



Inserm

La science pour la santé
From science to health

Plan pour l'Égalité Professionnelle Femmes/Hommes de l'Inserm Janvier 2021-Décembre 2023

En France, l'enseignement supérieur et la recherche sont toujours marqués par un déséquilibre entre les femmes et les hommes dans des proportions proches de celles constatées au niveau européen.

L'Inserm n'échappe pas à une structuration genrée telle que déclinée dans notre société, et bien que le domaine biologie-santé soit des plus attractifs pour les femmes et que notre population soit majoritairement féminine, la proportion de femmes diminue au fur et à mesure que l'on s'élève dans la hiérarchie.

Cette situation s'explique par plusieurs phénomènes décrits dans la littérature spécialisée comme la persistance de stéréotypes et préjugés, la moindre visibilité donnée au travail des femmes dans le domaine scientifique entraînant une plus faible notoriété, l'entre-soi des réseaux masculins qui favorisent les opportunités de carrières, une conciliation vie professionnelle/vie privée plus complexe pour les mères.

L'Inserm a rappelé dans son plan stratégique sa volonté de développer une politique en faveur de l'égalité professionnelle et de la parité, de renforcer son attractivité à l'international, ainsi que son ambition en matière de performance scientifique.

Les obligations contenues dans les textes législatifs et réglementaires, ainsi que les recommandations éditées, (la loi Dussopt 6 août 2019, l'accord sur l'égalité professionnelle dans la fonction publique du 30 novembre 2018, le référentiel MESRI....) sont intégrées et ont structuré la réflexion.

Conformément aux recommandations internationales (ONU, Commission européenne) en matière de parité, pour passer de la déclaration d'intention à une évolution tangible de la situation, l'implication doit être massive et engager la ligne managériale.

L'Inserm, par son ambition en matière de performance scientifique et face à l'émulation internationale, doit être capable d'appréhender l'intégralité du potentiel de ses personnels, et ne peut plus ignorer l'existence, démontrée dans de nombreuses publications), de biais souvent inconscients qui perturbent la mise en œuvre de l'égalité des chances en matière de recrutement, d'appréciation, de détection et d'évaluation. Ce phénomène doit être connu de tous et contrecarré.

Afin que chacun et chacune puisse développer au mieux ses capacités professionnelles il est nécessaire de s'assurer de conditions et d'organisations de travail modernes et optimisées qui permettent un équilibre des temps de vie et d'une gestion adaptée aux aléas et périodes de transition entre vie personnelle et vie professionnelle.

Enfin, les études dans le domaine du sexisme et de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles, montrent toutes une persistance dans le milieu professionnel, de propos, comportements qui furent tolérés par certains et qui ne sont plus aujourd'hui acceptables, qu'il s'agisse de sexisme dit « ordinaire » ou de harcèlement. L'affichage clair de la volonté de prévenir et faire cesser toute action inappropriée et de nature à détériorer les conditions de santé au travail des victimes au sein de ses entités est une condition *sine qua none* pour faire progresser la parité et l'égalité professionnelle à l'Inserm.

La vigilance exercée depuis plusieurs années par la Direction Générale de l'Inserm sur ces sujets, a amorcé une prise de conscience, qui est néanmoins insuffisante, comme constaté

dans les données genrées du bilan social et chiffres clés de l'Institut pour atteindre l'égalité professionnelle.

Il apparaît donc nécessaire d'adopter une série de mesures visant à : initier une action collective et engageante (I), créer les conditions d'un égal accès aux responsabilités et aux promotions (II), améliorer l'articulation des temps de vie et mieux accompagner la parentalité (III), et également lutter contre le sexisme et les violences sexuelles (IV).

Les principes de mise en œuvre de ces propositions sont les suivants :

Toutes les actions envisagées dans ce plan sont conçues pour promouvoir la parité F/H. La plupart seront également mobilisables pour lutter contre d'autres formes de discrimination (racisme, anti sémitisme, haine anti LGBT Q+). Elles sont par ailleurs toutes d'application à court terme, avant fin 2023 au plus tard.

