Prospective GT transverse égalité-diversité (qualité de vie)

1. Qualité de vie, mal être, charge horaire

Questionnaire : conflit, pression, sentiment de ne pas être à la hauteur, conflit de valeur…

Avec des variances selon le type de personnel contesté.

Remarques :

* Un peu binaire : réponse oui ou non, répondre oui alors que c’est pas très fréquent.
* Pour les ITAs, pas de différenciation avec les CDDs ? Problématique particulière

De manière générale, il y a peut-être une réflexion sur notre rapport au travail à faire.

Ligne accablement épuisement, comment s’appelait-elle ? 60% des gens répondent qu’ils ressentent parfois un sentiment d’accablement et d’épuisement.

Par rapport au syndrome de l’imposteur pour les docs et post-docs, a-t-on une idée d’à quel point ça introduit un biais dans les recrutements ? (par exemple pour les femmes) -> le mécanisme d’autocensure est documenté dans la littérature, à l’échelle du labo on n’a pas de chiffres sur cette question.

Les femmes arrêtent de candidater aux postes CR plus vite que les hommes, et elles candidatent plus tard aux postes DR.

C’est intéressant de dire qu’il y a ces problèmes, parce qu’on a l’impression en tant que docs qu’on rentre dans un milieu privilégié mais en fait c’est un métier avec ses défauts.

Comment on se compare aux autres métiers ?

Ces chiffres sont terribles, ce serait important de raffiner.

Moments de discussion sur la santé mentale ? On en parle déjà mais en informel. Pas d’enthousiasme très marqué.

2) conciliation vie familiale/professionnelle

Est-ce que ces statistiques sont fait indifféremment par rapport à la profession du ou de la conjoint.e ? (monde de la recherche ?) -> Non. Quand les femmes ont des enfants leur productivité diminue (et encore plus quand elles sont mariées à un chercheur). Quand les hommes ont des enfants leur productivité augmente.

La répartition dans un couple dépend des convictions féministes de l’homme.

Au niveau du labo, quelles pistes ? C’est sociétal.

Comment tenir compte de ce déséquilibre quand on fait des évaluations ?

Sur l’aspect retard de carrière important quand on évalue des dossiers de candidat.e.s à des postes. Autoévaluation, est-ce qu’on sait si les répondants estiment correctement ? Les femmes estiment correctement les heures de tâches ménagères et les hommes surestiment. Information cruciale à prendre en compte.

En section, une femme ayant un enfant représente une publi. Dossier de concours : avez-vous pris un congé de longue durée (maternité, paternité, maladie).

Pour le retard de carrière : aller voir les rapports CNRS publiés chaque année avec les statistiques ? -> vu notamment sur le passage DR et le retard qui augmente avec le nombre d’enfants par femmes.

3) Représentation des femmes aux postes de direction

Crise de vocation au niveau de la prise de responsabilité. C’est principalement les doctorants et les ITAs qui aspirent à plus de responsabilité. Les femmes CEC n’aspirent à plus de responsabilité qu’à 9%.

Ajouter « par conviction, service à la communauté » comme motivation pour aspirer à plus de responsabilité. Le coût à payer est fort donc il ne faudrait pas mettre la promotion d’abord dans la balance.

L’échec est assez fantasmé, le laboratoire est trop résilient pour ça. On ne va pas faire couler des gens, mettre des gens au chômage. Qu’est-ce que ça veut dire l’échec ? Problème de popularité ? de burnout ? de réponse aux besoins de la société ?

Ajouter quelque chose sur la peur de la charge de travail.

Proposition de solution : ouvrir aux ITAs ?

C’est un métier d’être directeur ou manager. C’est un autre métier, c’est bizarre que ça soit un chercheur qui le fasse obligatoirement.

