

Mesures et Indicateurs de Parité

Retour d'expérience et résultats de l'atelier Sciences Informatiques

<https://www.ins2i.cnrs.fr/fr/indicateurs-et-mesures-relatifs-aux-enjeux-de-parite-et-degalite>

<https://parite.lis-lab.fr/>

Magalie Ochs

*Laboratoire d'Informatique et des Systèmes
Aix Marseille Université*

- **Enquêter sur la parité au sein de votre labo**

Pourquoi ?

« Chez nous y a pas de pb [on est des gens éduqués] »

« De toute manière, le seul pb, c'est le vivier »

« Ca sert à rien votre comité/vos actions »

« On peut plus rien dire de toute façon / c'est bon c'est un blague »

« Les femmes sont là où elles ont envie d'être »

● Enquêter sur la parité au sein de votre labo

Pourquoi ?

49%

DES FEMMES SCIENTIFIQUES
déclarent avoir été
personnellement
confrontées à une situation
de harcèlement sexuel sur
son lieu de travail, soit

**1 femme
scientifique
sur 2**

Pour près de la moitié
des victimes de
harcèlement sexuel,

**cela s'est
produit dans les
5 dernières années,**

pour près d'un quart
des victimes, cela s'est
produit dans les deux
dernières années

POUR **65%**
D'ENTRE ELLES,

ce qu'elles ont vécu a eu
un **IMPACT NÉGATIF** sur
leur engagement dans la
science et leur carrière.

**1 victime sur 4 s'est
sentie en danger
sur son lieu de
travail**

Pourtant,

**seule la moitié
des victimes de
harcèlement sexuel
en a parlé,
dont seulement
1 sur 5 au sein de
son institution**

7 SCIENTIFIQUES
SUR **10**
estiment qu'on ne parle
pas assez des

**violences sexistes
et sexuelles**
dans la recherche

2/3

DES PERSONNES
INTERROGÉES
regrettent

**l'insuffisance
ou l'inefficacité
des actions**

pour prévenir ou lutter
contre le harcèlement
sexuel au travail

**Appel à
l'action,
Fondation
l'Oréal, 2023**

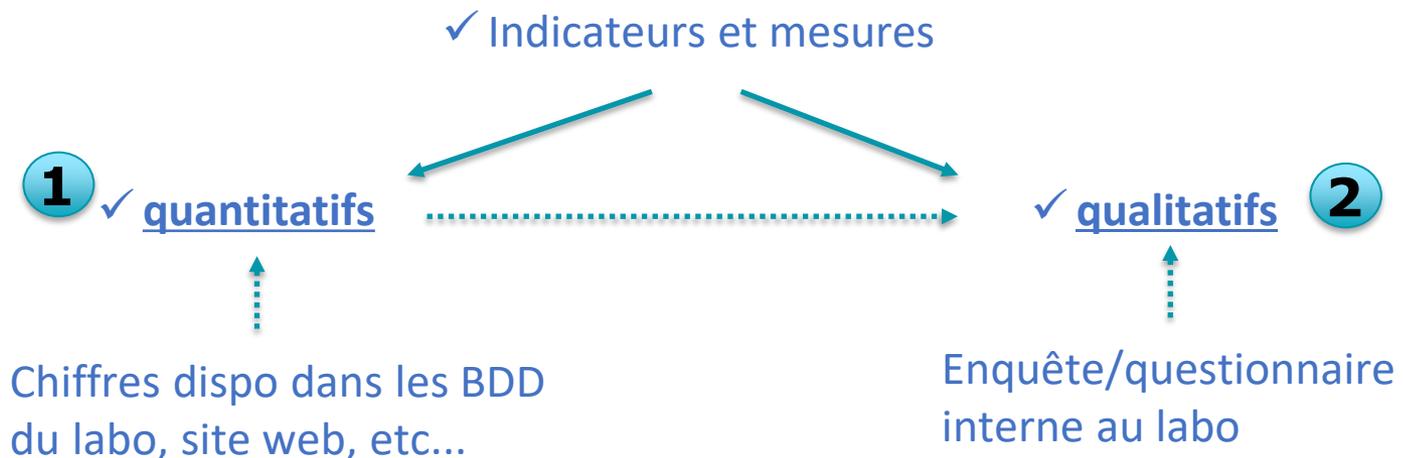
- Enquêter sur la parité au sein de votre labo

Pourquoi ?

