



**ATELIER INS2**  
**« INDICATEURS ET MESURES DE PARITÉ »**



# ATELIER « INDICATEURS ET MESURES »

## Objectif :

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

## ➤ Indicateurs et mesures communs

### Atelier :

- ✓ Participation de 10 personnes environ à l'atelier
- ✓ 5 ateliers d'1 heure
- ✓ 1 fois /semaine

- ✓ Indicateurs et mesures quantitatifs (2 séances)
- ✓ Indicateurs et mesures qualitatifs (2 séances)
- ✓ Validation de documents à diffuser en conclusion de l'atelier (1 séance)

Mise en commun de l'expérience et des connaissances de chacun.e

# 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 ...

Output de l'atelier :

**Output 1.** 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

## MCF/ Prof/ Chercheurs

- Genre
- Année de naissance
- Corps/grade (MCF, MCF hors classe, MCF classe exceptionnelle, PR1, PR2, Prof. classe exceptionnelle CRCN, CRHC, DRI, DR2, DRCE1, DRCE2)
- HDR (oui/non) avec l'année de soutenance si disponible (à récupérer de manière manuel sinon)
- Equipe / pôle
- Composante
- Année d'arrivée au laboratoire (éventuellement si dispo dans la BDD)
- Année sortie du laboratoire (éventuellement si dispo dans la BDD)
- Sections CNRS ou CNU ou INSERM ...
- Quotité (pourcentage de temps de travail)

## ATTS et IAT et IT

- Genre
- Année de naissance
- Corps et grades
- BAP
- CNRS ou Université ou autre
- Statut : titulaire ou non titulaire
- Date de début
- Date de fin (éventuellement)
- Quotité (pourcentage de temps de travail)

## Autres contractuels (Post-doc - ATER)

- Genre
- Année de naissance
- Equipe /pôle
- Genre du responsable (ou des responsables)
- Date de début et fin
- Quotité (pourcentage de temps de travail)

## Thèses :

- Genre du doctorant.e
- Année de naissance
- Equipe /pôle
- Genre du directeur.trice de thèse - Date de début du contrat
- Date de fin du contrat / Date de soutenance de la thèse
- ED de rattachement

## Données extraites de la BDD des projets

- Genre du porteur
- Genre des participants du labo (nb F/H)
- Type de projet (europe, ANR, etc.)
- Durée
- Montant du financement

# 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 ...

Output de l'atelier :

**Output 2.** Liste des données quantitatives que l'on peut récupérer et analysé manuellement (site web, BDD HAL)

A partir des organigrammes et du site du labo, vous pouvez extraire les informations sur les responsabilités. Distinguer les différents types de responsabilités : stratégiques ou opérationnelles

- Responsabilités *stratégiques et scientifiques* (direction, responsabilité d'équipe, ...)
- Responsabilités *opérationnelles/d'animation* (responsable de séminaires, référent.e, resp. de la diffusion scientifique....)

A partir de la liste des publications du laboratoire (extraite de HAL), des calculs peuvent être faits sur la **répartition genrée des publications**, par exemple avec cet outil. Cet outil analyse automatiquement le genre de chaque nom et fournit une **estimation du pourcentage de femmes parmi les auteur.e.s dans une bibliographie**. L'outil prend en entrée des .txt ou des .bib

# 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 ...

Output de l'atelier :

**Output 3.** Liste des mesures que l'on peut réaliser pour analyser les données

## *Répartition par statut et par âge*

- % F/H des prof, MCF, doc, post-doc, ATER, BIATTS... : permet d'analyser la sur/sous représentation des F et des H par catégories
- %F/H des prof, MCF, doc, post-doc, *par équipe/pôle* et mettre en lien avec la direction de l'équipe pour de pôle pour identifier si les équipes/pôles dirigés par des femmes favorisent le nb de femmes dans l'équipe/pôle
- % F/H des prof, MCF, doc, post-doc, ATER, BIATTS *par tranche d'âge* : permet d'analyser la sur/sous représentation des F et des H par tranche d'âge (avec des tranches de 5 ans pour permettre l'anonymisation)
- Réalisée cette analyse en comparant sur plusieurs années les évolutions

## *Encadrement*

- % 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 docs et post-doc.

