



**RAPPORT D'ENQUÊTE SUR
LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET
FREINS DE CARRIÈRE AU LIS**

OBJECTIF

Comprendre les principaux obstacles à l'égalité professionnelle et les freins de carrières des femmes et des hommes

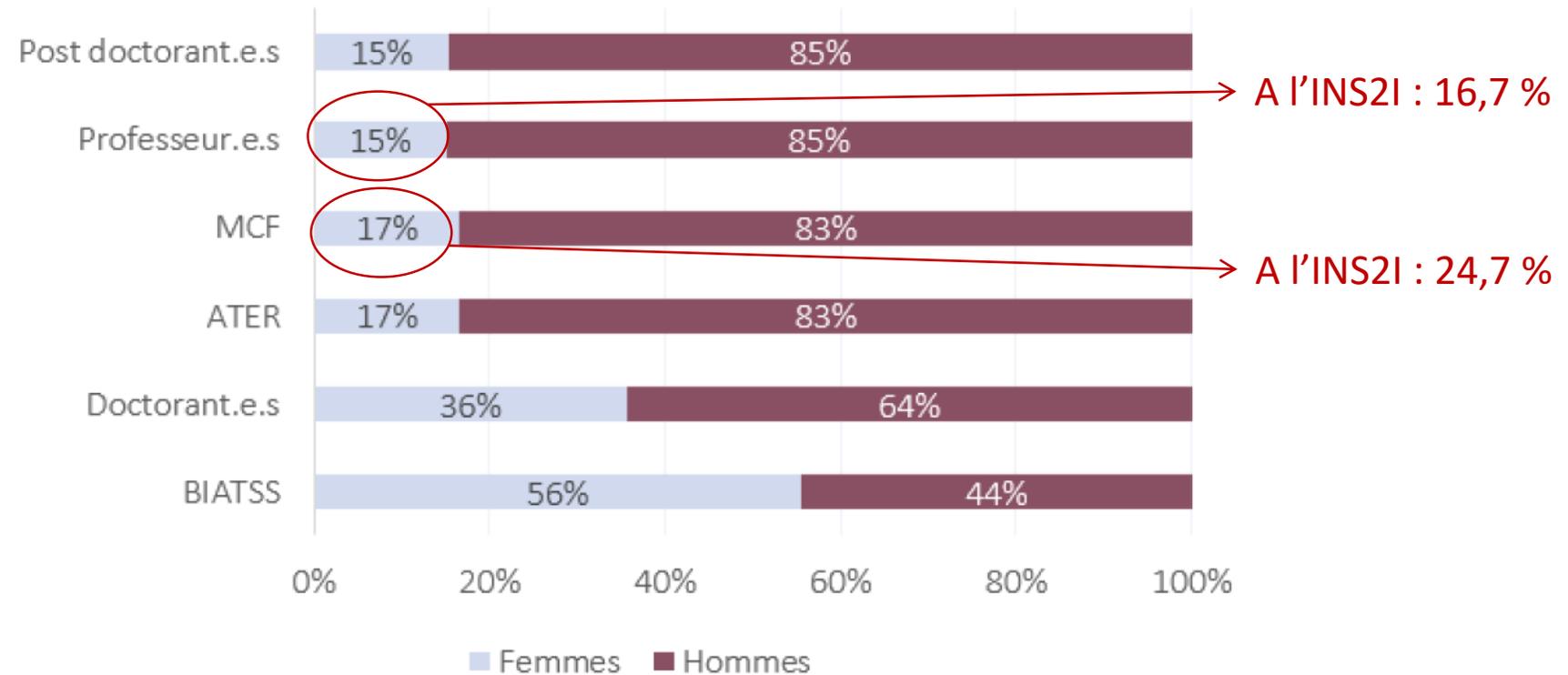
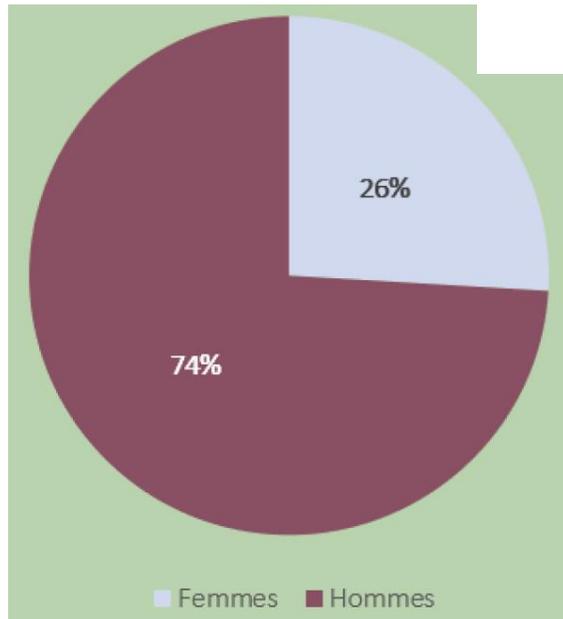
- ✓ Analyse des bases de données du personnel (375 personnes)
- ✓ Passation d'un questionnaire à l'ensemble des membres du LIS (sauf stagiaires)
 - 110 personnes ont répondu (soit 29% -> très bon score)



Travail réalisé principalement par **Lorenna Contini**
Stagiaire en sociologie, financé par le LIS
*Encadré par la commission Parité et Lutte contre les Discriminations
Avec l'aide de Béatrice, Nadine, Magali, et Kai.*

