

## LA LETTRE DU CONSEIL SCIENTIFIQUE

N° 14, 2016

# Promouvoir l'égalité professionnelle entre femmes et hommes à l'Inserm

**Coordonnatrice :** Sophie Ugolini

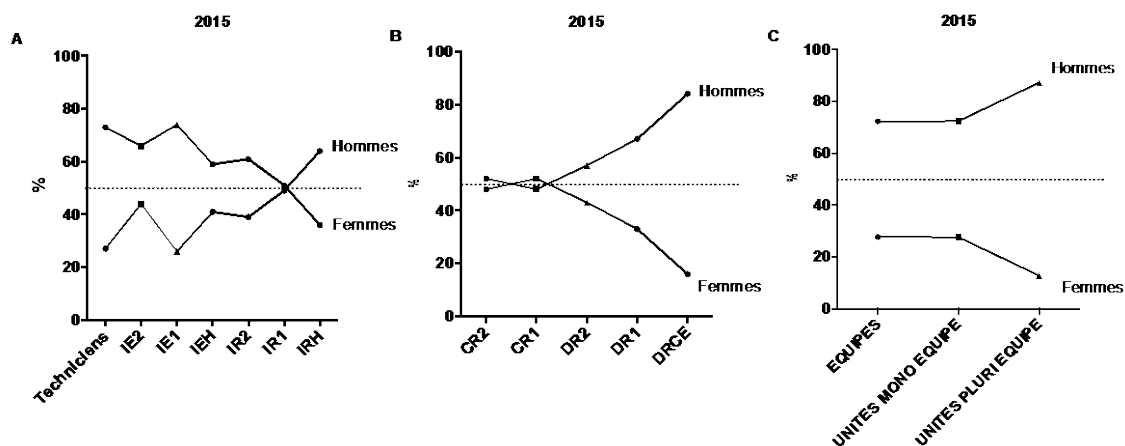
**Participants :**

**Membres du Conseil Scientifique :** Birke Bartosch, Sophie Béjean, Jean-Marie Blanchard, Nathalie Cartier, Laurent Corcos, Karine Couturier, Alexandra Durr, Jean-Luc Guerquin-Kern, Pascal Houillier, Florian Lesage, Mario Ollero, Eva Pebay-Peyroula, Françoise Redini, Jane-Lise Samuel, Alain Tedgui, Dominique Vuillaume

**Membres invitées :** Christiane Durieux, Anne Jouvenceau, Naomi Taylor

## 1) Préambule

L'objectif de cette réflexion conduite par le Conseil Scientifique (CS) de l'Inserm est de **promouvoir l'égalité professionnelle entre femmes et hommes** à l'Inserm. Elle fait suite à une réflexion entamée par le précédent CS (Mandature 2008-2012, voir lettre N°8). Cette analyse montrait, entre autre, que la progression des carrières des femmes était ralentie par rapport à celles de leurs collègues masculins. Quatre années plus tard, nous constatons que la situation continue à s'aggraver (voir données chiffrées dans le paragraphe 2). Les graphes ci-dessous décrivent la répartition des personnels hommes et femmes à l'Inserm en 2015 et révèlent que ce sont majoritairement les femmes qui effectuent le travail de recherche à la paillasse et les hommes qui occupent des postes de direction de recherche. Ces chiffres illustrent l'ampleur du travail à accomplir si l'on vise l'égalité professionnelle des genres.



**Figure 1 :** Répartition hommes/femmes dans les différents corps ITA (A), Chercheurs (B) et pour les directeurs/directrices de formations de recherche (C) en 2015.

Outre les différences de fonctions occupées par les hommes et les femmes, ces inégalités ont également des conséquences sur les salaires moyens (Figure 2) et soulèvent la question de l'attractivité des carrières biomédicales pour les étudiantes.

La question des inégalités de carrières et de promotions des femmes par rapport aux hommes n'est pas un problème spécifique à l'Inserm. Cependant des actions et mesures doivent être prises pour assurer un meilleur équilibre, de façon à **enrichir** notre EPST **des talents féminins qui restent encore trop peu exploités**. En effet, il ne s'agit pas seulement d'une question d'**égalité** mais aussi d'une question d'**efficacité** : plusieurs études ont montré un lien entre mixité et performances ([https://ec.europa.eu/research/science-society/document\\_library/pdf\\_06/structural-changes-final-report\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/research/science-society/document_library/pdf_06/structural-changes-final-report_en.pdf)). Sur ce point, l'Inserm doit se moderniser et présenter aux jeunes générations, prêtes à déterminer leur avenir professionnel, un visage attractif où chacun-e peut trouver des modèles et des trajectoires exemplaires dans lesquelles elle/il puisse se retrouver et se projeter. Les indicateurs et les projections montrent que la situation n'évoluera d'elle-même que de façon extrêmement lente, seules des réformes ambitieuses et en profondeur nous permettront de promouvoir cette égalité des genres (Muhlenbruch B., Jochimsen M., Nature, 2013, 495, p40-42).

Au niveau européen, la question du genre est présente dans Horizon 2020 (article 15) à la fois dans les contenus et méthodes de la recherche, qui sont plus efficaces quand ils incluent la dimension du genre et dans l'équilibre à atteindre entre femmes et hommes dans les équipes de recherche (<http://www.horizon2020.gouv.fr/cid72761/egalite-femmes-hommes-et-critere-genre-dans-les-programmes-d-horizon-2020.html>).

Au niveau international, nous pouvons citer l'exemple du NIH qui inclut la question du genre dans ses plans stratégiques depuis plus de 25 ans et qui a créé en 1993 l'« Office of Research on Women's Health (ORWH) » (<http://orwh.od.nih.gov/career/index.asp>) dont le but est de développer le recrutement, le maintien et la progression des femmes dans les carrières biomédicales. L'ORWH collabore également avec le NIH et la FDA pour promouvoir les recherches sur la santé des femmes et le genre.

