qui servent à mesurer le « Better Life Index » de l'OCDE. Cet index du « vivre mieux » est donc un indicateur de performance économique des pays (*Kilik, 2018*) et démontre son importance.

Afin d'identifier des pistes de travail sur l'amélioration de l'articulation des temps de vie et mieux accompagner la parentalité, l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle des répondants a été interrogé.

45,6% des répondants estiment avoir des difficultés à concilier leur vie professionnelle et leur vie personnelle ; c'est notamment le cas pour 47,1% des femmes ayant répondu à l'enquête.



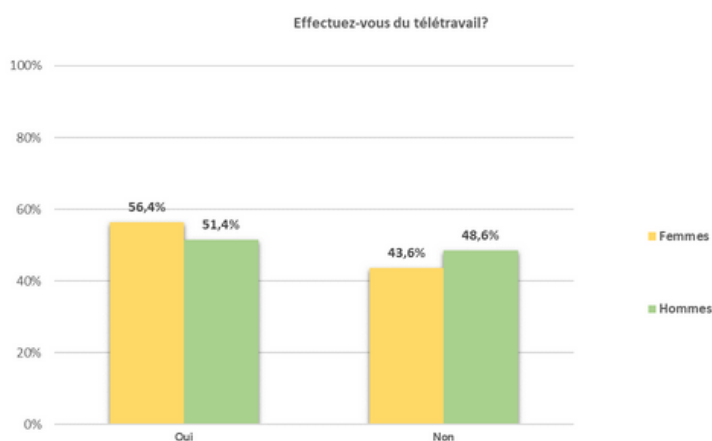


Lorsqu'on interroge les raisons qui expliquent ces difficultés, les plages horaires de travail élargies, les sollicitations en dehors des horaires habituels et les trajets domicile / travail sont les réponses qui reviennent le plus fréquemment. Parmi les raisons citées dans la rubrique « Autre », on retrouve la charge de travail importante et le stress qu'elle implique ainsi que la situation de handicap de l'agent ou de son enfant. L'élargissement des plages horaires de travail et les sollicitations en dehors des horaires habituels pourraient s'expliquer notamment par la possibilité d'effectuer du télétravail.

Ce nouveau mode de travail est en effet venu modifier les habitudes et a fait entrer la vie professionnelle dans l'environnement personnel. Par ailleurs, cela peut également être mis en corrélation avec la charge de travail importante mise en avant par certains répondants et déjà soulignée dans l'évaluation des risques psychosociaux réalisée à l'Inserm en 2021. Cette évaluation avait en effet mis en exergue que les agents considéraient leur charge de travail comme excessive. Cela peut donc également expliquer l'augmentation des amplitudes horaires et les difficultés rencontrées.

Néanmoins, si le télétravail peut avoir des effets négatifs pour certains, il peut également être considéré comme une manière de concilier plus facilement la vie personnelle et la vie professionnelle en supprimant les temps de trajets domicile/travail vécus par certains répondants comme une difficulté.

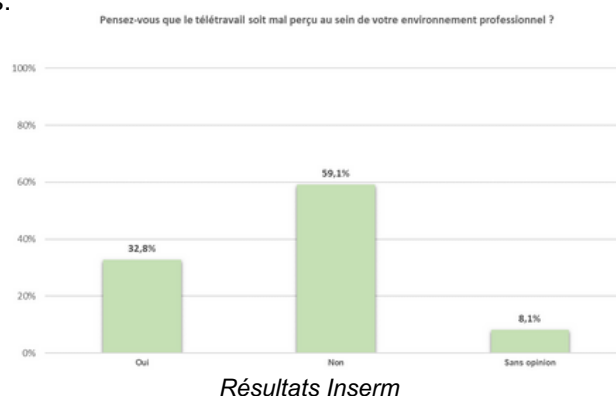
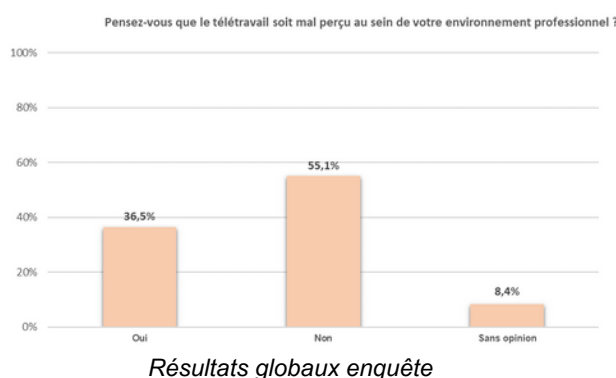
Parmi les répondants, 55,1% effectuent du télétravail. Les femmes ayant répondu à l'enquête sont légèrement plus nombreuses que les hommes à effectuer du télétravail, soit 56,4 %. La différence avec les hommes n'est pas significative puisqu'ils sont 51,4 % à télétravailler.



Lorsqu'on s'intéresse aux chiffres des agents Inserm, les femmes ayant répondu à l'enquête sont plus nombreuses que les hommes à effectuer du télétravail, soit 61,1 %. C'est 15% de plus que les hommes (45,8%).

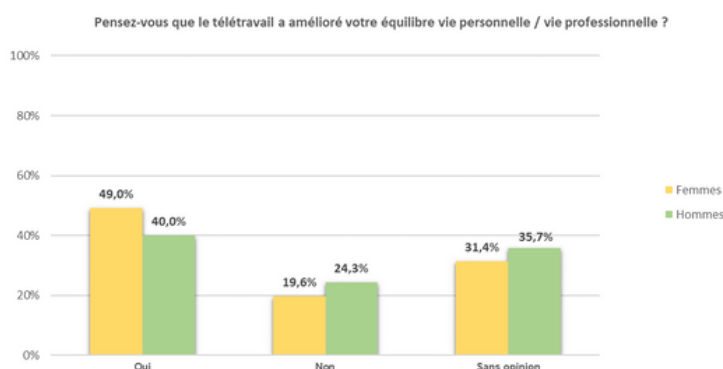
Les raisons invoquées par les répondants ayant indiqué qu'ils n'effectuaient pas de télétravail sont majoritairement le fait que leurs activités ne sont pas télétravaillables. Quelques réponses évoquent également le fait que le télétravail était mal perçu dans l'environnement professionnel.