La communication, l'acculturation, la formation seront privilégiées pour faire connaître largement les propositions et les résultats.

Fruit d'une concertation approfondie et d'une analyse des données internes, ces propositions sont susceptibles d'être complétées, améliorées par retour d'expérience...

Une approche systémique a été choisie, l'Égalité et la mise en œuvre de ces propositions, est l'affaire de tous et de toutes, chacun dans son rôle et ses actions quotidiennes, par une analyse des processus et des pratiques au regard de la parité.

Une déconcentration opérationnelle des modalités est prévue, en concertation avec la mission Parité Égalité Professionnelle, au niveau des délégations régionales, pour s'assurer d'une bonne articulation avec les dispositifs de nos partenaires de site, ainsi que par départements fonctionnels pour les domaines de compétences spécifiques : communication, formation etc...

Initier une action institutionnelle collective et opérationnelle

La réussite de nos propositions suppose une adaptation de notre organisation pour une diffusion générale de notre politique en faveur de la parité, une responsabilisation de toute la ligne managériale pour une implication renforcée. Le plan fera l'objet d'un suivi dynamique pour maintenir la motivation et sera soutenu par une communication multi supports afin de toucher un large public.

- a) Constituer un réseau Parité Égalité Professionnelle qui irrigue toute la communauté :

Créer dans chaque structure, service, une cellule composée de personnes aux profils divers, dotées d'une feuille de mission...le rôle de ces cellules sera de relayer les campagnes, de proposer des actions, d'animer la réflexion et de suivre la progression de la structure au regard de la parité. L'animation sera assurée par la délégation régionale avec le soutien de la mission PEP.

Acteurs : délégations régionales, structures de recherche et services

Suivi : suivi par délégation régionale et administration du siège du nombre de cellules créées/ nombre d'entités (une entité : un service, une structure de recherche, un département, un institut thématique...)

Objectif : 2021 : 10% ; fin 2022 : 30% ; fin 2023 : 60%

- b) Assurer une mise en œuvre intégrative et personnellement engageante :

Faire parvenir et faire signer à chaque responsable d'entité, une lettre d'engagement en faveur de la politique de l'Inserm en matière de Parité et d'Égalité professionnelle, personnalisée,

adaptée à ses fonctions, contenant les dispositions transverses et spécifiques. Cette lettre sera communicable

*Acteurs : DG/DR, Mission PEP,
Suivi : suivi par délégation régionale et administration du siège, du nombre de lettres signées par rapport à celles envoyées
Objectif : 2021 : DG, DR et Départements et instituts thématiques : 80%, 2022 : 100% et pour les responsables structures de recherche 30% et 2023 : 60% puis 80%*

c) Organiser un suivi dynamique :

Par un comité composé de la Direction Générale, Mission PEP, représentants DR et Départements, et de représentants des structures de recherche, se réunissant semestriellement. Prévoir également un point annuel en comité de direction ainsi qu'en Comité Technique. Intégrer le genre dans tous les outils et études, afin de pouvoir constater la progression et améliorer si besoin les mesures prises.

Acteurs : DG, mission PEP

d) Afficher largement notre politique en faveur de la parité :

Diffuser à toute occasion opportune notre politique, le plan, les premières réalisations...inclure dans les documents et sur le site internet de l'Inserm, le rappel de notre engagement en faveur de la parité et l'Égalité Professionnelle, et intégrer les dispositions idoines dans les conventions de mixité, règlement intérieur.

Acteurs : DG, DISC, DPRE, DAJ mission PEP

II-Créer les conditions d'un égal accès aux responsabilités et évolutions de carrière

Les biais potentiels de genre dans l'évaluation, la détection, la valorisation s'inscrivent dans le cadre général de notre système social et constituent une problématique complexe et diffuse.