Au niveau national, plusieurs lois, réglementations, accords, chartes concernant la fonction publique et l'ESR intègrent des dispositions relatives à l'égalité professionnelle entre femmes et hommes, dont :

- Loi Sauvadet (2012)
- Protocole d'accord égalité professionnelle femmes-hommes dans la fonction publique et arrêté sur les contenus des bilans sociaux (2013)
- Loi Fioraso (2013)
- Circulaire et traitement du harcèlement sexuel au travail dans les établissements publics d'ESR relevant du MENESR (2015)

Le CNRS, pionnier dans ce domaine parmi les EPST, a créé en 2001 la « mission pour la place des femmes au CNRS » qui est chargée d'impulser, d'accompagner et d'évaluer la prise en compte des questions de genre dans la politique globale de l'établissement (<http://www.cnrs.fr/mpdf/>). Le CNRS coordonne également le réseau européen GENDER-NET ERA-NET (European Research Area Network), fondé par la commission européenne et qui a pour but de promouvoir l'égalité des genres dans les institutions de recherche et d'intégrer la dimension du genre dans les programmes de recherche (<http://www.gender-net.eu>).

Le document présenté ici a pour but de faire un état des lieux, d'identifier les obstacles et les niveaux de blocage et de faire des propositions pour des actions dont certaines sont immédiatement réalisables. Cette réflexion s'inscrit dans le contexte d'une réflexion plus large. En effet, le CS a déjà publié des recommandations globales concernant « les carrières » et « l'évaluation » qui s'appliquent à l'ensemble des personnels de l'Inserm (voir les lettres du CS N° 10 et 11). Nous ne reviendrons donc pas sur les propositions déjà évoquées précédemment mais traiterons spécifiquement les aspects liés à l'égalité des genres.

### Rémunérations nettes mensuelles moyennes par déciles\*

Titulaires	D9	D8	D7	D6	D5	D4	D3	D2	D1
Hommes	4 266,01 €	3 737,51 €	3 405,66 €	3 194,95 €	3 012,92 €	2 750,84 €	2 424,72 €	2 161,43 €	1 809,68 €
Femmes	3 645,95 €	3 270,25 €	3 022,13 €	2 735,09 €	2 472,66 €	2 272,93 €	2 088,59 €	1 889,15 €	1 686,80 €
<b>TOTAL</b>	<b>3 883,57 €</b>	<b>3 428,84 €</b>	<b>3 188,88 €</b>	<b>2 971,63 €</b>	<b>2 688,38 €</b>	<b>2 406,03 €</b>	<b>2 189,27 €</b>	<b>1 955,71 €</b>	<b>1 715,02 €</b>

\*Définition Insee : Si on ordonne une distribution de salaires, de revenus, de chiffre d'affaires..., les déciles sont les valeurs qui partagent cette distribution en dix parties égales.

Ainsi, pour une distribution de salaires :

- le premier décile (noté généralement D1) est le salaire au-dessous duquel se situent 10 % des salaires ;

- le neuvième décile (noté généralement D9) est le salaire au-dessous duquel se situent 90 % des salaires.

**Figure 2 : Les salaires moyens des femmes à l'Inserm sont largement inférieurs à ceux des hommes. Source, Bilan social de l'Inserm 2014**

([https://www.rh.inserm.fr/flash/bilan\\_social\\_2014/index.html#p=97](https://www.rh.inserm.fr/flash/bilan_social_2014/index.html#p=97))

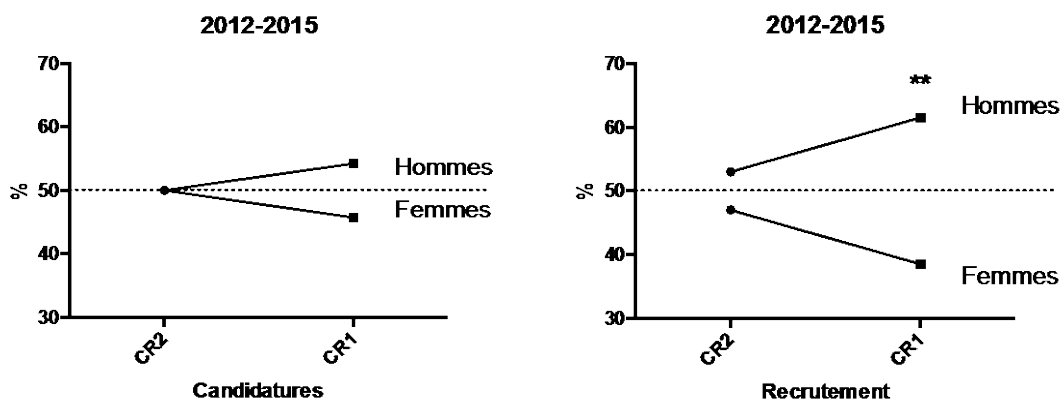
## 2) Etat des lieux

Le CS remercie le service des ressources humaines de l'Inserm qui lui a fourni les données chiffrées présentées, résumées et analysées ci-dessous. L'objectif de cet état des lieux est de déterminer si les situations d'inégalités professionnelles entre les hommes et les femmes observées en 2015 (Figure 1) sont en voie de résolution ou au contraire d'aggravation.

### 2.1) Les chiffres

- **Recrutement des chercheurs**

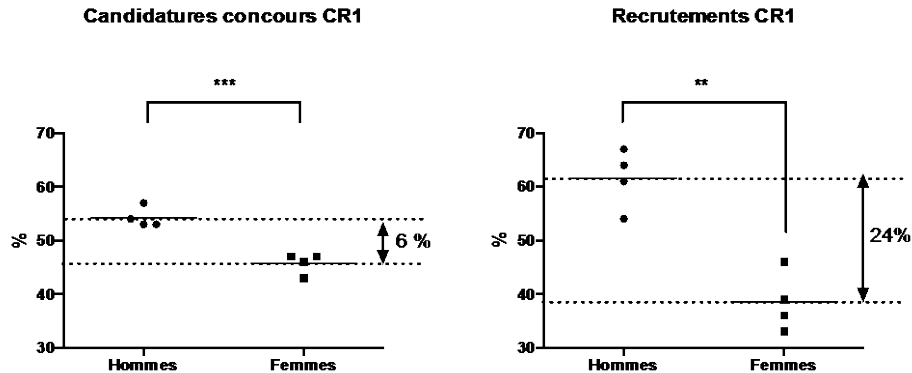
Les graphes présentés ci-dessous révèlent un déséquilibre dans le recrutement des hommes et des femmes aux concours CR (Figure 3).