Ainsi, 36,5% des répondants estiment que le télétravail est mal perçu dans leur environnement professionnel. Ces résultats montrent la nécessité d'entamer une discussion ouverte sur le télétravail et les modalités de reporting des activités télétravaillées.



Néanmoins, il semble que le télétravail ait un réel impact positif sur l'équilibre entre la vie personnelle et la vie professionnelle comme l'indique 46,7% des répondants. Il semble que cet effet positif soit ressenti plutôt par les femmes puisque 49% d'entre elles l'affirment contre 40% de leurs collègues masculins.

Le télétravail semble donc être piste intéressante pour améliorer l'équilibre entre la vie personnelle et la vie professionnelle des agents dont les activités sont télétravaillables. Cela permet en effet d'agir sur la problématique des trajets entre le domicile et le lieu de travail qui apparaît dans cette enquête comme la troisième cause des difficultés à concilier les deux aspects de sa vie. Il semble néanmoins qu'une certaine défiance vis-à-vis du télétravail persiste et qu'il serait nécessaire de mieux communiquer au sein de chaque équipe autour des activités télétravaillées et peut-être d'améliorer le suivi de ces activités.



Cette discussion pourra être engagée sur la base de la fiche « Organiser collectivement le travail sur site et à distance » rédigée par l'ergonome de l'activité et la psychologue du travail de l'Inserm et qui dispense des conseils pour appréhender et ajuster cette nouvelle organisation sur les plans individuel et collectif.

Parentalité

D'autre part, certains répondants indiquent que les problématiques de modes de garde peuvent nuire à l'équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie personnelle. La parentalité est donc un enjeu important dans le milieu professionnel, notamment pour les femmes.

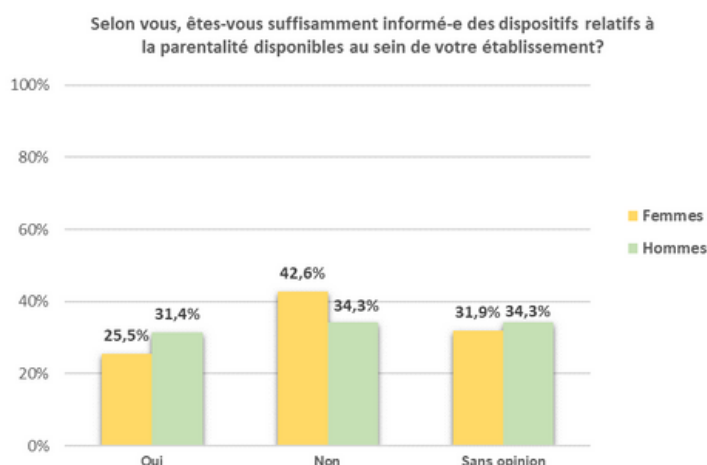
La définition de la parentalité telle que validée par le Conseil National de soutien à la parentalité le 10 novembre 2011 est la suivante : « l'ensemble des façons d'être et de vivre le fait d'être parent. C'est un processus qui conjugue les différentes dimensions de la fonction parentale, matérielle, psychologique, morale, culturelle, sociale. Elle qualifie le lien entre un adulte et un enfant, quelle que soit la structure familiale dans laquelle il s'inscrit, dans le but d'assurer le soin, le développement et l'éducation de l'enfant. » (Stratégie nationale de soutien à la parentalité 2018-2022)

Accompagner la parentalité c'est agir très concrètement en faveur de l'égalité professionnelle car encore aujourd'hui, les femmes accompagnent la parentalité plus que les hommes. Selon le Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique – édition 2021, les femmes réalisent 72 % des tâches ménagères et 65 % des tâches parentales, pour en moyenne 1h30 de travail quotidien supplémentaire par rapport aux hommes. Ce déséquilibre pénalise l'avancement de la carrière des femmes au motif qu'elles seraient moins disponibles que les hommes pour leur travail.

Ainsi, 42,6% des femmes ayant répondu à l'enquête considèrent qu'elles ne sont pas assez informées sur les dispositifs relatifs à la parentalité disponibles au sein de leur établissement, contre 34,3% des hommes.

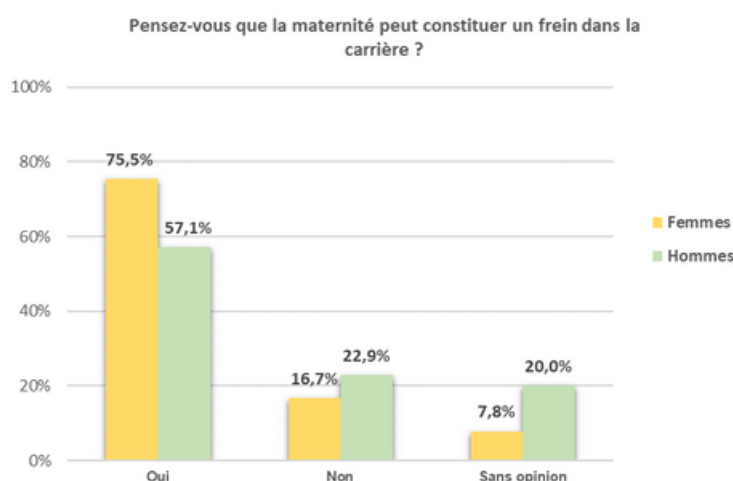


A l'Inserm, un guide de la parentalité a été rédigé et mis à disposition des agents en octobre 2022. Il est accessible en ligne sur *InsermPro*. De plus, le CNRS organise chaque année une *Journée de la parentalité*, en collaboration avec l'Inserm et l'INRAe.



Des actions de communication et de sensibilisation complémentaires autour de la parentalité peuvent être envisagées.