* Il faut savoir faire la promotion scientifique (VRP), argumentation quand on ouvre des postes. Mais on n’a pas de formation de manager, ce qui est problématique. On devrait être formé avant. Est-ce que faire une formation managériale en amont pourrait aider à susciter des vocations ?
* Doute sur la possibilité administrative (auprès des tutelles) d’ouvrir le poste de directeur aux ITAs.
* C’est super important que ça soit un chercheur, pour qu’on ait le même référentiel (cf voir la situation dans les hôpitaux). Revendiquer hyper fort que ça soit nous qui prenions des positions de directions.
* Est-ce que le ou les anciens directeur.ice.s pourraient faire cette formation ? Là on est dans l’observation, mais pas dans les cas concrets ? Comment lever les fantasmes sur ce que le directeur fait ? C’est sûr qu’on a une ignorance totale de ce que c’est tant qu’on n’y a pas été.
* Travailler sur les stéréotypes autour des postes de directeur. Se rendre compte que ce n’est pas juste une personnalité et une façon d’être, mais plutôt des tâches. Il y a une partie administrative (savoir lire et discuter des commandes administratives avant de valider/signer). C’est l’équipe administrative qui forme le directeur. Il faut savoir décider. La décision peut être concertée, mais il faut savoir trancher. Il n’y a pas de question de genre, il faut de la conviction, et il faut savoir argumenter. Il faut savoir négocier. Connaître les marges sur lesquelles on peut discuter. Il faut savoir prendre le café.
* Difficulté liée à la forte masculinisation des postes de direction (réunions avec essentiellement des hommes, …) qui peut être un frein (moins confortable pour les femmes)

4) Violences sexistes, sexuelles et morales

Les femmes parlent à leur entourage, leurs collègues et les hommes parlent à leur direction. S’il y avait une direction plus mixte ça aiderait beaucoup.

Dans le monde de l’entreprise c’est la nouvelle norme d’avoir une formation continue, régulière et obligatoire.

Référent-e mixité/parité ? Oui à l’ENS et à l’X, pas à Jussieu.

Il y a des dispositifs par établissement. Il y a des référents internes et externes au labo, des cellules d’écoute.

Informations à mettre dans le circuit d’accueil ? Pour les nouveaux… et pour les anciens ?

Comparaison avec le reste du monde scientifique, différence significative, ou très proche ? Message à valoriser que ça se passe mieux au labo qu’ailleurs.

5) Discriminations, inclusion

Discrimination plus fréquente envers les femmes et envers les étrangers.

Au niveau du laboratoire les propositions d’avancement sont elles paritaires ? Les promouvables ne dépendent pas du laboratoire. Quels biais ? Quelles statistiques ? Promotions par BAP, par grade, par corps. C’est rare qu’un homme et une femme soient en concurrence.

Proposer aux membres du CDL de faire des formations aux biais.

En général les comités qui disent ne pas s’occuper du genre sont les plus biaisés. Les comités qui sont les moins biaisés sont ceux qui ont conscience de leurs biais.

La difficulté d’intégration au quotidien pour les non français ressort fortement sur le graphe. Est-ce qu’on fait assez attention sur la barrière de la langue ? Les français perçoivent plus fortement la barrière de la langue que les étrangers eux-mêmes. Problèmes de compréhension du système administratif. Demande d’une cellule d’accueil, de mise en contact avec les autres étrangers pour échanger les informations.

Mettre les informations sur LMDpedia, même pour les encadrants de docs et post-docs qui ne savent pas toujours comment faire.

Point au niveau de la rédaction des fiches de poste en écriture inclusive. Circuit de relecture ? Faire un template ? -> en cours côté ENS. Le CNRS a enlevé l’écriture inclusive récemment (point médian, mais le reste de l’écriture inclusive, « le ou la » par exemple est demandé dans les textes). Il suffit juste d’y porter attention, et si on compare avec les fiches de poste d’il y a quelques années, maintenant on fait un effort et ça se voit. 90% de l’effort c’est juste d’y penser, qu’Isabelle veille à cela. Il y a une partie identique qui concerne le contexte, à retravailler pour que ça soit bien mis en valeur.