**Figure 3 : Répartition hommes/femmes des candidatures et des recrutements aux concours CR pour la période 2012-2015**

Sur la période 2012 – 2015, il y a eu en moyenne autant de candidatures féminines que masculines pour les CR2 (Figure 3, panel de gauche). Au niveau des CR2 reçus, on ne détecte pas de différences significatives dans le recrutement même si l'on observe une légère asymétrie avec 47% de reçues en moyenne contre 53% pour les hommes (Figure 3 panel de droite). A noter que cette asymétrie est moins marquée que pour la période précédente (2005 - 2011) où les femmes représentaient 59% de candidatures mais seulement 50% des CR2 reçus (source : lettre n° 8 du CS).

En revanche, si les écarts entre candidatures féminines et masculines aux postes de CR1 ne représentent que quelques pourcents (Figure 4, panel de gauche), l'écart se creuse de manière significative au niveau des recrutements où les femmes ne représentent plus que 38,5% en moyenne de reçus contre 61,5% pour les hommes (Figure 4, panel de droite). Cet écart de 23% dans le recrutement entre hommes et femmes montre un déséquilibre systématique et net en défaveur des femmes dont les causes doivent être analysées. Ce déficit au recrutement est un phénomène persistant car il était déjà observé pour la période 2005-2011 comme analysé par le précédent CS (Lettre n°8).



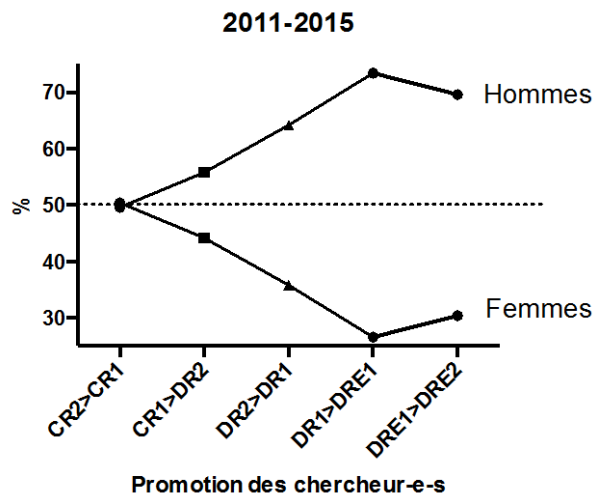
**Figure 4 : Répartition hommes/femmes des candidatures et des recrutements aux concours CR1 pour la période 2012-2015. Chaque point représente la moyenne pour une année.**

Par ailleurs, ces chiffres révèlent une autre tendance suggérant une baisse de l'attractivité des carrières de chercheurs pour les femmes. En effet, entre 2005 et 2011, les femmes représentaient en moyenne 59% des candidatures CR2 et 55% des candidatures CR1. Depuis 2012, les ratios semblent s'inverser (50% des candidats CR2 et 46% des candidats CR1 sont des femmes). L'évolution de ces courbes devra être surveillée dans les années à venir pour savoir si cette tendance se confirme.

En conclusion, depuis 2005, les différences entre les ratios hommes/femmes parmi les candidats et parmi les personnes recrutées suggèrent un biais en faveur des recrutements masculins au détriment des candidates en particulier au niveau CR1. Ce phénomène s'il persiste ne contribuera qu'à accentuer les déséquilibres professionnels déjà extrêmement préoccupants entre les hommes et les femmes à l'Inserm et à diminuer l'attractivité de l'Inserm pour les jeunes femmes.

- **Promotions des chercheurs**

La répartition hommes/femmes concernant la promotion des chercheurs au cours de la période 2011-2015 révèle de graves disparités liées au genre dans l'évolution des carrières à l'Inserm (Figure 5).

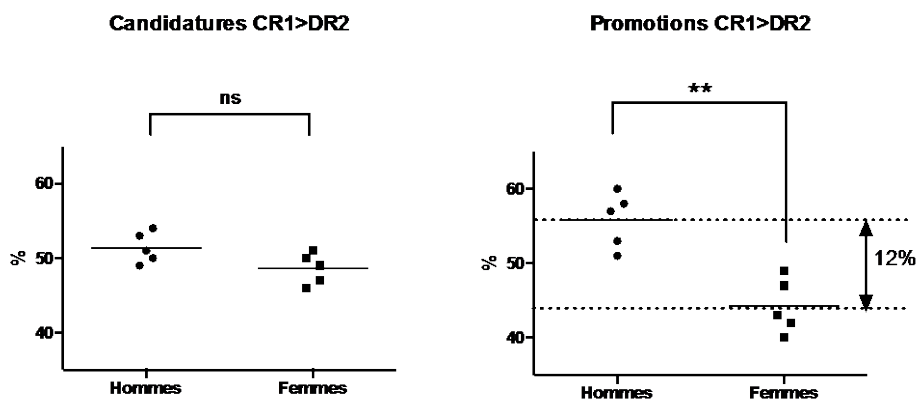


**Figure 5. Répartition hommes/femmes (% moyens) ayant bénéficié de promotions en fonction des grades au cours de la période 2011-2015.**

Alors que la parité est atteinte pour les promotions CR2 vers CR1, le biais en faveur des promotions masculines semble commencer au niveau DR (Figure 5). En effet, Les promotions féminines de CR1 en DR2 sont clairement déficitaires au profit des hommes sur la période 2011–2015 (Figure 6). On observe que ces différences ne sont pas liées à de l'autocensure (les % de candidatures ne sont pas significativement différents) mais sont liées au processus d'évaluation (écart significatif de 12% en moyenne chaque année en faveur des hommes). Ce déficit est comparable à celui relevé par le précédent CS sur la période 2005-2011 montrant que la situation n'évolue pas et que les disparités dans les promotions ne sont pas seulement un problème du passé mais aussi du présent.

Cette asymétrie entre la promotion des hommes et femmes se creuse régulièrement au niveau des changements de grade : si, en moyenne, les demandes féminines de promotion de DR2 en DR1 ont représenté 40,5% des demandes sur la période 2011 - 2014, les promotions effectives de femmes au grade DR1 ne représentent plus que 35,5% en moyenne des promotions. Pour le passage de DR1 en DRCE les différences hommes/femmes semblent encore plus claires puisque les femmes représentaient en moyenne 34,5% des demandes mais seulement 27% des promotions effectives.