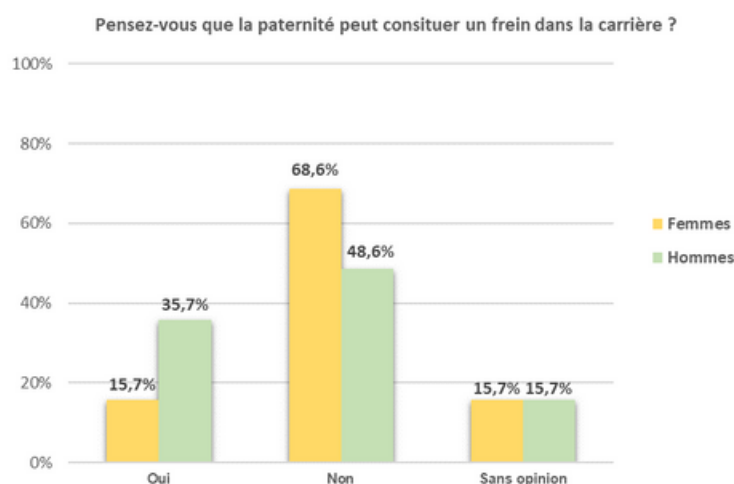
Lorsque l'on interroge l'impact que la maternité peut avoir sur la carrière, 70,8% des agents considèrent que celle-ci est un frein. Pour les agents Inserm, ce chiffre s'élève à 65,4%.



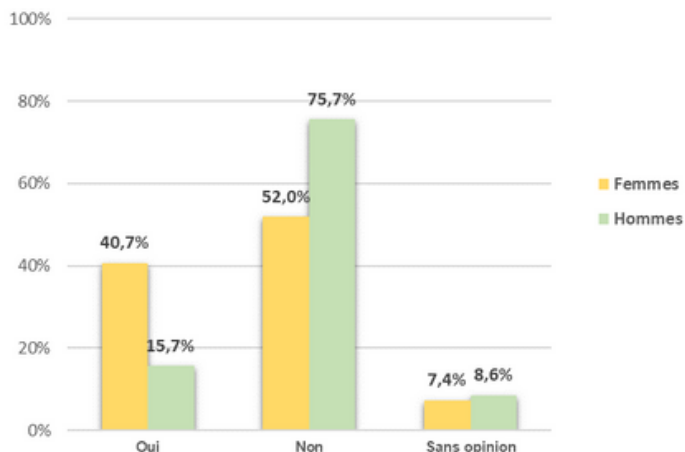
Pour 75,5% des femmes ayant répondu à l'enquête et 57,1% des hommes, la maternité constitue un frein à la carrière des femmes. Parmi les propositions soumises par les agents pour lever ce frein, la prise effective du congé paternité ainsi qu'un congé paternité plus long pourraient améliorer cette situation, tout comme une meilleure prise en compte de la maternité dans l'évaluation des carrières ainsi que la proposition d'un système de garde d'enfant par l'employeur.

A l'Inserm, une réflexion autour de la mise à disposition de berceaux en crèche sera remontée au niveau national.

A l'inverse, seuls 20,8% des répondants considèrent que la paternité peut être un frein dans la carrière. Les leviers d'action évoqués pour remédier à ce frein sont les mêmes que ceux soulevés précédemment.



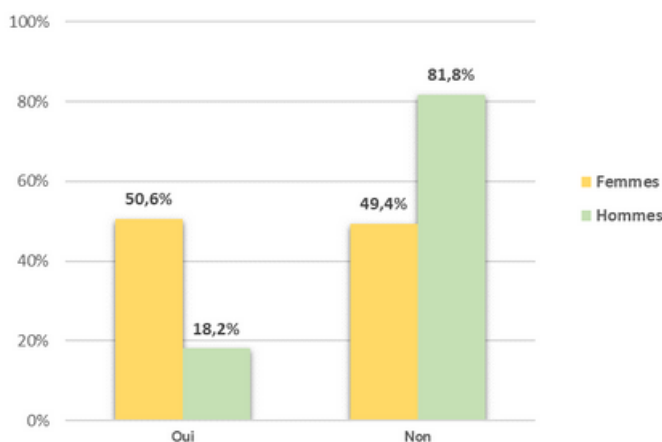
Avez-vous envisagé de demander à travailler à temps partiel ?



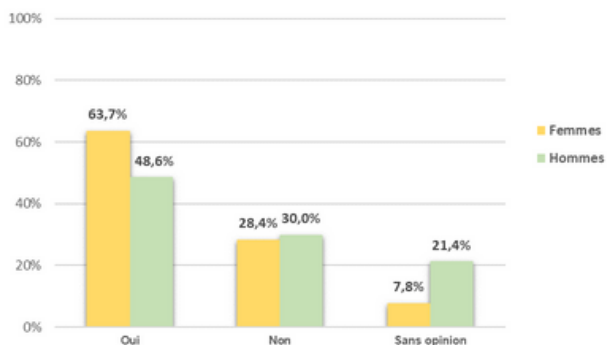
Si 50,6% des femmes l'ayant envisagé ont effectivement demandé de pouvoir travailler à temps partiel, seuls 18,2% des hommes l'ont fait. Les personnes n'ayant finalement pas demandé le passage à temps partiel ont indiqué la perte de rémunération et la charge de travail trop importante comme les raisons principales de ce renoncement.

34,3% des agents ont envisagé de demander à travailler à temps partiel. 40,7% des femmes ayant répondu ont envisagé cette option contre seulement 15,7% des hommes. Ces résultats vont dans le sens des chiffres recueillis au travers du rapport social unique 2022 de l'Inserm, puisque 88% des agents fonctionnaires à temps partiel à l'Inserm au 31 décembre 2022 sont des femmes.

Si oui, l'avez-vous effectivement demandé ?



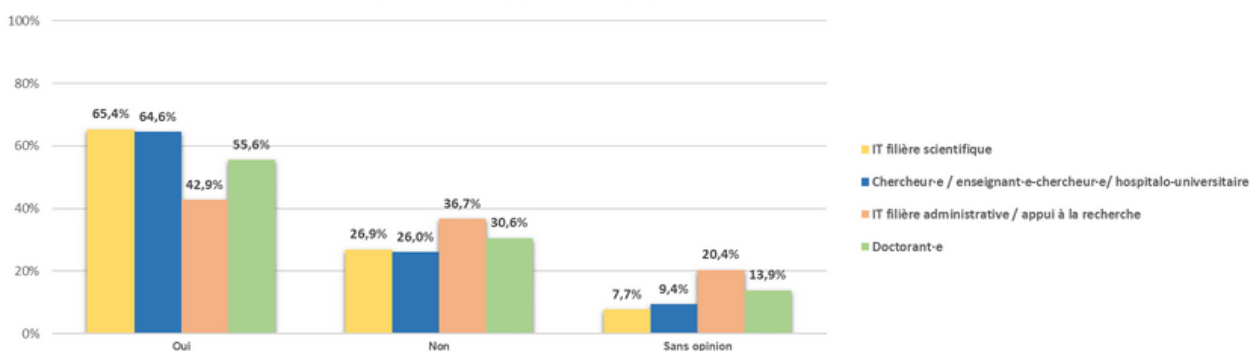
Pensez-vous que travailler à temps partiel soit mal perçu au sein de votre environnement professionnel ?



