

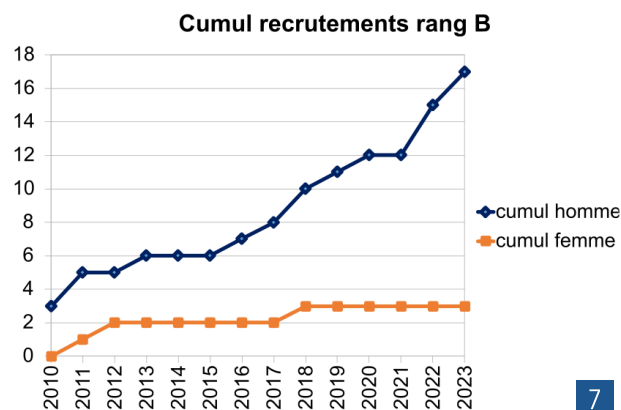
ÉGALITÉ DE GENRE : OÙ EN SOMMES-NOUS ?

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est une priorité au CNRS et dans l'enseignement supérieur et la recherche. Des progrès importants ont été réalisés au niveau national, notamment grâce à l'obligation pour tout établissement de disposer d'un plan d'action égalité, ainsi que de cellules de signalement et d'écoute pour prévenir et lutter contre les violences sexistes et sexuelles. Au niveau national, le pourcentage de chercheuses recrutées ces dernières années marque une forte progression par rapport au pourcentage de femmes dans l'effectif global des chercheur·euses. Pourtant, les chiffres de l'Ifes/Eost n'évoluent pas de la même façon : en effet, seulement trois femmes ont été recrutées, contre 17 hommes, dans le collège B depuis 2010. Cet article nous permet de rappeler les rôles des référent·es égalité et de vous présenter notre plan d'action, porté par Melissa Candan, en service civique pour cette année universitaire.

Les réseaux de référentes et référents en unité ont pour rôle la mise en place d'une politique pour l'égalité à l'échelle des laboratoires qui revêt différentes facettes :

- Un rôle d'animation : animation de conversations sur les sujets de l'égalité, diffusion, actions de promotion de l'égalité, de sensibilisation ;
- Un rôle de vigie : mise en œuvre d'une politique durable en faveur de l'égalité ;
- Un rôle d'intermédiaire : liens avec les différentes tutelles ;
- Un rôle de relais de proximité : écouter, informer, accompagner les membres du laboratoire, remédier à des biais de genre dans la communication du laboratoire, ou la sous-représentation des femmes dans les événements scientifiques, orienter vers les procédures et les dispositifs d'écoute et de signalement en cas de violences sexistes et sexuelles.

Nous envisageons de proposer des ateliers au sein de l'Ifes afin de réfléchir ensemble sur comment nos différents privilèges et les ascendances existantes impactent nos relations et nos manières d'échanger. Pour lancer ces ateliers, nous proposerons un questionnaire anonyme à l'ensemble des membres du laboratoire pour avoir une idée du ressenti sur les conditions de travail, le bien-être général ainsi que les éventuels problèmes que vous avez pu ren-



[7] Répartition du recrutement des chercheur·euse et enseignant·e-chercheur·e au sein de l'Ifes et de l'Eost depuis 2010.

contrer au sein de l'Ifes. A partir de vos réponses, des ateliers de discussion seront ouverts à tous·tes afin de trouver ensemble quelles solutions trouver aux éventuelles insatisfactions exprimées. De plus, nous travaillons sur la mise en place d'une seconde enquête pour comprendre comment expliquer le si faible taux de recrutement de femmes chercheuses à l'Ifes depuis 2010, alors que la répartition homme/femme de nos doctorant·es est relativement paritaire. Les questions de ces enquêtes ont été écrites et/ou sélectionnées par nous après une analyse de l'enquête Ipsos – L'Oréal réalisée en 2023, de l'étude Spoon et al., 2023 ainsi que d'une enquête sur le bien-être, la santé mentale et les conditions de travail effectuée par des doctorant·es de l'ENS Paris.

Julia Autin et Nolwenn Lesparre

Illustration >

[8] Résultat de l'enquête de Spoon et al., 2023 qui montre que le climat au sein des laboratoires est le premier facteur de départ des femmes de ces laboratoires.