**Ces chiffres montrent que les disparités dans les progressions de carrières entre les hommes et les femmes chercheur-e-s à l'Inserm sont très importantes et sont progressivement en train de s'aggraver.**



**Figure 6 : Répartition homme/femmes pour les candidatures (panel de gauche) et les promotions (panel de droite) entre les grades CR1 et DR2 entre 2011 et 2015. Chaque point représente la moyenne pour une année.**

- **Recrutement et promotion des ingénieurs et techniciens**

Concernant le recrutement des ingénieurs et techniciens, on ne retrouve pas, pour la période 2012 – 2015, l'asymétrie hommes-femmes que le précédent CS avait relevée pour la période 2005 – 2011 (voir lettre N°8 du conseil scientifique de l'Inserm 2011).

Une fois les IT recrutés, l'essentiel des promotions s'effectue par le jeu des concours internes qui commandent les changements de corps. Le précédent CS notait une asymétrie entre hommes et femmes sur les aspects « promotion », l'écart le plus important concernant l'accès par concours interne au corps des IR (68% de candidates mais seulement 56% d'admissibles).

Pour la période 2011/2015, du point de vue de la parité dans la réussite à ces différents concours, la situation est relativement contrastée selon les corps. Pour les concours AI et T les écarts entre la proportion de femmes candidates et promues sont mineurs. Par contre, si pour le concours IR les femmes réussissent mieux que les hommes (**73,4 % de femmes admises** en moyenne entre 2011 et 2015 **versus 60,1 % de femmes candidates**), la situation s'inverse pour les concours IE : pour ce dernier concours le pourcentage moyen de femmes admises est de **66,6 %** alors qu'elles représentent, en moyenne, **76,6 %** des candidats, soit un différentiel de 10 points en faveur des hommes. La signification de ces disparités entre les différents corps est difficile à interpréter et les courbes devraient être surveillées sur une période plus longue afin de déterminer si une véritable tendance se dégage.

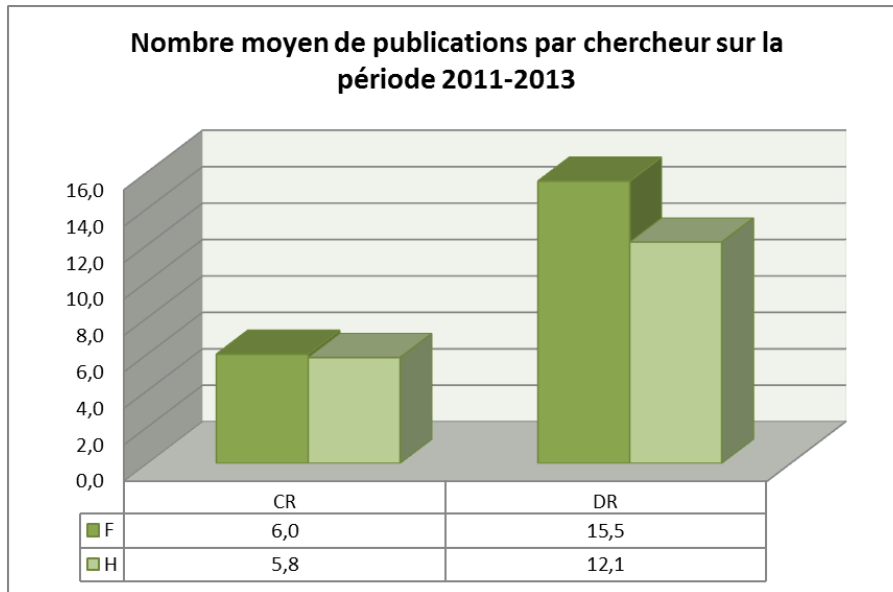
Cependant, globalement, contrairement à ce qui est observé dans le corps des chercheurs (promotions DR), il ne semble pas y avoir de biais clair en faveur des recrutements et promotions masculines dans le corps des ingénieurs et techniciens.

## 2.2) Les causes

- **Les femmes sont-elles moins compétentes que les hommes dans le domaine des sciences bio-médicales?**

Les chiffres présentés ci-dessus révèlent que globalement les femmes chercheurs réussissent moins bien que leur collègues masculins, aussi bien en terme de recrutement au niveau du concours CR1 qu'en terme de promotion au niveau DR. Les femmes seraient-elles moins compétentes dans le domaine des sciences bio-médicales ?

Répondre à cette question nécessiterait une étude approfondie que nous ne sommes pas en mesure de fournir. Les seules données dont nous disposons sont les analyses bibliométriques présentées ci-dessous qui ne donnent qu'un éclairage très partiel à cette question.



	Nb CR	Nb DR
F	352	165
H	396	335

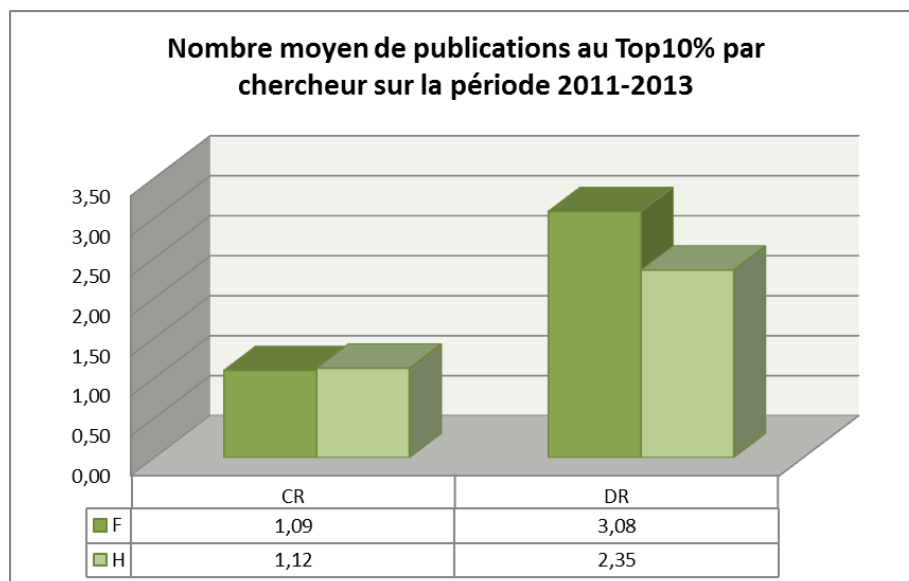
**Figure 7 : Nombre moyen de publications par chercheur-e-s (H : hommes, F : Femmes)**

Les indicateurs Hommes/Femmes ont été réalisés sur les publications (articles et lettres) 2011-2013 des chercheurs Inserm présents dans des laboratoires Inserm, soit 1248 chercheurs : 517 femmes (352 CR et 165 DR) et 731 hommes (396 CR et 335 DR).