Parmi les autres hypothèses possibles, la perception du temps partiel dans l'environnement professionnel pourrait également constituer un frein à ce type de demande. En effet, **63,7% des femmes ayant répondu à cette enquête et 48,6% des hommes considèrent que travailler à temps partiel est mal perçu au sein de leur environnement professionnel.**

Plus symptomatique encore, 70,5% des personnes ayant déclaré avoir effectivement fait une demande de travail à temps partiel dans la question précédente, considèrent ce mode de travail comme mal perçu dans leur environnement professionnel et ont donc vécu ce ressenti.

Pensez-vous que travailler à temps partiel soit mal perçu au sein de votre environnement professionnel ?



Il semble également que le temps partiel soit plus mal perçu dans les filières scientifiques que dans les filières administratives.

Une meilleure communication autour des temps partiels et de ses modalités pourra être envisagée, tout comme la possibilité de compensation de l'absence de l'agent par l'octroi de ressources supplémentaires.

👉 **Créer les conditions d'un égal accès aux responsabilités et évolutions de carrière**

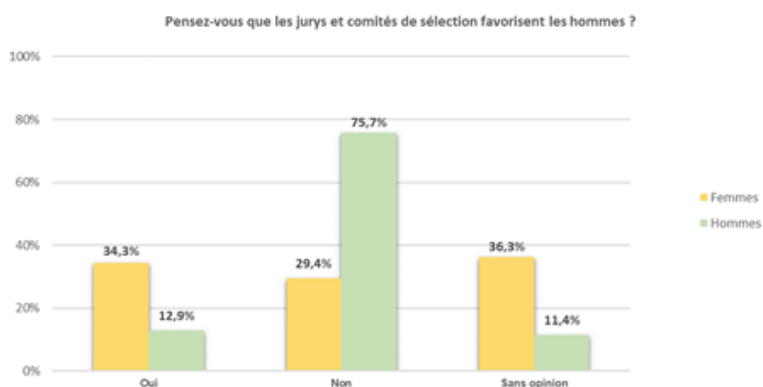


Evolution de carrière

« La carrière peut être définie comme le parcours professionnel d'une personne au sein d'une ou plusieurs organisations, dans une profession, ou plus largement en prenant en compte l'ensemble de ses expériences au cours du temps. » (Giraud et Roger, 2011). L'évolution de carrière, ou évolution professionnelle, peut se caractériser par une rémunération plus élevée, des responsabilités accrues, une montée en compétences, etc.

Afin d'étudier la création des conditions d'un égal accès aux responsabilités et des évolutions de carrière, différentes questions ont été posées.

28,8% des répondants (23,5% des répondants Inserm) considèrent que les jurys et comités de sélections favorisent les hommes contre 41,2% pour lesquels cette affirmation est fausse.

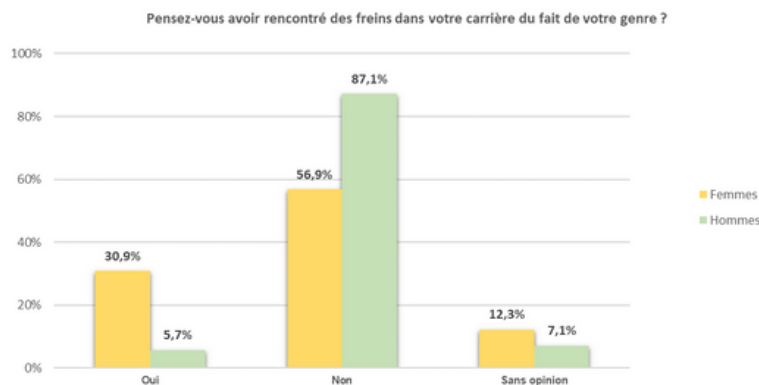


34,3% des femmes la considèrent comme vraie, contre seulement 12,9% des hommes. Les femmes semblent donc se sentir plus discriminées que les hommes lors des concours et étapes importantes de leur carrière.



Une formation intitulée « Découvrir les techniques pour évaluer les compétences transversales lors des auditions de concours CR et DR » est proposée aux membres des CSS à l'Inserm. Une formation est également dispensée aux membres des jurys de concours ingénieurs et techniciens afin de limiter les biais, en particulier les biais de genre.

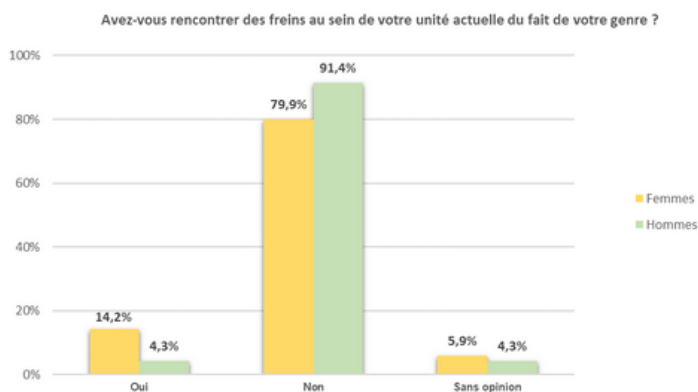
En outre, 24,5% des répondants estiment avoir rencontré des freins dans leur carrière du fait de leur genre. C'est le cas pour 30,9% des femmes ayant répondu à l'enquête.