- On vous **écouterà** (peut-être/plus) quand vous aurez démontré par les chiffres qu'il y a un/des problème(s) :
 - Plus de **légitimité**
 - Plus de **soutien** (direction/institut/collègues)
- Les résultats vous permettront **de cibler des actions** spécifiques

● Objectif

Définir les indicateurs et mesures qui peuvent être utilisés pour évaluer la parité d'un laboratoire



RGPD

- Mail d'autorisation
- Anonymisation des données, etc.

● Indicateurs et mesures **quantitatifs**



Mesurer la parité à partir des données disponibles dans les laboratoires : BDD du personnel, BDD des projets, organigramme, BDD des publications ...

Liste des données quantitatives qui sont généralement dans les laboratoires (dans les BDD du personnel et BDD des projets) et que l'on peut solliciter pour nos analyses

Répartition par statut et par âge

- Le pourcentage de F/H parmi les PR, MCF, doc, post-doc, ATER, BIATTS... : permet d'analyser la sur ou sous représentation des F et des H par catégories
- Le pourcentage de F/H parmi les PR, MCF, doc, post-doc, par équipe/pôle est à mettre en lien avec la direction de l'équipe ou de pôle pour identifier si les équipes/pôles dirigés par des femmes favorisent le nombre de femmes dans l'équipe/pôle
- Le pourcentage de F/H parmi les PR, MCF, doc, post-doc, ATER, BIATTS par tranche d'âge : permet d'analyser la sur ou sous représentation des F et des H par tranche d'âge (avec des tranches de 5 ans pour permettre l'anonymisation)
- Cette analyse peut être réalisée sur plusieurs années pour comparer les évolutions

Responsabilités au sein du laboratoire

- Pourcentage de F/H dans les postes à responsabilités stratégiques et scientifiques (direction, responsabilité d'équipe, ...) : permet d'analyser si les F/H sont dans des positions stratégiques de responsabilité
- Pourcentage de F/H dans les postes à responsabilités opérationnelles ou d'animation (responsable de séminaires, référent ou référente, responsable de la diffusion scientifique...) : permet d'analyser si les F/H sont plus présents sur les responsabilités opérationnelles que stratégiques

Encadrement

- Le pourcentage de F/H encadré par des F/H permet de voir si les femmes encadrent plus de femmes que les hommes, analyse à réaliser sur les données relatives aux doctorants et doctorantes d'une part, post-doc d'autre part.

HDR

- Pourcentage F/H qui ont l'HDR, à mettre en relation avec les proportions de femmes et d'hommes dans les différentes classes d'âge.
- Ratio de F parmi les femmes et d'hommes parmi les hommes qui ont l'HDR : permet de voir si les femmes passent plus l'HDR que les hommes en considérant à chaque fois la population genrée séparément

Projets de recherche

- Pourcentage des projets dirigés par des F ou des H : permet de voir si les projets sont bien répartis.
- Budget et durée moyenne des projets dirigés par des F ou H : permet de voir si les projets dirigés par les femmes sont aussi importants en termes de budget et de durée que ceux dirigés par des hommes.