SITUATION ACTUELLE AU LIS

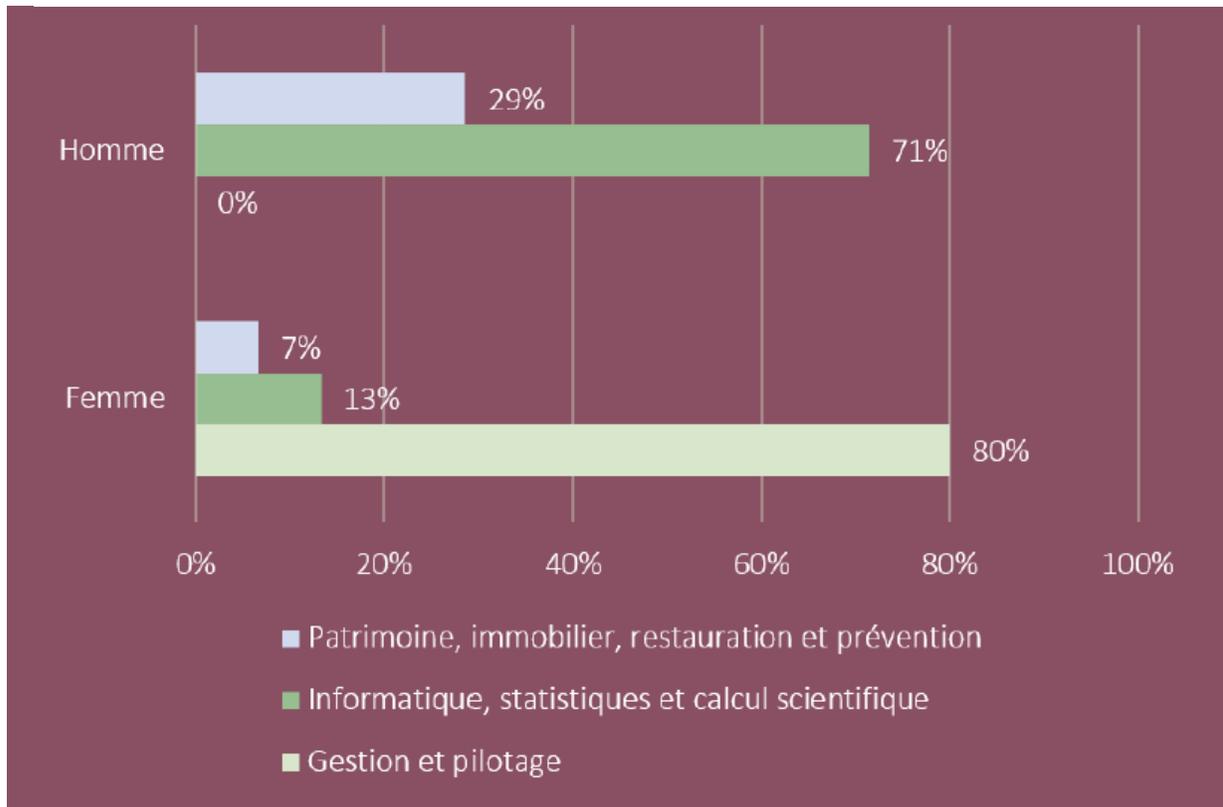
✓ Les femmes représentent 26% des effectifs du LIS



(source : BDD du personnel)

SITUATION DES BIATTS

- ✓ 80% des femmes BIATTS appartiennent à la branche Gestion et Pilotage
- ✓ 71 % des hommes BIATTS dans le domaine de l'informatique, et du calcul.



(source : BDD du personnel)

Résultat de l'enquête (réponses BIATTS)

- ✓ **Une large majorité n'a évolué ni de grade, ni de catégorie** depuis leur arrivée au LIS

42% sont dans le même grade depuis plus de 7 ans et 58% sont dans le même corps depuis plus de 7 ans.

- ✓ **Peu d'évolution possible**

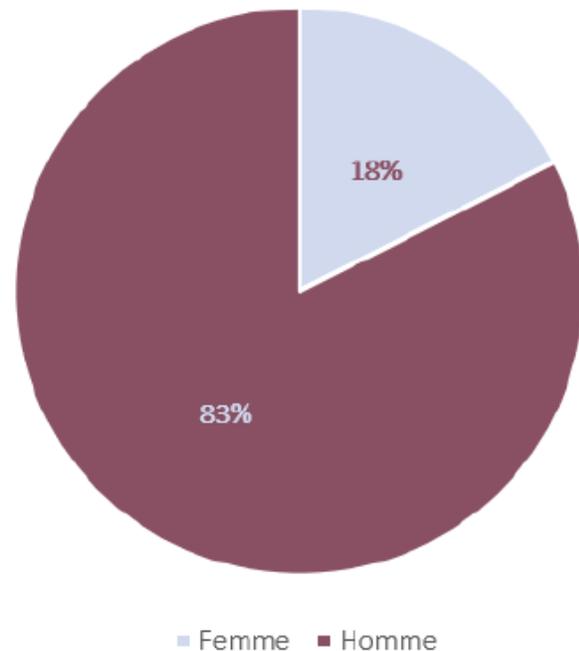
67% estiment que les évolutions professionnelles sont peu accessibles, notamment par manque de temps pour préparer les concours, des places limitées et peu de perspectives d'évolutions.

- ✓ **Tâches équivalentes à des corps/grades supérieurs**

Certain.e.s estiment assurer des tâches équivalentes à des corps supérieurs (25%) voire des grades supérieurs.

L'HDR AU LIS

Peu de femmes ont l'HDR ... mais

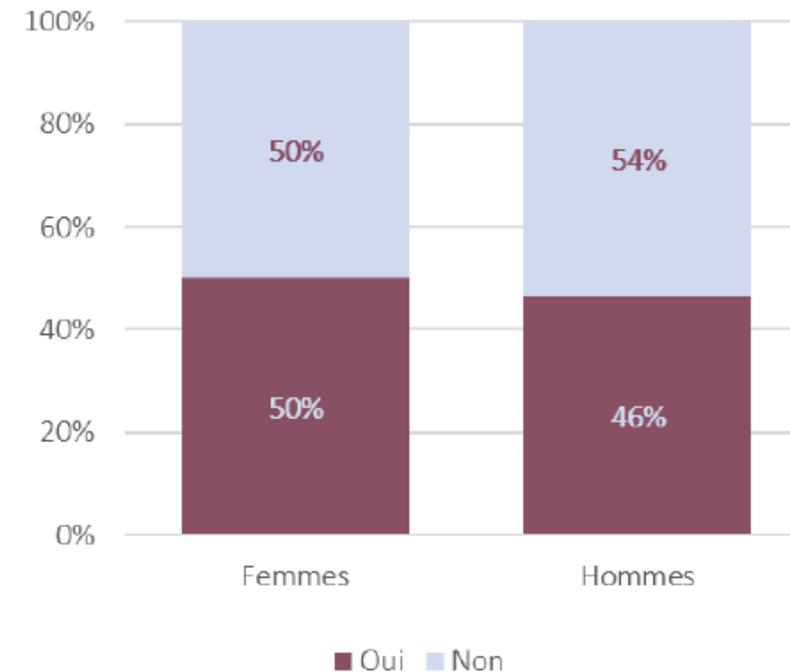


Source : Base de données du personnel -2021

Champs : Ensemble des détenteur.rice.s de l'HDR (n=80, nf=14, nh=66)

Lecture : Les femmes représentent 18% des détenteur.rices de l'HDR.