Les freins principaux identifiés par les répondantes sont le **manque de considération et la mise en doute de leurs compétences, des difficultés rencontrées pour être recrutées face à des collègues masculins, un accès plus difficile aux responsabilités du fait de leur genre et de la charge familiale mais également un accès limité aux promotions, parfois en raison de leur maternité.**

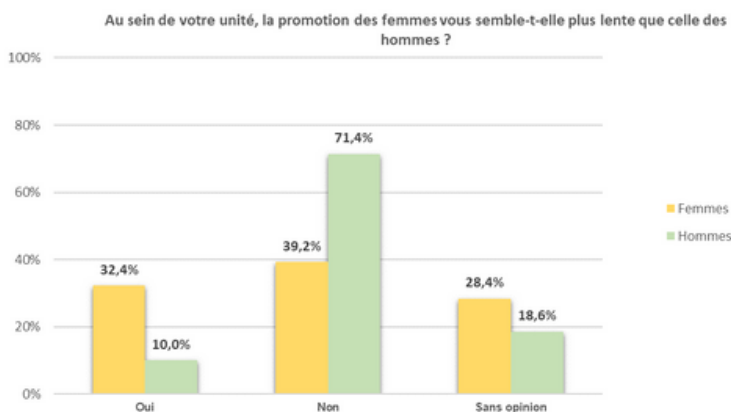
Le frein principal identifié par les hommes qui expriment en avoir rencontré dans leur carrière est un favoritisme perçu en faveur des femmes.

Lorsque l'on demande aux répondants s'ils ont rencontré des freins au sein de leur unité actuelle du fait de leur genre, ils ne sont plus que 11,7% à répondre que oui. On retrouve parmi eux 14,2% de femmes et 4,3% d'hommes.



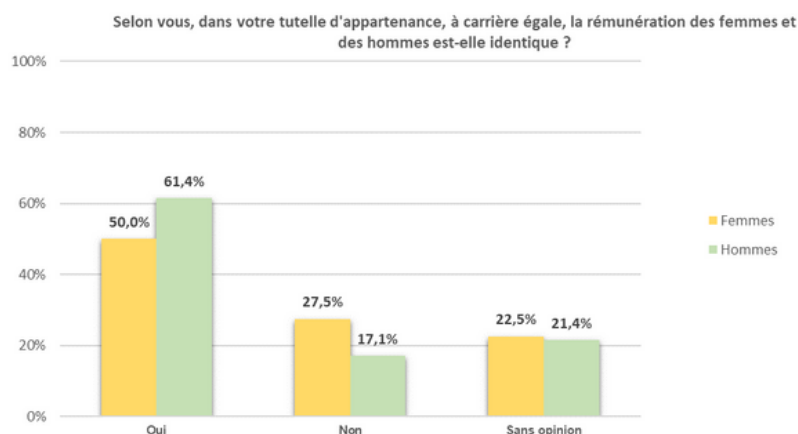
Il semble donc que les femmes se sentent freinées dans leur carrière du fait de leur genre mais ce sentiment était plus prégnant dans leurs expériences professionnelles passées. Il faut toutefois noter que 14,2% estiment en rencontrer au sein de leur unité actuelle. Les freins principaux sont les mêmes que ceux identifiés à la question précédente.

Si une majorité de répondants estiment que la promotion des femmes n'est pas plus lente que celle des hommes au sein de leur unité (47,4%), 26,6% d'entre eux pensent néanmoins l'inverse. Ce sentiment est plus répandu chez les répondantes femmes.



72,7% des personnes ayant répondu par l'affirmative à la question précédente considèrent que cela s'explique par le fait que les femmes candidatent moins aux postes à responsabilités car elles s'autocensurent. 51,9% pensent également que les femmes ne sont pas soutenues par leur hiérarchie lorsqu'elles candidatent.

Un autre aspect important de la carrière est la rémunération. Ainsi, 52,9% des répondants considèrent qu'à carrière égale, la rémunération des femmes et celles des hommes est identique au sein de leur tutelle d'appartenance. Pour 24,8%, en revanche, ce n'est pas le cas, et 22,3% des répondants n'ont pas d'opinion ou ne souhaite pas l'exprimer. Les femmes semblent plus nombreuses que les hommes à percevoir ce potentiel écart de rémunération.

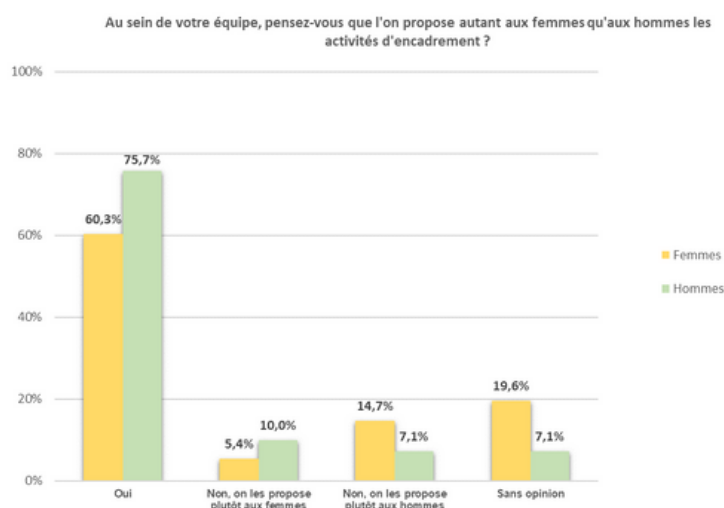


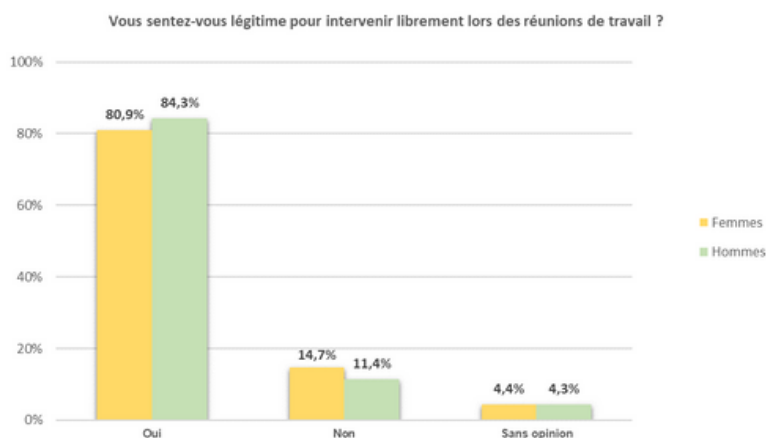
Organisation d'équipe

L'organisation d'équipe telle qu'entendue ici fait référence à la manière dont sont réparties les différentes tâches et activités entre les agents et, plus globalement, la manière dont fonctionne l'équipe. En outre, « le mot « équipe » renvoie à un ensemble de ressources coordonnées, nécessaires pour une activité, rassemblées et mises en œuvre à la diligence d'une autorité responsable ou bénéficiaire de cette activité [...] » (Henry, 2012).