Afin de s'assurer que chacun et chacune puisse à l'Inserm bénéficier d'une carrière et d'une reconnaissance uniquement basée sur ses qualités et activités professionnelles, il nous faut collectivement être capable d'appréhender cette notion de biais de genre et la maîtriser, de s'assurer de l'égalité des chances lors de moments clés, d'élargir notre mode de détection et de reconnaître et valoriser les parcours à leur juste valeur.

a) Acculturer la communauté Inserm aux notions de genre et de discriminations

Adopter une communication exempte de biais et de stéréotype. Appliquer la circulaire du 21 novembre 2017 ainsi que le guide du Haut Conseil à l'Égalité. S'adresser de façon appropriée aux interlocuteurs et interlocutrices.

Diffuser les études scientifiques sur le sujet, et mettre à disposition les chiffres et ressources de l'Inserm sur l'intranet.

Elaborer un module de base, sous forme numérique, de sensibilisation aux notions de genre, de lutte contre les discriminations, sexisme et violences. Demander à tous les responsables d'entité et managers, de le suivre.

*Acteurs : DRH, DR
Suivi : suivi du nombre de personnes formées/le nombre de courriers de convocation envoyés par les services de formation
Objectif : 2022 : 30% ; 2023 : 60% puis tendre vers le 100%*

b) Promouvoir l'égalité des chances

Concevoir de nouvelles formations adaptées pour les membres des commissions, conseils et jurys, pour les sensibiliser aux stéréotypes et biais inconscients à éviter. Avant la disponibilité

de ces formations, prévoir un visionnage de vidéos existantes. Rédiger un guide reprenant les bonnes pratiques.

Veiller à ce que les personnes à temps partiel aient un accès équitable aux évolutions de carrières.

Intégrer ces notions aux formations déjà existantes de management, d'appréciation.

Généraliser la possibilité d'être auditionné par visio-conférence.

Créer la fonction de Garant parmi les membres de toute réunion ayant pour finalité un arbitrage individuel ou un effet sur la carrière : attributions moyens, primes, recrutement, promotion etc...Le garant suit les statistiques tout au long du processus (de la population éligible à celle des bénéficiaires) et vérifie la bonne application des principes d'égalité des chances. (Par extension à la Circulaire du 18 juin 2020)

Acteurs : DRH

Suivi : produire le tableau annuel genré des populations d'agents promouvables /promus sur toutes les promotions, tous les niveaux

Objectif : Détecter les écarts et les analyser au regard des critères utilisés

c) Développer la visibilité et la notoriété des femmes Inserm

Revoir dès 2021 nos supports, documents, sites web et s'assurer d'une juste valorisation de nos chercheuses

Demander au comité histoire de s'assurer de l'absence d'effet Mathilda (Omissions sur les contributions des femmes) et de rétablir le cas échéant les justes attributions.

Assurer la promotion des expertes Inserm auprès des médias, collectivités, au niveau régional et national.

Instituer le principe général de parité dans les nominations : des membres et présidences de comités, jurys, et des représentants de l'Inserm.

Et refuser tout soutien, financier, institutionnel, de l'Inserm aux manifestations ou congrès dont la programmation est manifestement déséquilibrée.

Acteurs : DG, DISC, DR, IT, structures de recherche

Suivi : 2021 diffusion recommandation congrès et nominations

d) Diversifier les candidatures aux postes à fortes responsabilités

Instaurer des conditions favorables à la diversification des candidatures :

Rappeler aux instances, partenaires et managers, lors des réunions de site par exemple, les préconisations générales d'éviter si possible le cumul de postes de direction avec d'autres charges importantes et le renouvellement du mandat de responsable de structure plus d'une fois (maximum 10 ans). L'Inserm préconise l'alternance aux postes à responsabilité.

Sur chaque site, instituer une revue de potentielles à l'occasion du point à mi-mandat, (au plus tard) avec les co-tutelles et les partenaires, afin de stimuler les vocations et d'augmenter à court ou moyen terme le nombre de femmes en responsabilité de structure, d'équipe, Plateforme, ...

Cette revue, en amont de la constitution et de la présentation des projets, est destinée à identifier les futures candidatures féminines possibles, quel que soit le statut, à partir d'un vivier réalisé par les employeurs.