... la moitié des femmes ont l'HDR !



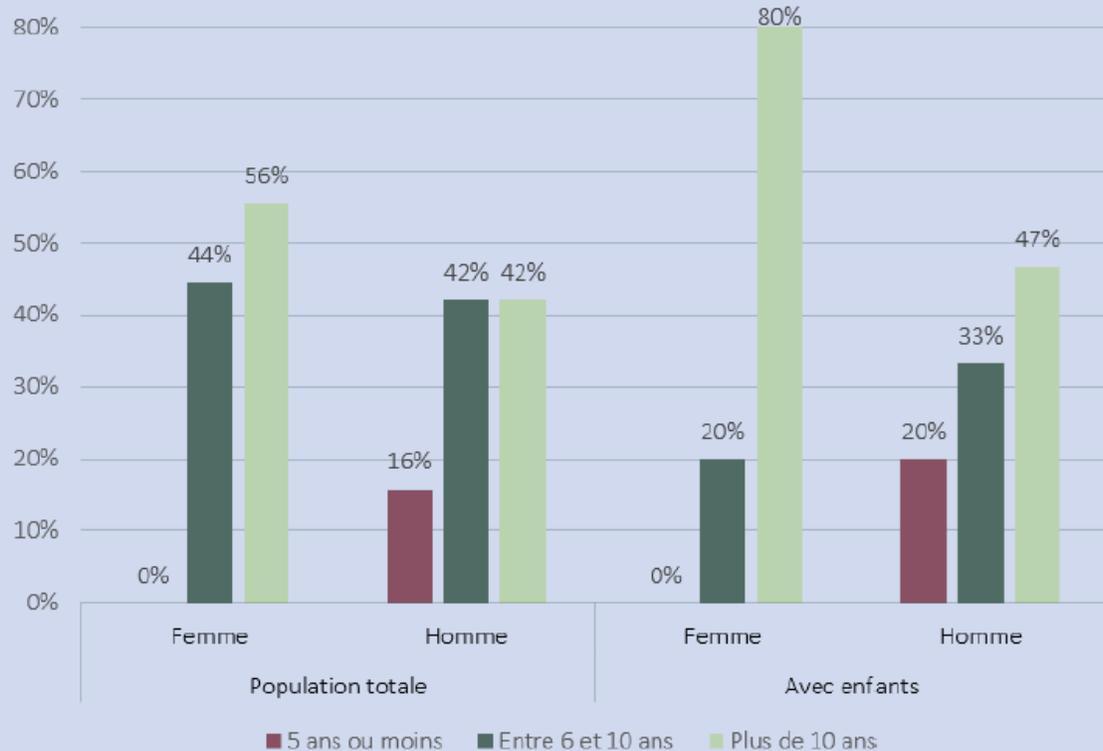
Source : Base de données du personnel -2021

Champs : Ensemble des EC/C (n=170, nf=28, nh=142)

Lecture : Parmi les femmes EC/C, 50% ont l'HDR, c'est le cas de 46% des hommes EC/C

L'HDR AU LIS .. SUITE

Temps écoulé entre le doctorat et l'HDR en fonction du genre et de la situation familiale



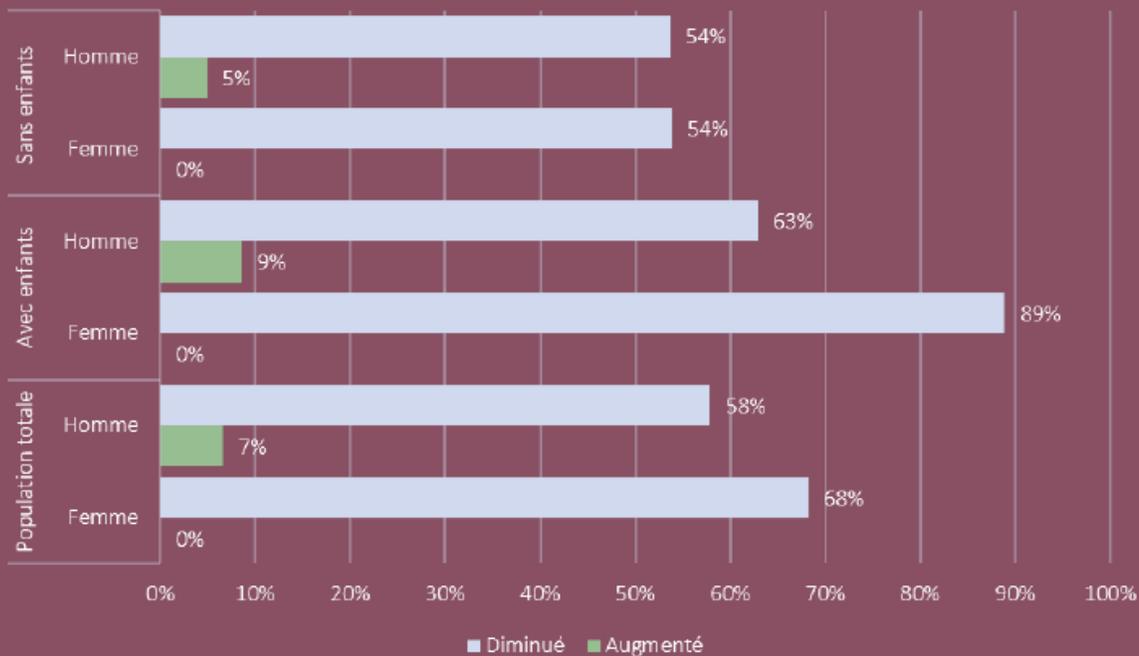
- ✓ Les femmes **mettent plus de temps à passer l'HDR** que les hommes, en particulier quand elles ont des enfants