Afin de créer les conditions d'un égal accès aux responsabilités et aux évolutions de carrière, il est nécessaire que l'organisation de l'équipe soit favorable à l'égalité. Différents aspects de cette organisation ont donc été interrogés.

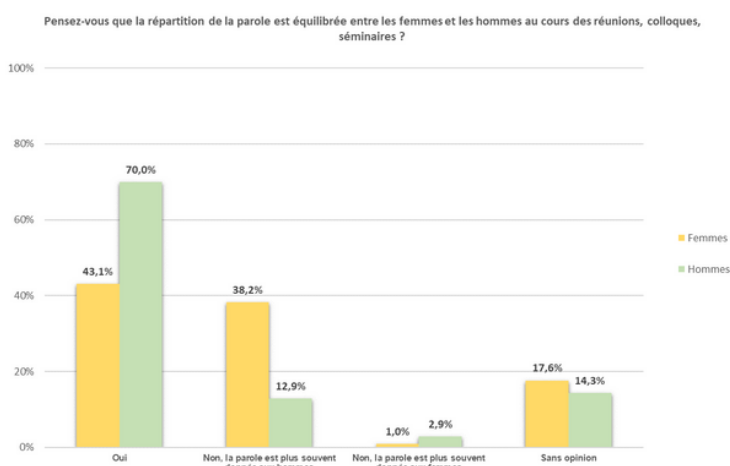
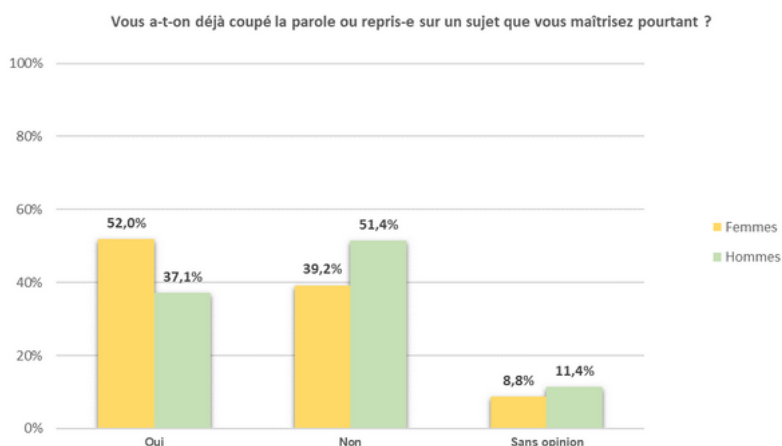
Lorsque l'on évoque la répartition des activités d'encadrement au sein de l'équipe, 64,2% des répondants considèrent qu'elles sont aussi bien proposées aux femmes qu'aux hommes, 12,8% considèrent qu'elles sont proposées plutôt aux hommes et, à l'inverse, 6,6% pensent qu'elles sont plutôt proposées aux femmes. **Il semble donc que la répartition des activités d'encadrement soit perçue comme égalitaire dans la majorité des équipes.**





De même, lors des réunions de travail, 81,8% des répondants se sentent légitimes pour intervenir. Seuls 13,9% des répondants ressentent l'inverse et parmi eux, on retrouve presque autant de femmes que d'hommes. Si les réponses précédentes laissent parfois penser que la parole des femmes peut être remise en doute au cours de réunions, il semble néanmoins que cela n'affecte pas leur sentiment de légitimité à s'exprimer.

Par ailleurs, près de la moitié des répondants (48,2%) indiquent avoir déjà été interrompus ou repris sur un sujet qu'ils maîtrisaient pourtant. 52% des femmes indiquent avoir été victimes de ces pratiques contre 37,1% des hommes.



De même, la moitié des répondants (50%) pensent que la parole est équilibrée entre les femmes et les hommes au cours des réunions, colloques et séminaires. 31,8% d'entre eux considèrent qu'elle est plus souvent donnée aux hommes et 1,5% pensent qu'elle est plus souvent donnée aux femmes.

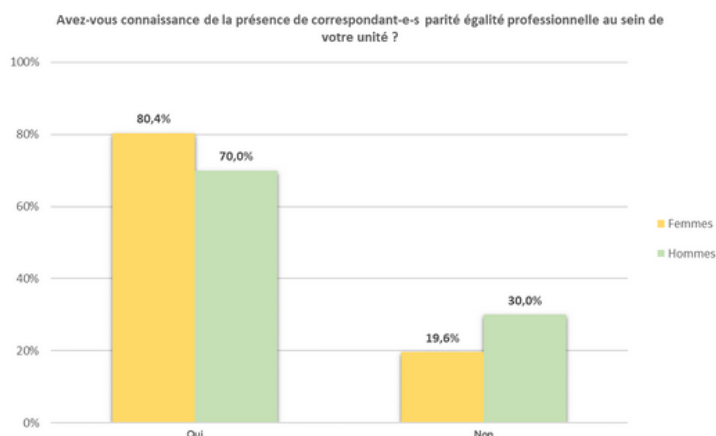
Initier une action institutionnelle collective et opérationnelle



Réseau Parité Égalité Professionnelle (PEP) à l’Inserm

Dans le cadre de l’action institutionnelle, l’Inserm a créé en 2021 un réseau de correspondants parité et égalité professionnelle présents dans chacune des structures Inserm. Ces correspondants égalité sont les interlocuteurs de proximité qui font remonter les difficultés à la direction, proposent des initiatives de sensibilisation aux principes de l’égalité professionnelle, diffusent les informations et soutiennent les campagnes de communication des établissements.

77,7% des répondants à l’enquête sont informés de la présence de correspondants parité égalité professionnelle au sein de leur unité mais 22,3% ignoraient leur existence.



Parmi les répondants, 65,7% jugent cette mission nécessaire au sein de l’unité.



Sur les différentes attentes vis-à-vis des correspondants proposées dans l’enquête, les répondants attendent majoritairement des correspondants PEP qu’ils soient une personne ressource en cas de besoin sur les sujets liés à l’égalité professionnelle et **aux violences sexistes et sexuelles** (66,7%), qu’ils proposent des **actions autour de l’égal accès à l’avancement de carrière / parcours professionnel** (65,3%), qu’ils soient un **relai d’informations et de formations autour de la parité et l’égalité** (63,5%) et qu’ils proposent des **actions autour des violences sexistes et sexuelles** (56,1%).