Indicateurs et mesures **quantitatifs**

Figure 2. Répartition genrée en fonction du statut

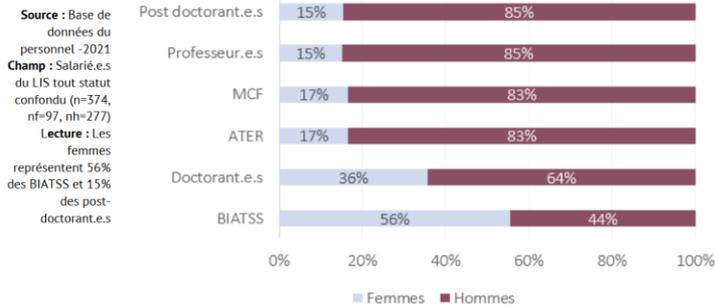
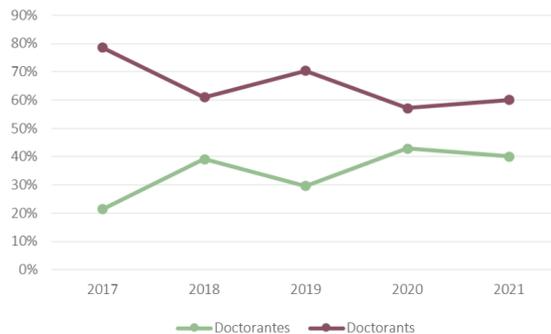


Figure 12. Part des doctorant.e.s embauché.e.s par année au LIS

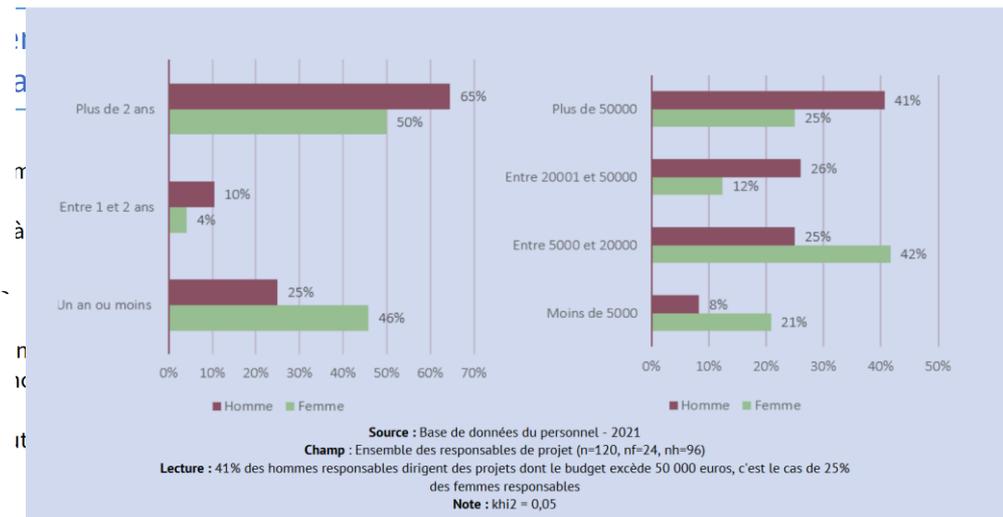


Source : Base de données du personnel -2021
Champ : Ensemble des doctorant.e.s (n=115, nf=41, nh=74)
Lecture : En 2021 parmi les doctorant.e.s recruté.e.s, on compte 40% de femmes



disponibles dans les laboratoires : RDD du personnel RDD

Figure 8. Caractéristiques des projets en fonction du genre du.de la responsable



sont bien repartis.

- Budget et durée moyenne des projets dirigés par des F ou H : permet de voir si les projets dirigés par les femmes sont aussi importants en termes de budget et de durée que ceux dirigés par des hommes.

● Indicateurs et mesures **qualitatifs**



Mesurer la parité à partir d'une enquête diffusée au sein des laboratoires

Enquête pour mesurer le bien être au travail, les freins de carrière, la perception de la parité, le harcèlement et les discriminations, le poids des personnages à charges, ...