Pour 42% des hommes, 10 ans se sont écoulés entre leur doctorat et leur HDR, c'est le cas de 80% des femmes avec enfants

(source : Enquête)

LES PUBLICATIONS AU LIS

Figure 6. Evolution des publications depuis le début de la crise sanitaire en fonction du genre



(source : Enquête)

➤ **Les hommes considèrent publier davantage que les femmes**

parmi les personnes ayant publié au moins une fois au cours des deux dernières années, 42% des hommes déclarent avoir publié plus de 6 travaux, c'est le cas de 15% des femmes

➤ **Pas/peu d'impact de la situation familiale**
peu d'écart entre les personnes avec et celles sans enfants

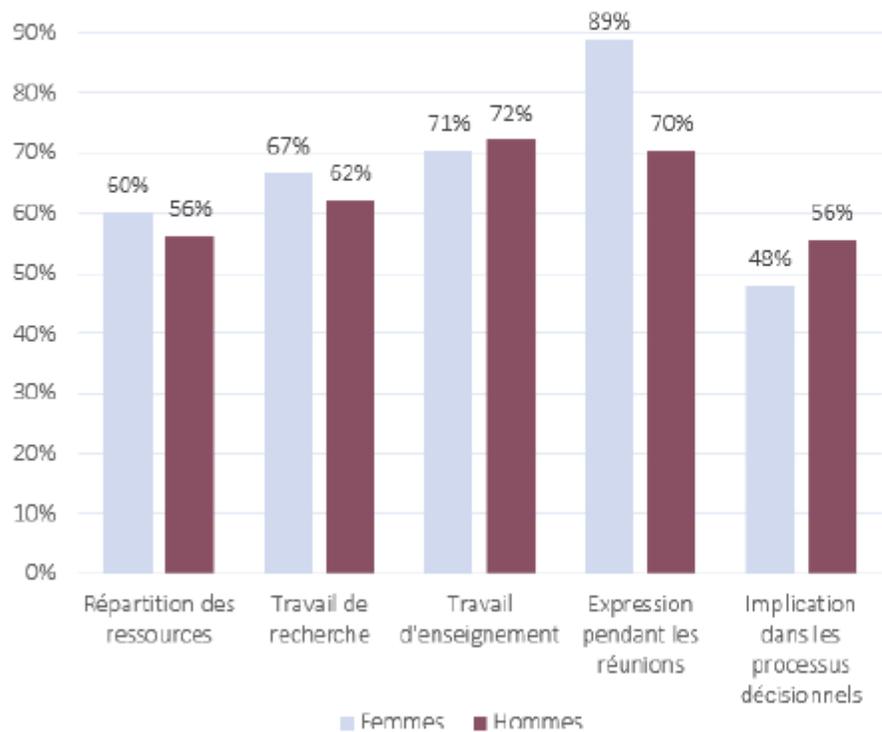
➤ **Impact du COVID**

*les femmes déclarent plus que les hommes avoir une **diminution des publications** depuis le début de la crise sanitaire (68% contre 58% des hommes)*

*7% des hommes estiment qu'elles ont **augmenté**. Impact du COVID particulièrement fort lorsqu'on a des enfants à charge*

NIVEAU DE RESPONSABILITÉ ET INTÉGRATION

Figure 7. Personnes estimant être entendues concernant les différents items



Source : Enquête « Conditions de travail et freins de carrière »-2021

Champs : Ensemble des répondant.e.s (nmin=77, nmax=98)

Lecture : 56% des hommes estiment être impliqués dans les processus décisionnels, c'est le cas de 48% des femmes

➤ Niveau de responsabilité

45% des femmes le considère comme élevé contre 32% des hommes

➤ Satisfaction du niveau de responsabilité
les hommes et les femmes avec enfants souhaiteraient avoir plus de responsabilités