Ces chiffres indiquent que pour les CR, il n'y a pas de différence significative dans les indicateurs des femmes et des hommes au niveau du nombre total de publications (Figure 7). Au niveau DR, les femmes ont en moyenne un peu plus de 3 publications de plus que les hommes sur les 3 ans considérés.

Au niveau du nombre de publications au Top 10%, les femmes et les hommes CR comptent le même nombre moyen, soit 1 publication sur les 3 années (Figure 8). Les femmes DR comptent plus de publications au Top 10% que les hommes (en moyenne : 3,1 versus 2,4).

Dans la limite de ces critères spécifiques, les chercheuses ne semblent donc pas démeriter par rapport à leurs collègues masculins.



**Figure 8 : Nombre moyen de publications au top 10% par chercheur-e-s (H : hommes, F : Femmes)**

- **Les membres des instances d'évaluation favorisent-ils inconsciemment les hommes au dépend des femmes ?**

Nous l'avons vu, les données présentées précédemment suggèrent que malgré une performance similaire en terme de publications, les femmes chercheurs réussissent moins bien que les hommes et ont des progressions de carrière ralenties voire bloquées (plafond de verre). Les causes de ces inégalités sont probablement très complexes. Cependant, la question d'un biais potentiel au niveau des processus d'évaluation doit être soulevée et devrait être étudiée. Plus précisément, les stéréotypes véhiculés par la société affectent-ils nos capacités de jugement en faveur des hommes et au dépend des femmes lorsqu'il s'agit de pourvoir des postes à responsabilité ? Plusieurs études le suggèrent (pour revue voir Raymond J. Nature, 2013, 495 :33-34). Une étude à grande échelle a utilisé une méthode appelée Test d'Associations Implicites (TAI) pour mesurer des divergences entre pensées conscientes et non-conscientes (<https://implicit.harvard.edu/implicit/france/>). Ce test réalisé sur un échantillon de plus d'un demi-million de personnes à travers 34 pays a montré que plus de 70% des personnes interrogées associent implicitement les sciences avec les hommes plutôt qu'avec les femmes (Greenwald AG, et al. Psychol Rev. 2002; 109(1):3-25 ; Greenwald AG, Nosek BA, Banaji MR. J Pers Soc Psychol. 2003 (2):197-216). L'analyse de ces données suggèrent entre autre que ces stéréotypes implicites et les différences entre les sexes dans la participation et la performance scientifique se renforcent mutuellement (Nosek BA, Proc Natl Acad Sci U S A. 2009, 106:10593-7). Une autre étude randomisée en double aveugle réalisée en 2012 aux Etats Unis a montré que pour le même poste et à CV identique, des directeurs de laboratoires avaient tendance à recruter préférentiellement des hommes plutôt que des femmes (Moos-Racusin CA et al. Proc Natl Acad Sci U S A. 2012, Vol. 109, 16474-16479). Dans cette même étude, les hommes se voyaient également proposer des salaires plus élevés. A noter que, de manière intéressante, des résultats similaires ont été obtenus que les employeurs soient des hommes ou des femmes, suggérant que les biais (plus ou moins) inconscients à l'encontre des femmes seraient présents dans les deux sexes.

D'autres études montrent que le problème ne se limite pas au domaine scientifique. Globalement, nous aurions tendance à considérer les femmes comme moins compétentes que les hommes dans de nombreux domaines pouvant aller des talents musicaux au « leadership » (Eagly, AH & Karau SJ. Psychol. Rev. 109, 573-598, 2002).

Ces biais liés aux stéréotypes et au moins partiellement inconscients pourraient avoir un impact à la fois dans nos laboratoires et dans notre système d'évaluation expliquant peut-être en partie les différences entre le % de femmes candidates et le % de candidates reçues dans de nombreux concours. En faveur de cette hypothèse, le rapport de la commission européenne intitulé « Structural change in research institutions » souligne « institutional practices which, while appearing to be neutral, do have negative effects on the career opportunities of women. Cognitive errors in assessing merit, suitability for leadership, or evaluation of performance are embedded in institutional practices, often despite good intentions and a commitment to fairness. ». In addition « ...a number of studies have demonstrated the considerable effect of unconscious gender bias in what is the hallmark of science: the assessment of excellence and particularly the process of peer review. The practice of evaluating excellence often conceals gender bias. » ([https://ec.europa.eu/research/science-society/document\\_library/pdf\\_06/structural-changes-final-report\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/research/science-society/document_library/pdf_06/structural-changes-final-report_en.pdf)).

- **Y a t-il une autocensure de la part des femmes pour postuler à des promotions et aux programmes d'excellences ?**

Dans un chapitre intitulé « L'égalité des genres » du plan d'action de l'Inserm 2015, le constat suivant est fait : « A l'Inserm, on observe le même plafond de verre que dans les entreprises. L'accès aux postes à responsabilité reste difficile pour les femmes. De fait, il apparait entre autres une autocensure de la part des



femmes pour postuler à des promotions et aux programmes d'excellences ; d'où la nécessité d'actions de sensibilisation et d'incitation... »

En effet, les chiffres montrent que sur la période 2011-2015 en moyenne seulement 35,6 % des candidats à l'obtention d'une PEDR sont des femmes. Parmi les candidat-e-s qui postulent à des ATIP-Avenir, les femmes ne représentent que 34,8%. Concernant les concours DR2 externes, les femmes représentent seulement 33,4% des candidatures. Parmi les candidatures à l'obtention des financements ERC, à l'Inserm les femmes représentent seulement 15 à 36% des postulants (StG : 28% ; Cog : 36% ; AdG : 15%). Concernant les promotions, pour le passage du grade CR1 à DR2 par exemple, les femmes représentent environ 55% des personnes remplissant les conditions requises pour se présenter au concours mais ne représentent que 49% des candidatures.