Mobiliser les délégués régionaux et la mission politique des cadres pour assurer un suivi adapté selon le profil des personnes détectées.

Proposer aux pressenties, de bénéficier, d'un accompagnement personnalisé : avec une priorité pour les formations stratégiques : formation aux médias, management, cursus Haut Potentiel etc...

Acteurs : DG, DR, DESP, IT avec les co-tutelles de site

e) S'assurer d'une politique de rémunération juste et équitable

Analyser les critères d'attribution des primes au regard du genre et en tirer les conséquences dans les Lignes Directives de Gestion (LDG).

Accroître la vigilance sur les recrutements aux postes stratégiques ouvrant droit à compléments de rémunération, ainsi que sur l'attractivité pour les postes à fort déséquilibre de genre (catégorie B, DSI etc..). Réaliser un suivi.

Offrir un entretien RH à toute nouvelle demande de temps partiel (+ de 90% des temps partiels exercés par des femmes) pour balayer avec l'agent toutes les informations utiles, notamment en matière de rémunération, de complément de cotisation.

Créer un groupe d'expertise pour identifier et analyser finement le poids des éléments générateurs des écarts de rémunérations à l'Inserm constatés dans le bilan social, sur le modèle de l'outil DGAFP. Produire une étude annuelle sur l'évolution des écarts. Intégrer les enseignements dans LDG.

Acteurs : DG, DRH

Suivi : tableau annuel analyse attribution primes et indemnités au regard du genre

Calendrier : 2022 premières analyses diffusées

III- Améliorer l'articulation des temps de vie et mieux accompagner la parentalité

La recherche d'un équilibre entre vie privée et vie professionnelle contribue aux bonnes conditions de travail. L'attente en matière d'innovation sociale concerne tous les personnels Inserm, quelle que soit leur situation familiale et leur fonction.

Dans cette perspective nous nous attacherons à saisir toutes les opportunités pour continuer à développer une approche moderne et pragmatique de l'organisation du travail et à renforcer un soutien adapté lors des périodes de transition.

a) Améliorer l'organisation du travail :

Diffuser les bonnes pratiques d'organisation du travail, en prenant en compte l'objectif d'équilibre des temps de vie et en veillant, par un suivi comparatif, à ce que les aménagements ne renforcent pas les inégalités via l'évaluation et l'appréciation.

Exploiter les possibilités offertes par le télétravail et le travail à distance.

Développer et encourager les moyens modernes pour permettre au plus grand nombre d'accéder à l'information, et au développement de compétences : captation vidéo, e-learning.

b) Améliorer la gestion des longues absences* (familiales, médicales.)

Instituer l'obligation d'un entretien avec le manager, avant le départ, sauf s'il s'agit d'une absence imprévue, et au retour, afin de fixer les modalités et permettre un congé et un retour dans de bonnes conditions.

Accompagner les managers par des recommandations. (Formation, guide).

Communiquer sur le don de jours.

Mener une réflexion transversale (finances, ressources humaines, scientifiques) afin de réduire l'impact des longues absences sur les contrats de recherche.

(*Longue absence : + de 30 jours consécutifs, hors congés annuels, CET et RTT)

c) Soutenir la parentalité :

Apporter un soutien particulier sur les situations de famille monoparentale.

Reconnaître la parentalité sous toutes ses formes

Veiller à ce que des espaces de convivialité soient adaptés pour accueillir ponctuellement les jeunes mères et femmes enceintes qui auraient besoin de s'isoler lors d'une pause.

Proposer systématiquement à toute première parentalité un entretien avec un gestionnaire RH, pour balayer toutes les informations utiles et si besoin orienter vers d'autres services : médecine de prévention, services sociaux...

Rédiger un guide à remettre aux jeunes parents et disponible sur l'intranet.

Acteurs RH, DR

Suivi : intégration dans processus RH de l'entretien nouveaux parents et diffusion du guide

Calendrier : 2022

d) Promouvoir une reprise sereine et motivante.

Encourager et faire connaître les bonnes pratiques de congrès accueillants : garderie, salle de repos, accessibilité des lieux et des contenus en ligne.