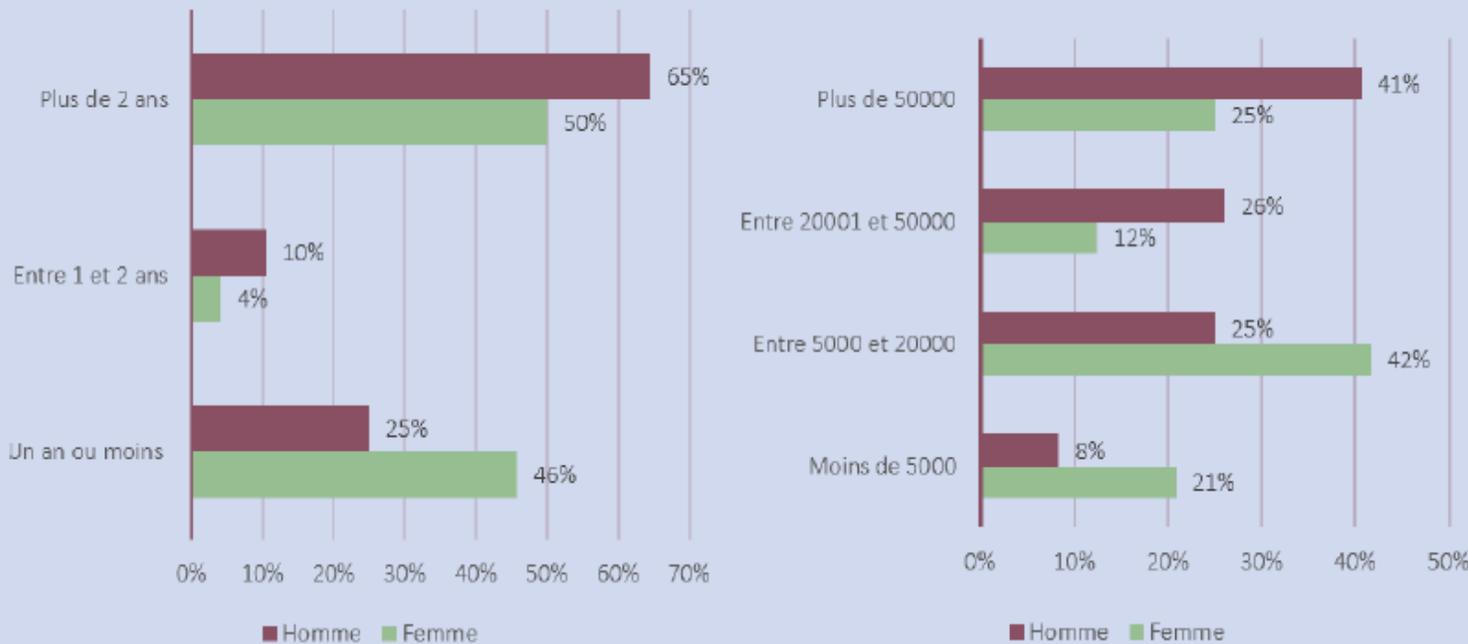
➤ Intégration au LIS

Si les femmes considèrent davantage que les hommes que leur opinion est entendue dans les diverses décisions, elles se sentent moins impliquées dans les processus décisionnels.

la direction du laboratoire est tenue par des hommes, les responsables de pôle sont des hommes, deux co-responsables sont des femmes et seulement 10% des chef.fe.s d'équipe sont des femmes.

LES PROJETS AU LIS

Répartition genrée par caractéristiques des projets



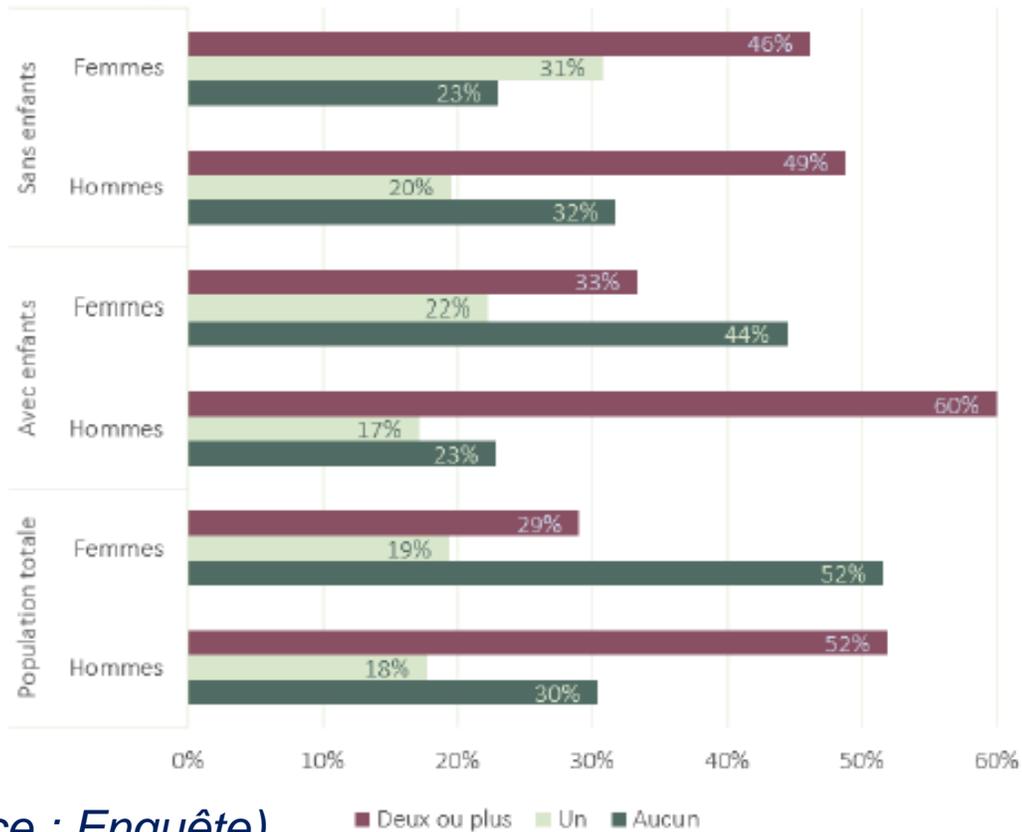
(source : BDD)

➤ seuls 20% des projets sont dirigés par des femmes et ce sont les moins longs et les moins onéreux

la valeur moyenne des projets dirigés par des femmes est de **51 798 euros** (contre 105 097 euros pour les hommes) et la durée moyenne de **26 mois** (32 pour ceux dirigés par des hommes).

CONCILIATION VIE PRIVEE /VIE PRO : COMPLIQUÉE

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



➤ **Frein de la situation familiale pour les femmes, davantage que pour les hommes**