- **Les femmes sont-elles victimes de sexisme?**

Suite à une enquête sur les relations professionnelles entre les femmes et les hommes, lancée en juin 2013 dans neuf grandes entreprises françaises, le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (CSEP) a proposé, dans un avis du 4 mars 2014, une définition du sexisme et des propositions sur la manière dont il convient de le rendre visible et de le combattre (<http://femmes.gouv.fr/wp-content/uploads/2015/03/CSEP-SYNTHESE.pdf>). Des extraits de ce rapport sont repris ci-dessous :

« Cette enquête, à laquelle 15 000 salarié-e-s ont répondu, a mis en évidence une forte prévalence d'un sentiment de sexisme au travail : 80% des femmes salariées considèrent qu'elles sont régulièrement confrontées à des attitudes ou décisions sexistes, avec des répercussions sur la confiance en soi, la performance et le bien-être au travail : 93% estiment que ces attitudes peuvent amoindrir leur sentiment d'efficacité personnelle. »

« L'apparition de la notion de sexisme date de la fin des années 1960 aux États-Unis, par analogie au terme de racisme, pour mettre en évidence le déséquilibre hiérarchique entre les hommes et les femmes, qui permet, comme pour le racisme, de maintenir le pouvoir dans les mains de ceux qui l'ont déjà. En France, le terme sexisme apparaît dans les années 1970. Une notion qui a partie liée avec les rôles sociaux de sexe. Le sexisme est lié à la construction sociale des rôles de sexe, dépendant eux-mêmes de l'époque et du lieu de leur élaboration. Dès lors, il a à voir avec les stéréotypes de sexe, construits sur une catégorisation essentialiste des femmes et sur la valence différentielle des sexes, qui enferment femmes et hommes dans des injonctions préétablies. Une définition à double entrée. Le mot sexisme se réfère d'une part à une idéologie ou des croyances qui proclament et justifient la suprématie d'un sexe sur l'autre et désigne d'autre part, des actes et des pratiques, relevant d'une sorte de continuum de violences, à la fois sexistes et sexuelles. »

« *Les stratégies de réponse au sexisme ordinaire: déni et euphémisation.* Les salarié-e-s ont des difficultés à identifier et à dénoncer ces manifestations de sexisme dont les femmes sont majoritairement la cible, soit parce que les stéréotypes sont à ce point intériorisés que le sexisme du quotidien devient invisible, soit que le coût engendré par la dénonciation du sexisme est jugé disproportionné. Guidé-e-s par le souci de préserver leur estime de soi, les salarié-e-s adoptent différentes stratégies de réponse qui vont de la confrontation avec l'auteur-e de l'agissement sexiste, du déni ou de l'évitement, à la banalisation et à l'euphémisation ou au retrait et au désengagement. Les conséquences en sont dommageables pour les salariés comme pour l'entreprise car de nombreuses études montrent que les formes de sexisme explicite ou implicite, d'intensité plus ou moins variable, sont tout aussi nocives pour le bien-être des femmes au travail et génèrent des problèmes de santé mentale et physique, de l'insatisfaction dans leur emploi et dans leurs relations professionnelles. »

### 3) Objectifs et mesures proposées

#### Objectif 1 : Sensibiliser, prendre conscience, lutter contre le sexisme et les stéréotypes

- *Proposition 1* : Inclure la question du genre dans le contrat d'objectif 2020 de l'Inserm avec pour objectif affiché de promouvoir l'égalité dans le recrutement et la promotion des femmes.
- *Proposition 2* : Sur le modèle de ce qui existe au CNRS, nous proposons la création d'une cellule « **Genre et égalité professionnelle** ». Pour cela, il faudrait nommer au moins une personne responsable des questions d'égalité Femmes-Hommes à L'Inserm. Cette personne aura des missions et des objectifs précis, évalués et redéfinis tous les 2 ans. Elle pourra être accompagnée par un comité externe composé de femmes et d'hommes sensibles à ces questions. Elle sera chargée de mettre en œuvre toutes les actions proposées ci-dessous et de veiller à ce que les objectifs que l'Inserm se fixe en la matière soient atteints. Elle devra également tisser des liens et organiser des actions communes avec d'autres organismes de recherche en particulier ceux qui relèvent d'Aviesan.
- *Proposition 3* : Une charte « Genre et égalité des chances » devrait être élaborée sur la base de textes officiels déjà existants dans d'autres structures (élaboration en cours). Une version résumée synthétique de cette charte devra être signée par tous les membres des instances d'évaluation. Les évaluateurs seront également invités à réaliser le test TAI Genre-Science pour auto-évaluer leurs propres biais inconscients concernant l'association hommes et sciences (<https://implicit.harvard.edu/implicit/france/>).
- *Proposition 4* : Mettre en place un processus de suivi des mesures préconisées (tous les 2 ans par le CS de l'Inserm), en s'appuyant entre autres sur les résultats des études du réseau international GENDER-NET, ERA-NET (<http://www.gender-net.eu>) qui inclue au niveau national le CNRS et le MENESR (L'Inserm devrait envisager d'en devenir partenaire si l'étude se poursuit).

Deux définitions du sexisme ont été données par le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (CSEP) (avis du 4 mars 2014 déjà mentionné préalablement). (<http://femmes.gouv.fr/wp-content/uploads/2015/03/CSEP-SYNTHESE.pdf>).

« Le sexisme au travail : Le sexisme au travail s'entend d'une part, de toute croyance qui conduit à considérer les personnes comme inférieures à raison de leur sexe ou réduites essentiellement à leur dimension sexuelle, et, d'autre part, de tout geste, propos, comportement ou pratique, fondés sur une distinction injustifiée entre les personnes en raison de leur sexe, et qui entraînent des conséquences préjudiciables en termes d'emploi, de conditions de travail ou de bien-être.

Il inclut des actes allant du plus anodin en apparence (par exemple les blagues ou remarques sexistes) à la discrimination fondée sur le sexe, le harcèlement sexuel, le harcèlement sexiste, le harcèlement moral motivé par le sexe de la personne, l'agression sexuelle, la violence physique, le viol.