Le réseau PEP de l’Inserm pourra donc se baser sur ces réponses pour orienter les prochaines actions proposées.



Lutter contre les discriminations, le sexisme, et les violences sexuelles (y compris LGBT Q +.)



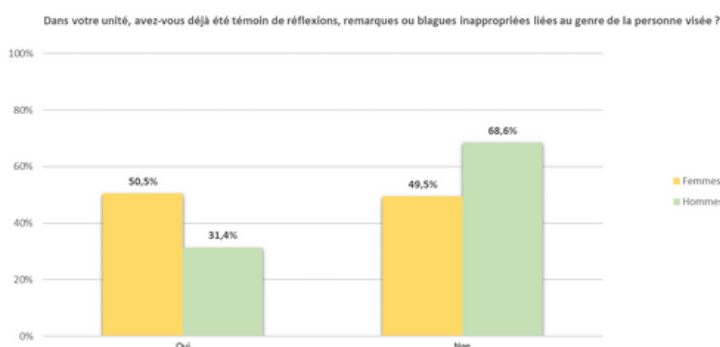
« Le mot « discrimination » connote en revanche un acte ou un agissement volontaire – en tout cas le comportement actif d'un acteur (le législateur, l'employeur, ...) qui « discrimine », et dont le comportement soit est guidé par l'intention de discriminer, soit a au moins pour effet d'introduire une discrimination (cas des discriminations dites « indirectes »). » (Lochak, 2004)

Le sexisme, quant à lui, est défini comme une attitude discriminatoire fondée sur le sexe. On parle plus volontiers, dans le milieu professionnel, d'agissements sexistes définis « comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. » (Article L131-3 du Code général de la fonction publique)

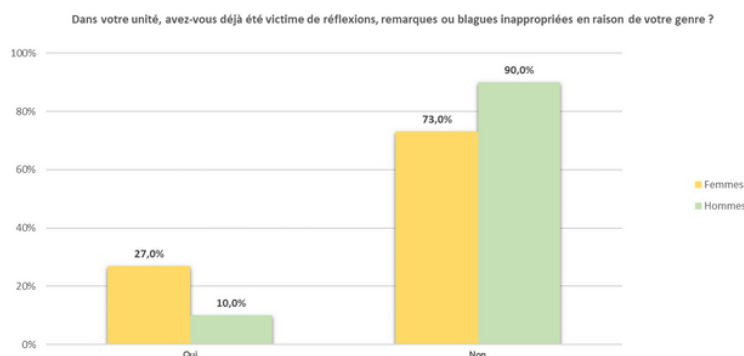
Enfin, les violences sexuelles (harcèlements, agressions, viol,...) recouvrent des situations dans lesquelles une personne impose à autrui un ou des comportement(s), un ou des propos (oraux ou écrits) à caractère sexuel. La notion de consentement est très importante.

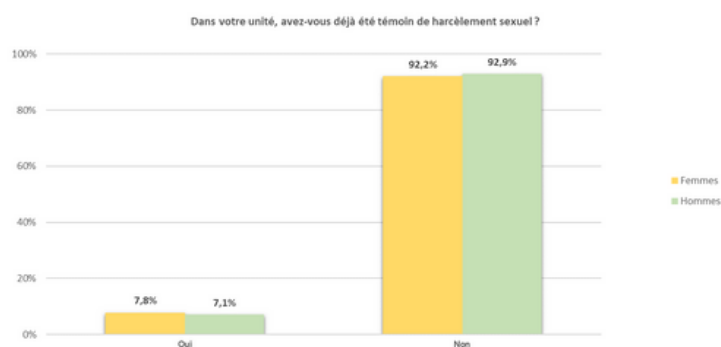
La lutte contre les discriminations, le sexisme, et les violences sexuelles est l'un des axes fort du plan en faveur de la parité et l'égalité professionnelle à l'Inserm.

Cela semble toujours pertinent puisque 45,6% des répondant-e-s indiquent avoir été témoins de réflexions, remarques ou blagues inappropriés liées au genre de la personne visée. Il est intéressant de noter que 50,5% des femmes ont répondu par l'affirmative contre 31,4% des hommes.



De plus, 22,6% des répondants affirment avoir été victimes de telles remarques ou blagues inappropriées en raison de leur genre. C'est le cas pour 27% des femmes et, de manière plus inattendue, 10% des hommes.

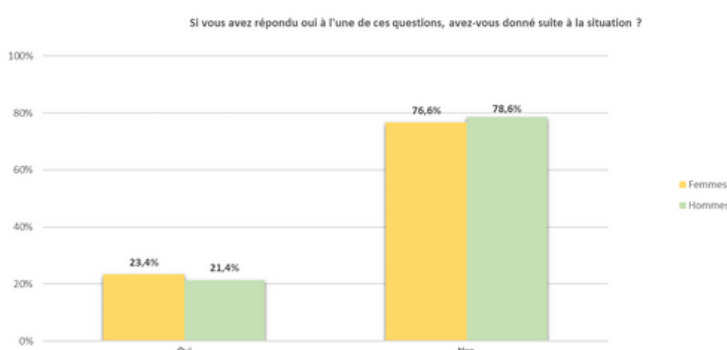
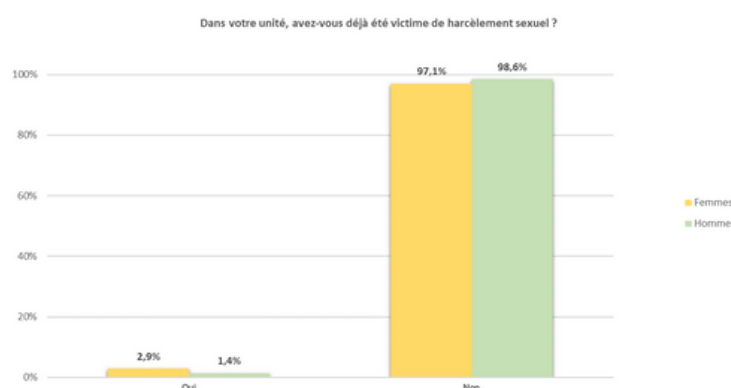




Lorsqu'on demande aux agents s'ils ont été témoins de harcèlement sexuel au sein de leur unité, 7,7% d'entre eux répondent positivement. Il est intéressant de noter que ces témoins sont autant des femmes que des hommes. **Étant donné ces réponses, on peut alors émettre l'hypothèse que les hommes sont plus sensibilisés sur le sujet du harcèlement sexuel que sur le sexisme ordinaire.**

Par ailleurs, 2,6% des répondants affirment avoir été victimes de harcèlement sexuel au sein de leur unité. C'est le cas pour 2,9% des femmes et 1,4% des hommes.