## *HDR*

- % F/H qui ont l'HDR : il apparaîtra très certainement que les hommes ont plus l'HDR que les femmes car ils sont plus nombreux
- % F parmi les femmes et %H 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
- Nb d'années depuis la thèse (Tranches utilisées depuis la thèse : moins de 5 ans, entre 5 et 10 ans, entre 10 et 15 ans, entre 15 et 25 ans, plus de 25 ans) : permet d'analyser quand les F/H passent l'HDR

## *Responsabilités au sein du laboratoire*

- % F/H pour les responsabilités stratégiques et scientifiques (direction, responsabilité d'équipe, ...) : permet d'analyser si les F/H sont dans des positions stratégiques de responsabilité
- % F/H pour les responsabilités opérationnelles/d'animation : permet d'analyser si les F/H sont plus présent.e.s sur ces responsabilités plus opérationnelles que celles stratégiques

## *Mouvements au sein du laboratoire*

- % F/H dans les flux d'entrée et de sortie par catégorie et an : permet d'analyser si l'embauche des femmes augmente
- % F/H par tranche d'âge par catégorie (avec des tranches de 5 ans pour permettre l'anonymisation) : permet d'identifier les futurs flux sortant pour préparer un vivier

## *Projets de recherche*

- % 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



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

Output de l'atelier :

## Output 4. Respect de la RGPD

**Mail type** pour demander l'accord aux personnels des labo pour le traitement des données des BDD du personnel pour être en accord avec la loi RGPD

+ document Annexe : Pour comparer vos chiffres au chiffres nationaux : données générées nationales pour l'informatique - Données 2020

Bonjour,

Nous vous informons que dans le cadre d'une enquête sur l'égalité professionnelle, menée par le Comité Parité du [nom labo], les informations recueillies vous concernant vont faire l'objet d'un traitement par le [nom labo]. Le traitement de ces données se fait sur la base légale de l'intérêt légitime du responsable du traitement. Les données ne comportent pas le nom et prénom, elles contiennent l'état civil, le statut au sein du laboratoire et les données relatives à l'activité professionnelle. En fonction de leurs besoins respectifs, les destinataires sont ... et ... (membres du comité de parité), le service administratif et financier et le service informatique. Les données seront conservées jusqu'au .... Aucun transfert de données hors de l'Union européenne n'est réalisé. Conformément aux dispositions légales et réglementaires applicables, en particulier la loi n° 78-17 du 6 janvier modifiée relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés et le règlement européen n° 2016/679/UE du 27 avril 2016 (applicable depuis le 25 mai 2018), vous disposez des droits suivants : Exercer votre droit d'accès, pour connaître les données personnelles qui vous concernent.

.....

# 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 ...

Reste à faire

- *Comment analyser les données ?*

Indice d'avantage masculin (appelé aussi Adverse Impact) - [lien sur cet indicateur et comment le calculer](#)  
Calcul de statistique significative étant données les tailles de population (script R à venir)

- *Comment restituer les données ?*

Quel graphique ? Nous vous suggérons de vous inspirer des graphiques proposés par l'INS2I pour l'analyse qu'ils ont faite pour chaque laboratoire.

# INDICATEURS ET MESURES QUALITATIFS



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

Output de l'atelier :

**Output 1.** 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 est composé des éléments suivants
  - Un préambule permettant d'introduire l'objectif du questionnaire ainsi que la manière dont les données vont être traitées relativement à la loi RGPD.
  - Partie 1 : questions "Rôle & activités professionnelles"
  - Partie 2 : questions sur "Satisfaction des conditions de travail"
  - Partie 3 : questions sur "Conciliation vie privée & vie professionnelle"
  - Partie 4 : questions sur "Relations interpersonnelles sur le lieu de travail"
  - Partie 5 : questions sur "Représentation et opinion sur l'égalité professionnelle" incluant des "questions relatives aux situations de sexisme ordinaire, harcèlement et violence"
  - Partie 6 : question concernant les primes, personnes à charge, et le profil sociodémographique