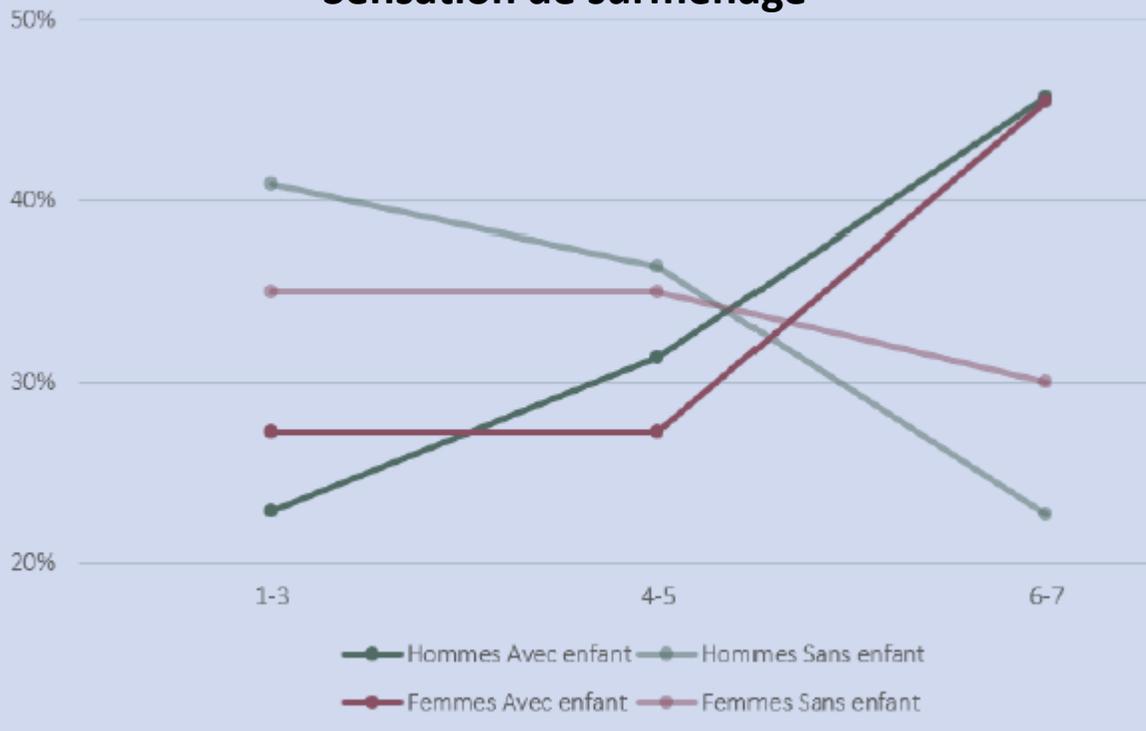
*44% des femmes avec enfants déclarent **n'avoir participé à aucun colloque** au cours des deux dernières années
60% des hommes avec enfants ont fait plus de deux*

➤ **La situation familiale un frein pour les femmes comme pour les hommes**

*37% des personnes avec enfants déclarent avoir été empêché.e.s à plusieurs reprises de **participer à un événement professionnel** en raison de leur situation familiale (organisation de garde, horaires de travail)
Plus de la moitié des parents (54%) estime que leur vie professionnelle empiète sur leur vie privée (contre 31% des personnes sans enfant).*

BIEN-ÊTRE ET SURMENAGE

Sensation de surmenage



➤ **Sans distinction de genre, les personnes avec enfants se sentent plus surmenées que les autres**
sur une échelle de 1 à 7, 46% des parents se situent entre 6 et 7, c'est le cas d'un quart des individus sans enfants.

➤ **Les raisons évoquées du surmenage : la charge de travail trop élevée qui empiète sur la vie privée et l'organisation familiale**

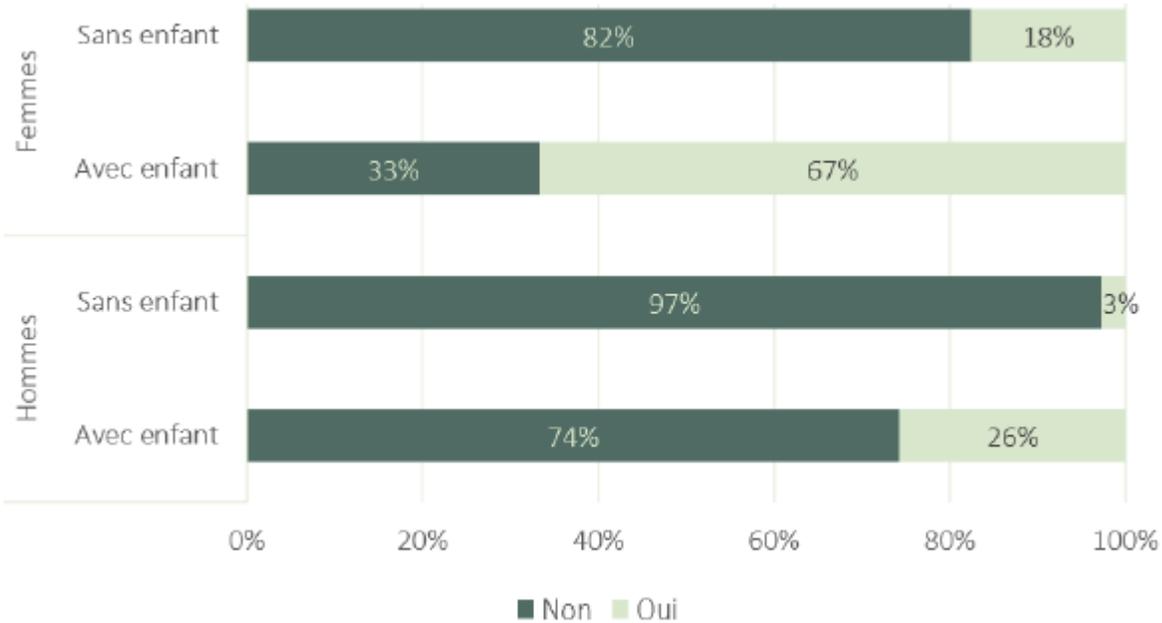
26% des parents déclarent consacrer plus d'un quart de leur temps à l'aide aux personnes, et 48% d'entre eux.elles ont moins de 5% de temps à accorder aux loisirs.

➤ **Tâches domestiques : les femmes ...**

La charge liée aux tâches domestiques continue de peser sur les femmes : 46% d'entre elles considèrent en assumer une part plus importante que leur partenaire, c'est le cas de 24% des hommes.