Il est néanmoins impossible de savoir à travers cette enquête si ces faits sont récents ou non, puisque certains agents travaillent au sein de la même unité depuis plusieurs années.



Ainsi, 23,1% des répondants ont donné suite à la situation évoquée dont ils ont été témoin ou victime. **Cela veut donc dire que dans la majorité des cas, ces situations sont restées sans suite.** On remarque d'ailleurs que cela est indépendant du genre du répondant.

Enfin, 41,6% des répondants pensent que les questions de discrimination, de harcèlement, de violences sexistes et sexuelles sont minimisées dans leur environnement professionnel.



L'Inserm, comme la plupart des établissements publics, s'est doté en octobre 2022 d'une cellule de signalement des faits de violences sexistes et sexuelles et de harcèlement moral. Par ailleurs, un baromètre des violences sexistes et sexuelles a été diffusé au sein de chaque unité pour sensibiliser les agents aux propos et comportements inacceptables dans le cadre professionnel.

Pour clôturer le questionnaire, les agents ont été interrogés sur les mesures qui leur sembleraient utiles pour améliorer l'égalité entre les femmes et les hommes au sein de leur unité. Les réponses les plus souvent évoquées sont :

- la formation obligatoire des encadrants sur les sujets d'égalité,
- des réunions d'information obligatoires pour le reste des agents,
- une plus importante présence des femmes au sein des différents comités de direction dans le laboratoire et plus globalement aux postes à responsabilité,
- la nécessité d'une plus grande mise en avant des femmes,
- la mise en place d'un système de mode de garde pour les enfants.

La question des actions que les agents aimeraient voir mise en œuvre au sein de leur unité autour de l'égalité professionnelle a également été posée. A celle-ci, les réponses les plus fréquentes ont été :

- la proposition d'actions et/ou de formations autour des autres sources d'inégalités (âge, origine sociale et culturelle, handicap),
- l'émission régulière de statistiques sur les femmes et les hommes dans les différentes activités (déplacements vers colloques, invitations, participation aux instances, place des femmes et hommes dans les auteurs, niveau publicitaire, etc.),
- une sensibilisation sur le sexisme ordinaire,
- la possibilité d'effectuer la semaine de travail en 4,5 jours.

PLAN D'ACTION / PISTES DE RÉFLEXION

Axes du plan	Perspectives et proposition d'actions
Améliorer l'articulation des temps de vie	<ul style="list-style-type: none"> • Une sensibilisation autour du temps partiel pour en changer la perception • La possibilité d'une compensation de l'absence de l'agent en congé maternité ou parental par l'octroi de ressources supplémentaires sera remontée au niveau national • La possibilité d'effectuer une semaine de travail en 4,5 jours sera remontée au niveau national
Mieux accompagner la parentalité	<ul style="list-style-type: none"> • Des réunions d'information et espaces d'échanges autour de la parentalité pour informer les parents sur les dispositifs existants • Les besoins de modes de garde et notamment de berceaux en crèche seront à nouveau remontés au niveau national
Créer les conditions d'un égal accès aux responsabilités et évolutions de carrière	<ul style="list-style-type: none"> • Une émission régulière de statistiques sur les femmes et les hommes dans les différentes activités pour en constater l'évolution
Initier une action institutionnelle collective et opérationnelle	<ul style="list-style-type: none"> • Un élargissement des sensibilisations sur les autres sources d'inégalités
Lutter contre les discriminations, le sexisme, et les violences sexuelles (y compris LGBT Q +.)	<ul style="list-style-type: none"> • Une sensibilisation sur le sexisme ordinaire (remarques déplacées, blagues inappropriées, etc.)

Bibliographie

GIRAUD Laurent, ROGER Alain, « Les étapes de carrière à l'épreuve du temps », *Humanisme et Entreprise*, 2011/2 (n° 302), p. 13-28.

HENRI Alain-Noël. « Usages idéologiques et fantasmatiques du signifiant « équipe » », *Nouvelle revue de psychosociologie*, vol. 14, no. 2, 2012, pp. 21-34.

KILIC Sinem, « Équilibre vie personnelle-vie professionnelle, Soutien social, Engagement et Satisfaction au travail : une analyse des effets médiateurs », *Revue de gestion des ressources humaines*, 2018/1 (N° 107), p. 23-33.

LOCHAK Danièle, « La notion de discrimination », *Confluences Méditerranée*, 2004/1 (N° 48), p. 13-23.

VERSTAEVEL Nicolas, NOGUÈS Emilie, SCHOENENBERGER Sandrine, MECHERI Halima, « Conciliation vie privée vie professionnelle » : plusieurs termes pour une même réalité ? Proposition de modélisation à travers l'usage français, *Psychologie du Travail et des Organisations*, Volume 26, Issue 4, 2020, p. 284-297

Sitographie

Article L131-3 du Code général de la fonction publique : https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000044427692

Dessine moi un parent. Stratégie de soutien à la parentalité 2018-2022 : https://sante.gouv.fr/IMG/pdf/180702_-_dp_-_strategie_nationale_2018-2022vf.pdf

Fiche « Organiser collectivement le travail sur site et à distance » : <https://pro.inserm.fr/wp-content/uploads/2021/10/Fiche-CollectifTravail.pdf>

Guide de la parentalité Inserm : <https://pro.inserm.fr/wp-content/uploads/2022/10/Guide-parentalite.pdf>

Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique - édition 2021 : <https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/Publications/Rapport%20annuel/RA-egalite-2020.pdf>

Retour sur l'évaluation des risques psychosociaux réalisée à l'Inserm en 2021 : <https://pro.inserm.fr/rubriques/prevenir-accompagner-et-agir/prevention-des-risques/risques-psycho-sociaux#attachment25797321>

Rédaction : Cécile FRERY

Août 2023