Le sexisme ordinaire : Le sexisme ordinaire au travail se définit comme l'ensemble des attitudes, propos et comportements fondés sur des stéréotypes de sexe, qui sont directement ou indirectement dirigés contre une personne ou un groupe de personnes à raison de leur sexe et qui, bien qu'en apparence anodins, ont pour objet ou pour effet, de façon consciente ou inconsciente, de les délégitimer et de les inférioriser, de façon insidieuse voire bienveillante, et d'entraîner une altération de leur santé physique ou mentale. Le sexisme ordinaire au travail se manifeste au quotidien, par exemple, à travers des blagues et commentaires sexistes, des remarques sur la maternité, des stéréotypes négatifs, des incivilités ou des marques d'irrespect, des compliments ou critiques sur l'apparence physique non sollicités, des pratiques d'exclusion. »

Afin de lutter contre ces comportements sexistes, nous proposons de :

- *Proposition 5* : préciser dans les chartes d'éthique et autres documents à l'usage des personnels les comportements prohibés relevant du sexisme, en aidant les personnels à identifier et à combattre le sexisme dont ils/elles font l'objet par des campagnes d'information sur le sujet; mettre en place un système de traitement des situations de sexisme au travail, avec sanction des agissements sexistes aux moyens d'un pouvoir disciplinaire.

## **Objectif 2: Lutter contre les inégalités, en particulier dans le processus d'évaluation**

Pour que les pratiques changent, il faut que les représentations changent. Cela passe par la formation et l'information des femmes et des hommes de l'Inserm.

- *Proposition 6* : Diffuser une information obligatoire à tous les personnels nouvellement recrutés, ainsi qu'à toutes les personnes impliquées dans les processus d'évaluation (1 journée sur ce thème organisée chaque année). Une intervention sur le sujet doit également être prévue au cours des sessions de formation des directeurs d'unité.

Comme préconisé par le Conseil Européen de la Recherche (ERC), les procédures d'évaluation doivent être « transparentes, impartiales et aborder les potentiels stéréotypes liés au genre ». La question de l'égalité des chances doit donc être abordée clairement au cours de chaque processus d'évaluation à tous les niveaux :

- *Proposition 7* : Sensibiliser les actrices et acteurs susceptibles d'agir en particulier au sein des jurys et commissions (CSS, ATIP-Avenir, CS...). Les chiffres et les objectifs à atteindre en terme d'égalité des genres dans le recrutement et promotion devront être présentés par les tous les président-e-s des commissions avant chaque session de recrutement/promotion. Ces supports (présentation Powerpoint et commentaires associés) seront fournis et régulièrement mis à jour par la cellule genre et égalité professionnelle.

- *Proposition 8* : Promouvoir transparence, impartialité et aborder les potentiels stéréotypes liés au genre dans les processus d'évaluation. Après chaque étape de sélection, promotion, évaluation, les président-e-s de jury devront justifier par écrit le classement des hommes et femmes en position d'être recruté-e-s/promu-e-s. Par exemple, quels sont les éléments objectifs qui justifient que les premiers candidats masculins soient mieux placés que les premières candidates féminines, lorsque ceci est le cas? Ces argumentaires devront être examinés par le conseil scientifique.

- *Proposition 9* : Tenir compte des interruptions de carrières pour l'évaluation des candidat-e-s (concours, promotion et ATIP-AVENIR). Concernant les conditions d'éligibilité pour appliquer aux ATIP-AVENIR, les mêmes règles que celles utilisées par l'European Research Council (ERC) devraient être appliquées : « The effective elapsed time since the award of the first PhD taken into consideration for eligibility can be reduced in the following properly documented circumstances. For maternity, the effective elapsed time since the award of the first PhD will be considered reduced by **18 months for each child born before or after the PhD award**. For paternity, the effective elapsed time since the award of the first PhD will be considered reduced by the documented amount of paternity leave actually taken for each child born before or after the PhD award. » ([https://erc.europa.eu/sites/default/files/document/file/ERC Work Programme 2016.pdf](https://erc.europa.eu/sites/default/files/document/file/ERC%20Work%20Programme%202016.pdf)).

- *Proposition 10* : Ne pas mentionner l'âge dans les dossiers de candidature. Seul doit être pris en compte le nombre d'années après la thèse. Les femmes ayant eu des enfants devant soustraire 18 mois par enfant pour calculer ce nombre d'année.

### **Objectif 3 : Augmenter la visibilité des femmes scientifiques et instaurer des mesures incitatives**

- *Proposition 11* : Encourager fermement les unités pluri-équipes et les centres de recherche à augmenter le % de femmes directrices de laboratoires. Ce paramètre sera évalué à chaque renouvellement d'Unité et sera pris en compte pour noter la bonne gouvernance. Si des disparités sont importantes dans le ratio hommes/femmes chefs d'équipe, un argumentaire devra être fourni expliquant les causes de ce déséquilibre et les mesures qui ont été/seront prises pour tenter d'y remédier.

Les femmes qui réussissent doivent pouvoir servir de « modèles » pour les générations suivantes (voir Iwasaki A. *Nature Immunol.* 2015, 16(8):787-790). Pour cela il faut augmenter leur visibilité. L'attribution des prix Inserm est un moyen de le faire. Les Femmes ont reçu 17 des 38 prix Inserm attribués entre 2011 et 2015 montrant qu'elles ne sont pas mal placées dans ce domaine. Cependant, il faut noter que seulement 2 femmes sur 10 lauréats ont reçu le Grand prix ou le prix d'honneur pendant cette période.

- *Proposition 12* : Encourager la parité concernant le genre des séminaristes invité-e-s dans les unités. La database « AcademiaNet » (<http://www.academia-net.org>) regroupe des profils de femmes scientifiques spécialistes de toutes les disciplines et peut constituer une source d'inspiration. Les listes des séminaires devront être fournies chaque année à la cellule « Genre et égalité professionnelle » pour implémenter les statistiques. Si la parité n'est pas atteinte, une justification sera demandée.

- *Proposition 13* : Former à la communication : des formations pour promouvoir les compétences de communication scientifique écrites et orales seront proposées en début de carrière pour tous les chercheurs/chercheuses.

