



Personnel en salle blanche.  
© Linda JEUFFRAULT / GREMI / CNRS Images

# Parité et diversité(s)

## RÉSUMÉ

La parité et la diversité dans les laboratoires de physique ont fait l'objet d'un atelier transverse spécifique. En effet, ces questions concernent peu ou prou tous les domaines scientifiques de CNRS Physique, et demandent clairement une politique globale qui ne se limite pas à une communauté particulière. L'atelier s'est en particulier appuyé sur une enquête sur ce sujet proposée aux personnels de l'Institut et qui a obtenu plusieurs centaines de réponses, dont environ la moitié venant de femmes. L'analyse effectuée concerne essentiellement la parité et le handicap, d'autres types de diversité existant bien sûr (minorités raciales par exemple) et devant également être l'objet d'attention, mais étant plus difficiles à mesurer ou promouvoir dans le cadre actuel.

## LA PLACE DES FEMMES À CNRS PHYSIQUE

La proportion de femmes dans la recherche en physique reste globalement très faible et ceci malgré une volonté affichée de la direction du CNRS (création de la MPDF-Mission pour la place des femmes, mise en place du Comité parité-égalité du CNRS et du plan d'action pour l'égalité 2021-2023...). Cela amène à s'interroger sur les raisons systémiques à l'œuvre et à envisager le déploiement de mesures efficaces pour se rapprocher de la parité d'ici 2030. C'est une question d'égalité et de justice, mais aussi d'intérêt bien compris pour le CNRS et pour la société en général : étant donnée l'importance des défis à relever pour l'avenir de la planète, *The world cannot afford the loss of the talents of half its people if we are to solve the many problems which beset us* (Rosalyn Yalow, prix Nobel de physiologie ou médecine). Dans les instituts du CNRS liés à la physique (CNRS Physique, CNRS Ingénierie, CNRS Terre & Univers, CNRS Nucléaire & Particules), la proportion de femmes en recherche a peu progressé depuis une dizaine d'années. L'évolution moyenne du pourcentage de femmes recrutées comme chercheuses dans ces instituts est positive de 2007 à 2012 et semble atteindre un plateau ensuite aux alentours de 25%, CNRS Physique étant plutôt dans la moyenne basse de ces quatre instituts. La situation est similaire dans les métiers de soutien des branches d'activité professionnelle (BAP C (sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique) et E (informatique, statistiques et calcul scientifique), mais est inversée dans les métiers administratifs (BAP J, gestion et pilotage). Rappelons que le rapport social unique du CNRS rend accessible des données statistiques annuelles très précises concernant les proportions de femmes et d'hommes dans les différents métiers.

Une partie du problème vient d'un vivier de candidates beaucoup moins important que le vivier de candidats. La faible attractivité apparente pour les femmes de certains métiers ou de certaines disciplines scientifiques provient certainement en grande partie des stéréotypes, et notamment des biais de genre, qui commencent dès l'éducation des jeunes enfants influencés également par la représentation des scientifiques dans la société. L'influence de ces stéréotypes continue sans doute à se faire sentir à partir du recrutement et tout au cours de la carrière. De plus, l'enquête lancée à l'occasion de la prospective a montré que les femmes déclarent très nettement plus souvent rencontrer des difficultés dans les laboratoires de physique que les hommes, obstacles qui ralentissent ou compliquent leurs carrières, et influent sur leur bien-être au travail. Aux difficultés vécues par les femmes s'ajoutent souvent les contraintes familiales dans une société où les tâches ménagères sont trop rarement équitablement réparties, et où les femmes sont plus souvent que les hommes amenées à être parents célibataires. Et bien sûr il est nécessaire de prendre en compte l'arrêt de l'activité professionnelle pendant le congé de maternité. De surcroît, les femmes dans des

milieux très masculins sont amenées à adopter des codes sociaux qui ne leur sont pas familiers, et peuvent en souffrir sans parfois avoir conscience de cette difficulté, pensant que ce sont elles qui sont à l'origine du problème. Ainsi, l'enquête a montré que plus des quatre cinquièmes des femmes ayant répondu déclarent avoir déjà eu l'impression de ne pas être à leur place, contre une moitié de leurs collègues masculins. Tous ces paramètres font que le déséquilibre femme-homme s'accroît à mesure que l'on monte dans la hiérarchie, jusqu'aux postes de responsables d'équipe, de direction d'Unité et de direction d'Institut qui sont très rarement occupés par des femmes. Et ce, alors que les femmes s'impliquent beaucoup dans des tâches collectives souvent très prenantes. Globalement, un peu plus de la moitié des femmes ayant répondu à l'enquête se déclarent satisfaites du déroulement de leur carrière, contre les trois quarts des hommes. Tout ceci montre que la situation des femmes à CNRS Physique nécessite un accompagnement et des mesures spécifiques.