PENALISE PAR UNE SITUATION FAMILIALE

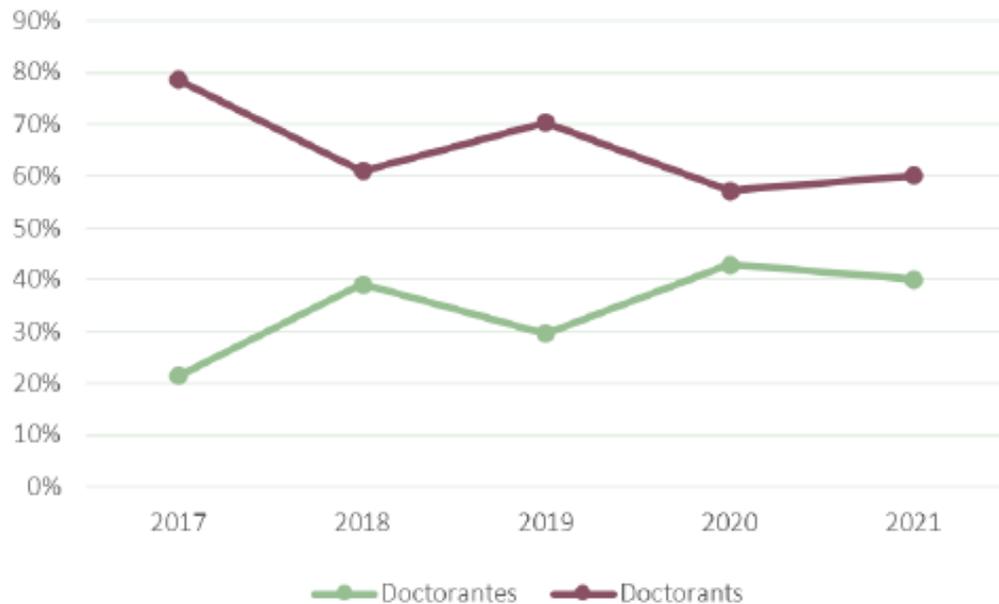
Sentiment de pénalisation par rapport à la situation familiale



- **Les femmes se sentent plus pénalisées que les hommes par la situation familiale**
67% des mères estiment avoir été pénalisées, contre 26% des pères
- **Les raisons évoquées: manque de temps à consacrer aux projets, l'impossibilité de participer à des réunions et stagnation de carrière.**

AUGMENTATION DE LA PART DES FEMMES AU LIS

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



➤ **La part des doctorantes embauchées au LIS a considérablement augmenté depuis 2017**

21% des doctorant.e.s étaient des femmes en 2017, elles représentent en 2021 40% des effectifs

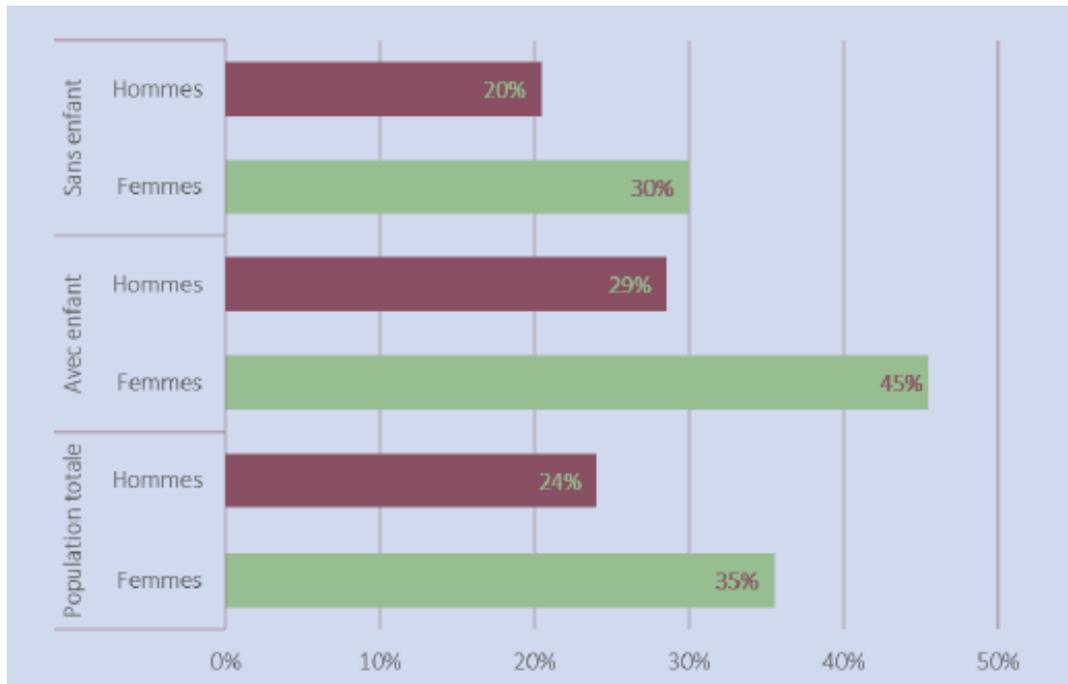
➤ **Les directrices de thèse encadrent plus souvent des femmes**
56% des femmes encadrent des femmes, tandis que les directeurs encadrent à 68% des hommes

