



www.cnrs.fr

# Egalité des sexes et politique de site au CNRS

## Exemples d'articulations local/national en Bretagne et Pays de Loire





[www.cnrs.fr](http://www.cnrs.fr)

- Une politique nationale ambitieuse et organisée ...
- Dans laquelle s'inscrivent initiatives et perspectives régionales.



# Une politique nationale ambitieuse et organisée



- Le Plan d'action national pour l'égalité professionnelle femmes - hommes porté par la Mission pour la place des femmes au CNRS.
- 4 grands axes nationaux et 4 orientations qui sous-tendent les actions de terrain : impliquer les dirigeant-e-s ; agir sur la structure organisationnelle ; favoriser l'équilibre vie perso - vie pro ; agir sur les progressions de carrière.
- Une démarche qui s'articule au plan national autour des travaux du Réseau des correspondant-e-s Egalité du CNRS, co-animé par Maria Teresa Pontois et Clarisse David.



<http://www.cnr.fr/mpdf/spip.php?article651>

# Missions du réseau national des correspondant-e-s Egalité du CNRS



- **s'approprient** des objectifs prioritaires et des actions du plan d'action ;
- **font connaître** la politique et le positionnement de l'institution, en échangeant sur le terrain avec les unités et les partenaires ;
- **sensibilisent** aux objectifs prioritaires du plan d'action tous les personnels, du/de la délégué-e régional-e aux directeurs/directrices d'unité, à travers des réunions, des formations et des actions de communication événementielle ;
- **apportent leur expertise** dans la mise en lumière des difficultés d'application, des résistances aussi bien que dans la valorisation des bonnes pratiques auprès des DU, des partenaires in situ ;
- **évaluent** les résultats des actions menées au niveau régional par des indicateurs objectifs et des enquêtes statistiques à périmètre restreint ;
- **réfèrent** à la Mission sur les expériences conduites et leurs résultats.

# Impliquer les dirigeant-e-s sur un site

## *Exemples en Bretagne Pays de la Loire*

- Module de formation dans le cadre du parcours de formation des DU et responsables d'équipe : agir sur les stéréotypes, réduire les inégalités liées au temps partiel et au congé parental (primes, promotions, évolution des responsabilités), favoriser l'appropriation des enjeux associés à l'égalité professionnelle au niveau le plus fin.
- Réalisation d'une « photographie » annuelle des indicateurs d'égalité femme homme pour chaque unité, en partenariat avec les universités cotutelles des unités mixtes.
- Organisation de journées de formation et sensibilisation à la prévention du harcèlement moral et du harcèlement sexuel, visant à favoriser la prise de conscience des managers/manageuses, en concertation avec les partenaires.





# Agir sur la structure organisationnelle sur un site

## *Exemples en Bretagne Pays de la Loire*



- Amélioration de l'organisation collective du travail pour tenir compte du temps partiel : expérience de « job sharing » sur un poste à responsabilités.
- Insertion dans le règlement intérieur des unités d'engagements en termes d'égalité professionnelle.



# Favoriser l'équilibre vie perso-vie pro sur un site

## *Exemples en Bretagne Pays de la Loire*



[www.cnrs.fr](http://www.cnrs.fr)

- Mobilité de couples : deux expériences réussies grâce à la souplesse de mobilisation des postes dans les unités.
- Elaboration d'une « charte » de l'organisation du travail dans les unités qui permette de concilier vie privée et vie professionnelle : horaires et durée des réunions, limitation des dépassements d'horaires...



# Agir sur les progressions de carrière sur un site

## *Exemples en Bretagne Pays de la Loire*



[www.cnrs.fr](http://www.cnrs.fr)

- Action de sensibilisation sur les stéréotypes : exemple d'une journée d'étude en Pays de la Loire organisée en concertation avec l'Université et l'Inserm.
- Formation des agent-e-s et managers/manageuses à une rédaction des dossiers d'avancement non sexuée (mots bannis ...)
- Formation des membres de jurys de concours à l'égalité professionnelle F-H

# Quelques exemples de stéréotypes « vécus »



www.cnrs.fr

Une affaire complexe, les stéréotypes existant tout aussi bien chez les femmes elles-mêmes que chez les hommes

- « On ne peut pas être responsable d'un service et travailler à temps partiel ».
- « En matière managériale, j'attendais d'une femme qu'elle soit plus compréhensive qu'un homme, plus maternelle ».
- « En tant que femme, c'est un problème pour moi d'avoir une femme comme dirigeante, j'aurais préféré un homme, les relations sont plus franches ».
- « Une femme mère de jeunes enfants ne peut pas être dirigeante, surtout si son adjointe est également mère, ce n'est pas compatible avec le niveau d'investissement attendu ».



# CONCLUSION



[www.cnrs.fr](http://www.cnrs.fr)

- L'égalité professionnelle entre femmes et hommes dans l'enseignement supérieur et la recherche est l'affaire de tous.
- Elle doit être une priorité dans la définition de la politique de site des établissements, et mise en œuvre de façon concertée entre les acteurs locaux.