## LA PRISE EN COMPTE DU HANDICAP À CNRS PHYSIQUE

La réflexion à engager par l'Institut sur l'égalité doit aussi intégrer la question des personnes en situation de handicap. En effet, le taux de personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi n'est que de 5,67% au CNRS pour un objectif légal de 6%, malgré une politique spécifique de recrutement mise en place, avec un taux de personnes en situation de handicap dans la population générale que l'on sait bien supérieur. Beaucoup reste à faire pour améliorer l'accueil de ces personnes au sein de l'Institut tout au long de leur carrière, qu'il s'agisse de chercheurs, ingénieurs ou techniciens, hommes ou femmes. De nouveau, l'enquête réalisée à l'occasion de la prospective a montré qu'un peu plus de la moitié des personnes en situation de handicap se sentent à l'aise dans leur travail contre plus des quatre cinquièmes de leurs collègues sans handicap. Les principales difficultés identifiées sont liées à l'accessibilité (aux laboratoires comme aux lieux de réunion ou conférence), à l'adaptation des postes de travail et aux voyages professionnels. Pour rappel, 80% des handicaps sont des handicaps invisibles. L'adaptation du poste de travail peut être technique, mais aussi correspondre à des aménagements spécifiques du temps de travail et du contenu. Les déplacements professionnels constituent un énorme obstacle pour certains ou certaines, avec des répercussions sur l'évolution de leur carrière. Les personnes en situation de handicap ayant répondu à l'enquête affirment pour les quatre cinquièmes avoir le sentiment de rencontrer des difficultés à obtenir des financements ou des promotions à la hauteur de leur investissement professionnel, contre environ la moitié des autres personnels. Il y a souvent également une impression d'incompréhension par les collègues de l'impact du handicap. Tout cela montre que malgré une politique récente du CNRS (personnel dédié au service des ressources humaines et en délégations, mise en place d'un

plan d'action handicap 2020-2023), la position des personnes en situation de handicap à l'Institut n'est pas encore équivalente à celle de leurs collègues.

## **AMÉLIORER LA SITUATION D'ICI 2030**

Il reste beaucoup à faire dans ces domaines. Concernant la parité, CNRS Physique a récemment créé une cellule parité-égalité, et a commencé à mettre en place un réseau de référentes et référents parité-égalité dans les laboratoires qui lui sont rattachés. Le Conseil scientifique d'Institut a lancé une réflexion sur la situation des femmes en physique, qui a mené à l'adoption récente de recommandations à l'unanimité en 2023. Il est clair que la question de la parité est en train de devenir une préoccupation majeure au sein de l'Institut, et nécessitera des actions dédiées dans les prochaines années, en lien avec la politique globale du CNRS sur le sujet. Des actions spécifiques sur l'accompagnement et le suivi des personnes en situation de handicap doivent être également développées. Toutes les actions mises en place requerront un suivi dans la durée, avec évaluation régulière et adaptation ou ajustements si besoin. Certaines mesures peuvent être prises au niveau des laboratoires, ou à celui de l'Institut ou même du CNRS. Des échanges avec d'autres Instituts du CNRS et envisageant de mettre en place des actions, ou avec d'autres institutions en France (universités) et à l'étranger (notamment en Europe), et bien sûr avec la MPDF, pourraient accélérer la progression en échangeant sur les actions pertinentes et en suscitant de nouvelles idées.

Toutes ces mesures devront tendre à faire de CNRS Physique un institut inclusif dont les agents reflètent la société dans son ensemble, et où tous les personnels auront accès aux mêmes possibilités de carrière et de bien-être au travail, qu'ils soient femme ou homme, et en situation ou non de handicap.