➤ **Opinion néfaste sur les quotas (40% de femmes dans les comités)**

(seulement) 23% des femmes et 11% des hommes : surcharge de travail

EGALITES FEMMES-HOMMES AU LIS

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



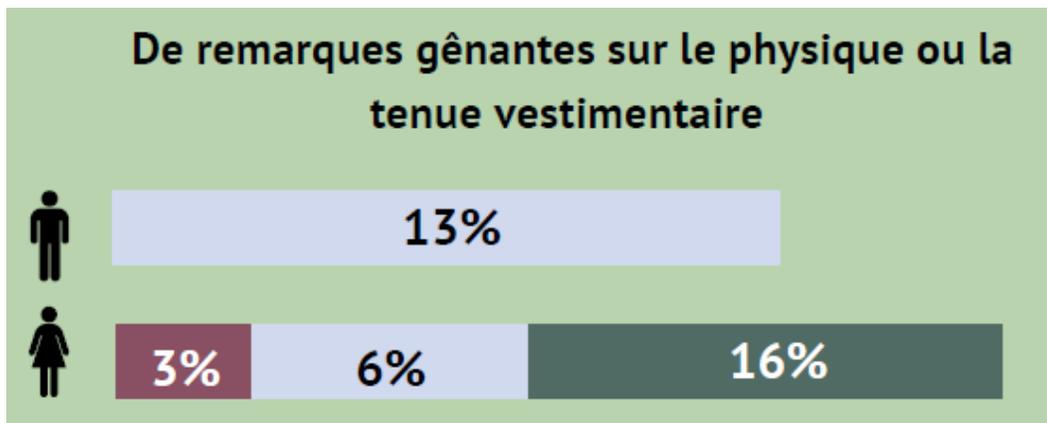
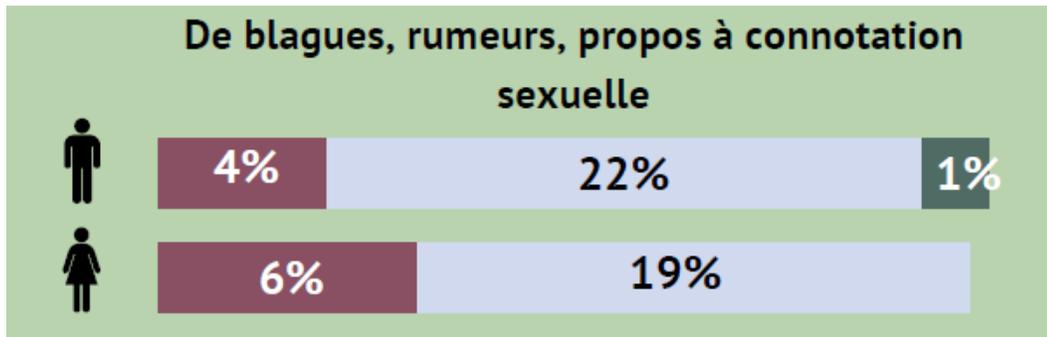
➤ **Egalité femmes-hommes non respectée au LIS ?**

Opinion de 35% des femmes et 24% des hommes

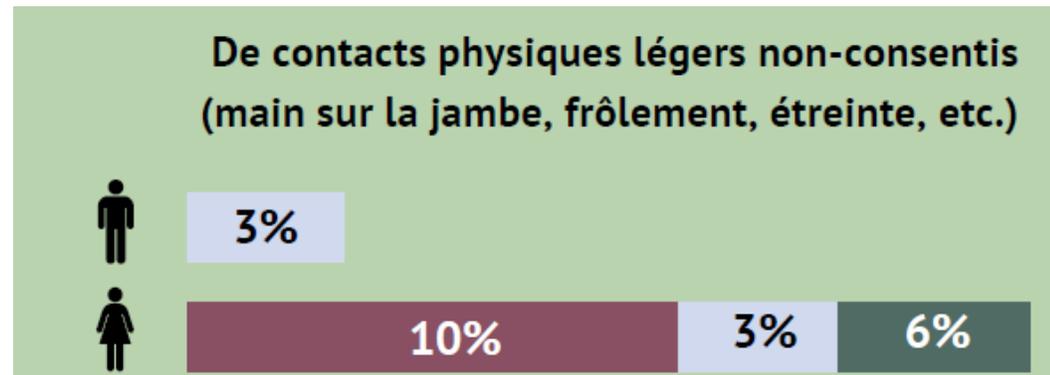
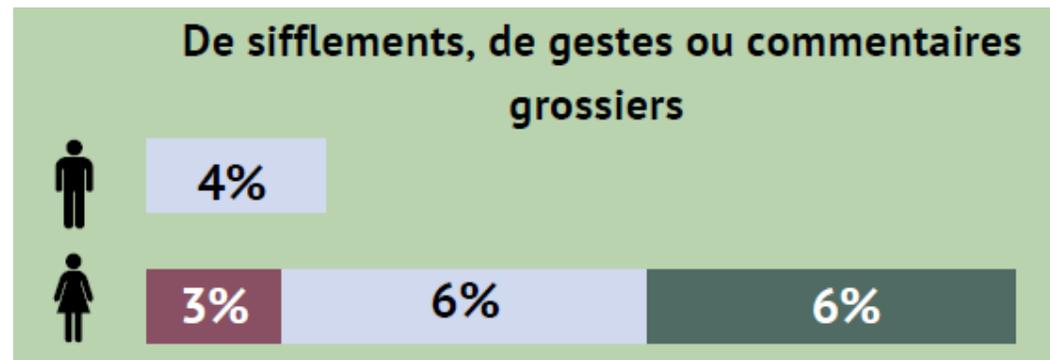
Opinion de 45% des femmes avec enfants

(source : Enquête)

SEXISME ET HARCÈLEMENTS AU LIS



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



ET MAINTENANT, QU'EST CE QU'ON FAIT ?

Commission Parité et Lutte contre les discriminations

➤ **Sexisme / Harcèlement (projet à court terme)**

Communication et cellule de conseil/accompagnement pour le personnel du LIS victime de sexisme ou d'harcèlement (signalement, lien avec les cellules existantes)

➤ **Formation/sensibilisation aux biais de genres, sexisme et racisme ordinaire**

Mise en place de formations au sein du labo, conférence spectacle aux journées du LIS, campagne de communication

➤ **Accompagnement de carrière (projet à moyen terme)**

Mentoring femmes et hommes nouveaux entrants, doctorants, post-doc

➤ **Communication sur la commission parité et lutte contre les discriminations**

1/3 des personnes ne connaissent pas l'existence de référent parité/commission parité du LIS

➤ **Actions pour augmenter le « vivier des femmes en Sciences »**

Ecole des cigales -> 2 fois par an (session d'avril organisée par le LIS)

Autres idées ?

La direction du LIS

➤ **Veiller à des binômes mixtes pour la direction des pôles et des équipes**

➤ **Veiller à la communication direction LIS <-> pôle <-> équipe**

Nous tous

➤ **Veiller aux horaires des réunions pour le respect de la vie privée**

Gardereries ne vont souvent pas au-delà de 17h30

➤ **Garder en tête le surmenage qui plane sur les parents, surtout d'enfants en bas-âges**

Se rappeler que c'est une période particulièrement difficile