# Questionnaire

## Partie 1 : Rôle & activités professionnelles

- Statut au sein du labo
- Evolution de carrière :
  - année entre les grades
  - Passation de l'HDR et freins à passer l'HDR
- Publications :
  - Nb et type de publi
  - Effet de la crise sanitaire
  - Satisfaction dans le taux de publication
  - Passation de l'HDR et freins à passer l'HDR
- Conf, formations, ...:
  - Nb participations
  - Freins
- BIATTS
  - Accord fonction/ grade /corps
  - Passation de concours

## Partie 2 : Satisfaction des conditions de travail

- Niveau de responsabilité
  - Niveau estimez
  - Satisfaction de ce niveau de responsabilité
- Implication dans les processus décisionnels:
  - Sentiment d'être écouté (repartions des ressources, travail de recherche, enseignement, ..)
- Organisation de des activités professionnelles :
  - Satisfaction de la répartition en temps (enseignement, management de la recherche, travail de recherche, resp. admin...)
  - Charge d'enseignement
- Stress
  - Niveau de stress

## Partie 3 : Conciliation vie privée & vie professionnelle

- Vie pro / vie privée
  - Vie pro empiète sur la vie perso (et vice et versa)
  - Répartition du temps : activité pro, loisirs, tâche domestiques, aide aux personnes
  - Satisfaction répartition du temps
- Surmenage
  - Sentiment de surmenage

## Questionnaire

### **Partie 4 : Relations interpersonnelles sur le lieu de travail**

#### **- Relations avec les collègues/supérieurs :**

- Sentiment d'être respecté, reconnu (soi-même, ses propres travaux)
- Sentiment d'être écouté
- Ambiance au laboratoire

-

### **Partie 5 : Représentation et opinion sur l'égalité professionnelle**

#### **- Egalité pro. F/H**

- Sentiment qu'elle est respectée
- Aspect à améliorer
- Connaissance de la personne référente
- Effet néfaste des dispositifs de parité

#### **- Opinion sur les explications sur les raisons des inégalités femmes-hommes :**

- Souhaits des H/F
- Compétences H/F
- Avantages masculins
- Vivier
- Surreprésentation des femmes

### **Partie 6 : Questions relatives aux situations de sexisme ordinaire, harcèlement et violence**

#### **- Témoin et/ou victime de sexisme ordinaire**

- blagues, de rumeurs, de propos à connotation sexuelle
- De remarques gênantes sur le physique ou la tenue vestimentaire
- De sifflements, de gestes ou commentaires grossiers
- De contact physique léger non-consenti (main sur la jambe, frôlement, étreinte, etc.)

#### **- Témoin et/ou victime d'autres formes de discriminations**

- A qui ils/elles en en parlé
- Connaissance sur les dispositifs

## Questionnaire

### **Partie 6 : Profil sociodémographique**

- Prime :
  - Demande /obtention
  - Type
  
- Enfant(s) à charge :
  - Nb
  - Tranche(s) d'âge
  - Congé parental
  - Sentiment d'être panéalisé par la situation familiale
  
- Personne(s) à charge :
  - Degré de dépendance
  
- Tâches domestiques :
  - Participation par rapport aux autres personnes du foyer

- Quotité de travail
  
- Age
  
- Genre

# INDICATEURS ET MESURES QUALITATIFS



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

- ✓ Questionnaire **complet disponible**
- ✓ A mettre sur google form ou limesurvey pour la diffusion
- ✓ Adapter le questionnaire en fonction des données qui ont pu/n'ont pas pu être collectées dans les BDD

## Comment avoir un bon taux de réponse ?

Concernant le taux de réponse, pour que les gens répondent (**30% de participation est très bon taux de réponses**) il faut relancer toute les semaines par différentes personnes :

- Demander à la direction d'envoyer le message
- Relance une semaine après par vous
- Demander au chef.fe d'équipe d'envoyer le message de relance
- Relance encore une dernière fois par vous.  
Il faut fixer une date de butoir pour remplir le questionnaire (J+4 semaines)

# ATELIER « INDICATEURS ET MESURES »

## Objectif :

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

### ➤ Indicateurs et mesures communs

- ✓ Indicateurs et mesures quantitatifs : données, mesures, loi RGPD, ...

*Analyse quantitative - Conclusion de l'atelier .pdf*

- ✓ Indicateurs et mesures qualitatifs : enquête, loi RGPD, diffusion...

*Enquête qualitative - Conclusion de l'atelier.pdf*