Tps de passation : 10 à 15 mn

- ✓ Ce questionnaire s'adresse à **tous les membres, permanent.e.s et non-permanent.e.s** du laboratoire sauf les stagiaires.
- ✓ Le questionnaire sur
 - **"Rôle & activités professionnelles"** : statut, publi, conf, formations, passation de concours/HDR,....

Vous sentez-vous aidé-e pour la pérennisation de votre poste ? *

Recevez-vous (ou avez-vous reçu) des encouragements pour passer votre HDR et si oui, par qui ? *

Combien d'années êtes-vous resté-e MCF avant de passer PR ? *

Votre nombre de publications est-il à la hauteur de vos espérances ? *

● Indicateurs et mesures **qualitatifs**



Mesurer la parité à partir d'une enquête diffusée au sein des laboratoires

Enquête pour mesurer le bien être au travail, les freins de carrière, la perception de la parité, le harcèlement et les discriminations, le poids des personnages à charges, ...

Tps de passation : 10 à 15 mn

- ✓ Ce questionnaire s'adresse à **tous les membres, permanent.e.s et non-permanent.e.s** du laboratoire sauf les stagiaires.
- ✓ Le questionnaire sur
 - **"Satisfaction des conditions de travail"** : niveau de responsabilité, implication dans les process. décisionnels, organisation des activités, stress,...

Votre opinion est-elle entendue dans les questions liées au travail de recherche ?

Votre opinion est-elle entendue dans les décisions qui concernent la répartition des ressources ?

De manière générale, est-ce que vous vous impliquez dans les processus décisionnels ?

Avez-vous le sentiment que votre travail est utile d'un point de vue sociétal ? *

Au cours du mois précédent, vous êtes-vous senti-e stressé-e ? *

Ressentez-vous de la pression/ du harcèlement par rapport au travail que l'on vous demande de faire ? *

● Indicateurs et mesures **qualitatifs**



Mesurer la parité à partir d'une enquête diffusée au sein des laboratoires

Enquête pour mesurer le bien être au travail, les freins de carrière, la perception de la parité, le harcèlement et les discriminations, le poids des personnages à charges, ...

Tps de passation : 10 à 15 mn

- ✓ Ce questionnaire s'adresse à **tous les membres, permanent.e.s et non-permanent.e.s** du laboratoire sauf les stagiaires.
- ✓ Le questionnaire sur
 - **"Conciliation vie privée & vie professionnelle"** : répartition du temps, surmenage,

De manière générale, avez-vous le sentiment que votre **vie professionnelle** *empiète* sur votre **vie privée** ?

De manière générale, avez-vous le sentiment que votre **vie privée** *empiète* sur votre **vie professionnelle** ?

Estimez-vous avoir été pénalisé-e, directement ou indirectement sur le plan professionnel par rapport à votre situation familiale ? *

A quel point pensez-vous avoir été pénalisé-e concernant les promotions et avancement de carrière en raison de votre situation familiale ? *

● Indicateurs et mesures **qualitatifs**



Mesurer la parité à partir d'une enquête diffusée au sein des laboratoires

Enquête pour mesurer le bien être au travail, les freins de carrière, la perception de la parité, le harcèlement et les discriminations, le poids des personnages à charges, ...

Tps de passation : 10 à 15 mn

- ✓ Ce questionnaire s'adresse à **tous les membres, permanent.e.s et non-permanent.e.s** du laboratoire sauf les stagiaires.
- ✓ Le questionnaire sur
 - **"Relations interpersonnelles sur le lieu de travail"** : sentiment d'être respecté, écouté, ambiance, ...

Vous sentez-vous respecté-e par vos collègues ?

Vous sentez-vous respecté-e par vos supérieur-es ?

Vous sentez-vous reconnu-e par vos collègues ?

De manière générale, comment qualifieriez-vous **l'ambiance au sein du laboratoire** ?

● Indicateurs et mesures **qualitatifs**



Mesurer la parité à partir d'une enquête diffusée au sein des laboratoires

Enquête pour mesurer le bien être au travail, les freins de carrière, la perception de la parité, le harcèlement et les discriminations, le poids des personnages à charges, ...