- *Proposition 14* : Alléger les contraintes organisationnelles liées à la gouvernance des unités. Pour certain-e-s directeurs/trices d'unité (DU) dont les laboratoires sont situés en dehors de Paris, les réunions et les déplacements au siège de l'Inserm peuvent constituer une contrainte importante qui pèse sur les agendas professionnels et personnels. Afin de diminuer ces contraintes, il serait souhaitable de limiter le temps perdu dans ces déplacements en généralisant les réunions par visioconférence. Pour cela, il faudrait investir dans du matériel de qualité et former les leaders des réunions afin d'appliquer une discipline qui permette à chacun de s'exprimer. Ce type de mesures et d'autres, pourraient améliorer le travail des DU et rendre ces postes plus attractifs pour des femmes et hommes qui souhaitent harmoniser et concilier vie professionnelle et vie de famille.

### **Objectif 4 : Formation au « leadership »**

- *Proposition 15* : Des formations au leadership seront proposées à des étapes clés de la carrière des chercheurs/chercheuses (passage CR2-> CR1, obtention de financements, après 4 années d'ancienneté en CR1...). A noter que l'EMBO organise des formations directement dans les instituts qui en font la demande : « EMBO Laboratory Management Courses provide leadership training for postdocs and group leaders addressing key skills including: negotiation, staff selection and recruitment, leadership and delegation, effective problem solving and communication » (<http://lab-management.embo.org/organise-an-event>). Certaines de ces formations sont faites spécifiquement pour les femmes « Women scientists pursuing an academic career are faced with organisational, interpersonal and personal challenges. This workshop focuses on personal factors such as self-awareness and self-confidence as well as interpersonal factors such as communication skills and negotiation » (<http://lab-management.embo.org/dates/fl-08-10-jun>). L'Inserm pourrait s'associer à l'EMBO et organiser ces séminaires au sein d'une de ses unités chaque année.

## 5) Conclusion

Un système qui n'assure pas les mêmes possibilités de développement professionnel pour les hommes et les femmes ne tire pas partie de tous les talents disponibles, et par conséquent, reste partiellement inefficace. **« Promouvoir l'égalité dans le recrutement, la promotion et l'évolution des carrières des femmes et des hommes »** devrait donc être un objectif prioritaire à l'Inserm.

La réalisation des 4 objectifs présentés ci-dessus sera possible si nous parvenons à mobiliser l'ensemble des acteurs – hommes et femmes – sur le sujet. Une mobilisation qui passera par une prise de conscience collective et par la mise en évidence explicite d'un intérêt commun à faire évoluer la situation.

De nombreuses mesures préconisées ci-dessus **ne nécessitent ni budget ni modification structurelle et peuvent être mises en œuvre immédiatement**. Cependant, pour que la mise en place de ces mesures et la réalisation de ces objectifs soient effectives et efficaces, **la création d'une cellule « Genre et égalité professionnelle »** est une nécessité. Cette cellule devrait travailler en concertation étroite avec la « mission pour la place des femmes au CNRS » sur laquelle elle pourrait s'appuyer et avec qui elle pourrait mener des actions coordonnées.

**Nous espérons que ces actions permettront de promouvoir la mixité et l'égalité des genres à tous les niveaux et auront la capacité de renforcer les performances et l'attractivité de la recherche à l'Inserm.**

## 6) Références, liens utiles et documents qui ont contribué à la rédaction de ce texte

- Raymond J. Nature, 2013, 495 :33-34
- Muhlenbruch B., Jochimsen M. Nature, 2013, 495 : 40-42
- Greenwald AG, et al. Psychol Rev. 2002; 109(1):3-25
- Greenwald AG, Nosek BA, Banaji MR. J Pers Soc Psychol. 2003 (2):197-216
- Nosek BA, Proc Natl Acad Sci U S A. 2009, 106:10593-7
- Moos-Racusin CA et al. Proc Natl Acad Sci U S A. 2012, Vol. 109, 16474-16479
- Iwasaki A. Nature Immunol. 2015 ; 16(8) : 787-790
- Bilan social Inserm 2014 ([https://www.rh.inserm.fr/flash/bilan\\_social\\_2014](https://www.rh.inserm.fr/flash/bilan_social_2014))
- Lettres N°8, 10 et 11 du conseil scientifique de l'Inserm 2011 (<http://extranet.inserm.fr/conseil-scientifique>)
  - Test d'Associations Implicites : <https://implicit.harvard.edu/implicit/france/>
  - Réseau international GENDER-NET, ERA-NET (<http://www.gender-net.eu>)
  - Rapport de la commission européenne intitulé « Structural change in research institutions » : [https://ec.europa.eu/research/science-society/document\\_library/pdf\\_06/structural-changes-final-report\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/research/science-society/document_library/pdf_06/structural-changes-final-report_en.pdf)
    - EMBO Laboratory Management Courses : <http://lab-management.embo.org/organise-an-event>
    - Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (CSEP) (avis du 4 mars 2014) : (<http://femmes.gouv.fr/wp-content/uploads/2015/03/CSEP-SYNTHESE.pdf>).
    - ERC grants : [https://erc.europa.eu/sites/default/files/document/file/ERC\\_Work\\_Programme\\_2016.pdf](https://erc.europa.eu/sites/default/files/document/file/ERC_Work_Programme_2016.pdf)
      - Notes du comité d'éthique de l'Inserm : <http://www.inserm.fr/qu-est-ce-que-l-inserm/l-ethique-a-l-inserm/saisines-et-notes-du-comite-d-ethique>
      - l'association femmes et sciences : <http://www.femmesetsciences.fr/le-conseil-d-administration/>
      - Horizon 2020 Europe : <http://www.horizon2020.gouv.fr/cid72761/egalite-femmes-hommes-critere-genre-dans-les-programmes-horizon-2020.html>
      - NIH Strategic Plan : <http://orwh.od.nih.gov/research/strategicplan/>  
<http://orwh.od.nih.gov/research/priorities.asp>  
<http://orwh.od.nih.gov/about/index.asp>
  - \*Article des Echos « Mixité homme femme : levier de performance et de renouveau du leadership » : <http://www.lesechos.fr/idees-debats/cercle/cercle-92898-mixite-homme-femme-levier-de-performance-et-de-renouveau-du-leadership-1001683.php?9e6QSDMLIRLMFKIJ.99>
    - l'Association des femmes de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation (AFDESRI), contact Béatrice Buccio <[beatrice.buccio@grenoble-inp.fr](mailto:beatrice.buccio@grenoble-inp.fr)>.
    - Database « AcadamiaNet » (<http://www.academia-net.org>)