Tps de passation : 10 à 15 mn

- ✓ Ce questionnaire s'adresse à **tous les membres, permanent.e.s et non-permanent.e.s** du laboratoire sauf les stagiaires.
- ✓ Le questionnaire sur
 - **"Représentation et opinion sur l'égalité professionnelle"** : image de l' égalité au labo, opinion sur les explications des inégalités (compétences, avantages masculins, choix des femmes, etc.), ...

Estimez-vous que l'égalité professionnelle entre femmes et hommes est respectée dans votre laboratoire ? *

D'après vous, est-ce que les femmes sont sous-représentées aux postes de responsabilité ? *

A votre connaissance, existe-t-il dans votre laboratoire une personne référente à qui s'adresser concernant les questions d'égalité femmes / hommes et les discriminations ? *

En moyenne, les hommes sont plus à même d'exercer des responsabilités de direction (équipes, laboratoires, grands programmes, etc.) que les femmes.

En moyenne, les femmes choisissent délibérément de s'investir davantage que les hommes dans leur vie familiale/privée, parfois au détriment de leur vie professionnelle.

● Indicateurs et mesures **qualitatifs**



Mesurer la parité à partir d'une enquête diffusée au sein des laboratoires

Enquête pour mesurer le bien être au travail, les freins de carrière, la perception de la parité, le harcèlement et les discriminations, le poids des personnages à charges, ...

Tps de passation : 10 à 15 mn

- ✓ Ce questionnaire s'adresse à **tous les membres, permanent.e.s et non-permanent.e.s** du laboratoire sauf les stagiaires.
- ✓ Le questionnaire sur
 - **"Situations de sexisme ordinaire, harcèlement et violence"** : témoin/victime, blagues,, rumeurs, remarques, gestes, contacts physiques, à qui ils/elles en en parlé, connaissance sur les dispositifs

Depuis votre prise de poste au laboratoire, vous est-il déjà arrivé au moins une fois sur votre lieu de travail de faire l'objet ou d'être témoin :

En avez-vous parlé à quelqu'un, et si oui à qui ?

	De faire l'objet	D'être témoin	Les deux	Aucun des deux
de blagues, de rumeurs, de propos à connotation sexuelle ?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
de remarques gênantes sur le physique ou la tenue vestimentaire ?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

● Indicateurs et mesures **qualitatifs**



Mesurer la parité à partir d'une enquête diffusée au sein des laboratoires

Enquête pour mesurer le bien être au travail, les freins de carrière, la perception de la parité, le harcèlement et les discriminations, le poids des personnages à charges, ...

Tps de passation : 10 à 15 mn

- ✓ Ce questionnaire s'adresse à **tous les membres, permanent.e.s et non-permanent.e.s** du laboratoire sauf les stagiaires.
- ✓ Le questionnaire sur
 - **"Rôle & activités professionnelles"** : statut, publi, conf, formations, passation de concours/HDR,....
 - **"Satisfaction des conditions de travail"** : niveau de responsabilité, implication dans les process. décisionnels, organisation des activités, stress,...
 - **"Conciliation vie privée & vie professionnelle"** : répartition du temps, surmenage,
 - **"Relations interpersonnelles sur le lieu de travail"** : sentiment d'être respecté, écouté, ambiance, ...
 - **"Représentation et opinion sur l'égalité professionnelle"** : image de l' égalité au labo, opinion sur les explications des inégalités (compétences, avantages masculins, choix des femmes, etc..), ...
 - **"Situations de sexisme ordinaire, harcèlement et violence"** : témoin/victime, blagues,, rumeurs, remarques, gestes, contacts physiques, à qui ils/elles en en parlé, connaissance sur les dispositifs
 - **"Profil sociodémographique"** : genre, âge, prime, enfants/personnes à charge, sentiment d'être panéalisé par la situation familiale, tâches domestiques, ...

● Indicateurs et mesures **qualitatifs**



Mesurer la parité à partir d'une enquête diffusée au sein des laboratoires

Enquête pour mesurer le bien être au travail, les freins de carrière, la perception de la parité, le harcèlement et les discriminations, le poids des personnages à charges, ...

Tps de passation : 10 à 15 mn

- ✓ Ce questionnaire s'adresse à **tous les membres, permanent.e.s et non-permanent.e.s** du laboratoire sauf les stagiaires.
- ✓ Le questionnaire sur
 - **"Profil sociodémographique"** : genre, âge, prime, enfants/personnes à charge, sentiment d'être panéalisé par la situation familiale, tâches domestiques, ...

Avez-vous un ou plusieurs enfants à charge ?

● Veuillez sélectionner une réponse ci-dessous

Veillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- Oui, plusieurs
- Oui, un
- Non

En dehors des enfants, devez-vous vous occuper de personnes/ avez-vous des personnes à charge ?

Dans quelle(s) tranche(s) d'âge se situe(nt) votre ou vos enfant(s) ?

Vous êtes : *

● Veuillez sélectionner une réponse ci-dessous

Veillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- Une femme
- Un homme
- Autre

Indicateurs et mesures **qualitatifs**



Enquê
harcèl

Ressource <https://www.ins2i.cnrs.fr/fr/indicateurs-et-mesures-relatifs-aux-enjeux-de-parite-et-degalite>

- [Exemple de questionnaire à importer dans Limesurvey ou Google Forms](#)

nn

✓ Ce qu

✓ Le questionnaire sur

- **“Rôle & activités professionnelles”** : statut, publi, conf, formations, passation de concours/HDR,....
- **“Satisfaction des conditions de travail”** : niveau de responsabilité, implication dans les process. décisionnels, organisation des activités, stress,...
- **“Conciliation vie privée & vie professionnelle”** : répartition du temps, surmenage,
- **“Relations interpersonnelles sur le lieu de travail”** : sentiment d’être respecté, écouté, ambiance, ...
- **“Représentation et opinion sur l’égalité professionnelle”** : image de l’ égalité au labo, opinion sur les explications des inégalités (compétences, avantages masculins, choix des femmes, etc..), ...
- **“Situations de sexisme ordinaire, harcèlement et violence”** : témoin/victime, blagues,, rumeurs, remarques, gestes, contacts physiques, à qui ils/elles en en parlé, connaissance sur les dispositifs
- **“Profil sociodémographique”** : genre, âge, prime, enfants/personnes à charge, sentiment d’être panéalisé par la situation familiale, tâches domestiques, ...

● Indicateurs et mesures **qualitatifs**

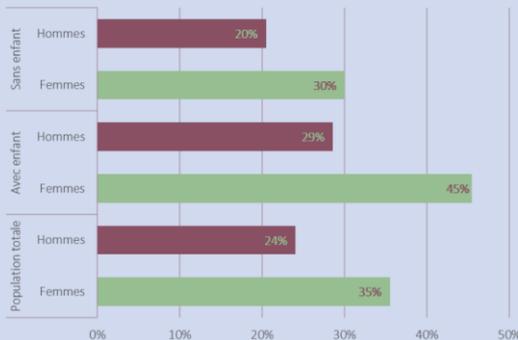


“ 31 % DE PERSONNES CONCERNÉES PAR DES VIOLENCES SEXISTES AU LIS ”

une enquête dif

Enquête pour mesurer le bien-être au travail, les freins de l'emploi

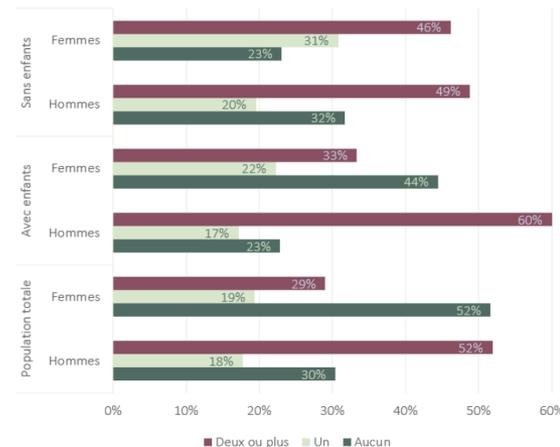
Figure 13. Part des individus estimant que l'égalité H-F n'est pas respectée



Source : Enquête « Conditions de travail et freins de carrière »-2021
Champ : Ensemble des répondant.e.s (n=110, nF=31, nH=79)
Lecture : 35% des femmes estiment que l'égalité professionnelle n'est pas respectée, c'est le cas de 20% des hommes sans enfants

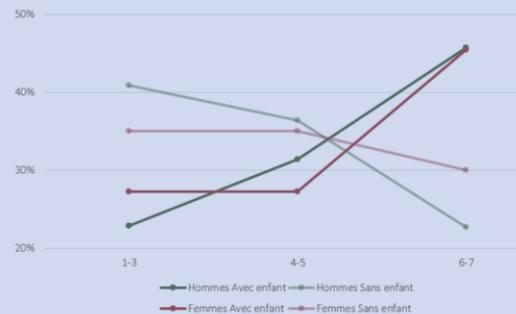
- “Représentation et opinion sur l'égalité professionnelle et les inégalités (compétences, avantages masculins, choix de carrière)”
- “Situations de sexisme ordinaire, harcèlement et violences (contacts physiques, à qui ils/elles en ont parlé, connaissance des lieux)”
- “Profil sociodémographique” : genre, âge, prime, enfants, situation familiale, tâches domestiques, ...

Figure 9. Participation aux colloques en fonction du genre et de la situation familiale



Source : Enquête « Conditions de travail et freins de carrière »-2021
Champ : Ensemble des répondant.e.s (n=110, nF=44, nH=54)
Lecture : 60% des hommes avec enfants déclarent avoir participé à deux colloques ou plus au cours des deux dernières années, c'est le cas de 33% des femmes avec enfants

Figure 10. Sensation de surmenage en fonction du genre et de la situation familiale



Source : Enquête « Conditions de travail et freins de carrière »-2021
Champ : Ensemble des répondant.e.s (n=110, nF=31, nH=79)
Lecture : 46% des hommes avec enfants déclarent un niveau de surmenage entre 6 et 7, tandis que 41% des hommes sans enfants déclarent un niveau de surmenage entre 1 et 3

ns des
stes,
situation

<https://parite.lis-lab.fr/>



Accueil Le comité et ses actions La parité au LIS en chiffres Aide à la parentalité Respect et égalité au LIS Ressources Ailleurs sur le web

- **Campagne d'affichage**
- **Bibliothèque « Parité et lutte contre les discriminations »**
- **Formation « obligatoire » des responsables sur les biais de genre**
- **Sensibilisation sur le harcèlement**
- **Charte : les responsabilités des responsables**
- **Salle d'allaitement**
 - **Journée 100% femmes : Atelier de riposte verbale**
 - **Accompagnement/écoute parentalité, discriminations, harcèlement**

On est là à toutes les AGs, on envoie des mails régulièrement, on se fait connaître auprès des nouveaux arrivants, on va à la rencontre des futurs parents, on embête, on dérange et c'est là qu'on sent qu'on est utile.



ENSEMBLE
LUTTONS CONTRE :



Mesures et Indicateurs de Parité

Retour d'expérience et résultats de l'atelier Sciences Informatiques

<https://www.ins2i.cnrs.fr/fr/indicateurs-et-mesures-relatifs-aux-enjeux-de-parite-et-degalite>

<https://parite.lis-lab.fr/>

Magalie Ochs

*Laboratoire d'Informatique et des Systèmes
Aix Marseille Université*