Mener une réflexion sur une action visant à favoriser la participation à un congrès dans l'année suivant une longue absence prise pour l'arrivée d'un enfant au foyer.

Analyser l'éligibilité des dépenses de garderie lorsqu'elle est proposée dans les congrès.

IV- Lutter contre les discriminations, le sexisme, et les violences sexuelles (y compris LGBTQ+.)

Il appartient à l'Inserm, de prévenir, former, informer, accompagner, sanctionner pour lutter contre toutes les discriminations, et sur le spectre large qui va du sexisme quotidien au harcèlement, de sécuriser les conditions de travail d'une population majoritairement féminine, de maîtriser les enjeux et d'afficher clairement sa volonté de faire cesser tout comportement inapproprié au sein de sa communauté.

(* LGBT Q+ : personnes lesbiennes, gays, bisexuelles, transsexuelles, queer, assexuelles, et autres...)

a) Intégrer le risque dans notre système de santé et sécurité au travail :

Considérer les violences sexistes et sexuelles comme risque professionnel majeur, pour les conséquences sur les victimes mais aussi pour l'effet dévastateur sur les travaux de l'équipe, les conditions de travail, et potentiellement pour l'employeur-tutelle Inserm.

Elargissement explicite du dispositif de Cellule veille sociale au traitement de ce risque, avec communication et affichage dans toutes les structures et sur les sites web des unités.

S'assurer régulièrement de la connaissance et de l'accessibilité du dispositif et recourir à des dispositifs externalisés si besoin.

Professionnalisation des personnes ressources : Délégués, RH, Médecine de prévention etc... Conformément aux recommandations gouvernementales de formation, par prestataire ou MOOC.

Acteurs : DRH, Délégations régionales
Suivi : taux formation discriminations et VSS des personnes ressources, et membres de CVS
Objectif : 2021 50% ; 2023 : 100%

b) Informer publiquement de l'engagement de l'Inserm dans ce domaine

Afficher sur le site web l'engagement de l'Inserm. Sensibiliser régulièrement les personnels sur leurs droits et obligations, en rappelant les sanctions prévues par la réglementation.

Relayer largement les campagnes officielles sur nos sites et supports.

Engager une réflexion en vue de la signature d'une charte de la diversité et de l'inclusion .

Remettre à chaque nouvelle personne arrivant à l'Inserm une fiche en français ou en anglais, comprenant tous les contacts et dispositifs utiles en cas de discrimination, au sens large et l'afficher dans les services et unités.

Acteurs : DISC, DRH PEP /DR-Unités
Suivi : disponibilité de l'information : fiche et affichage
Calendrier : 2021 disponibilité fiche et affiche, 2022 diffusion généralisée

c) Capitaliser et mutualiser les compétences dans le traitement des dossiers

a-Informer annuellement de façon anonymisée sur le nombre de dossier traités, les sanctions prises par l'établissement au cours d'un CSHSCT et d'un CT.

b-Constituer un groupe transverse de compétences pour capitaliser sur le traitement des dossiers, et offrir la meilleure protection possible aux victimes. Ce groupe intégrera la problématique des complications liées aux multi tutelles des structures de recherche, fera une proposition pour améliorer la coordination locale, à intégrer dans les conventions de mixité, et diffusera ses préconisations aux délégués, RRH ..

Acteurs : RH, DAJ

Tableau récapitulatif de suivi des 5 principaux objectifs (1)

N°	Intitulé	Acteurs	Indicateur	Objectif 2021	Objectif 2022	Objectif 2023	Observations
1	Cellules Egalité	DR/DU	% cellules	10%	30%	60%	Puis 80%
2	Lettres d'engagement	DG/PEP	% signature	80% DG	100% DG 30% DUs	60% DUs	Puis 80%
3	Sensibilisation des managers à la notion de genre et aux discriminations	DRH DR	Taux suivi module	Elaboration	20%	50%	Puis 80%
4	Formation, sensibilisation des membres de jurys aux biais	DRH/DE SP/DR	suivi	Membres CSS*	*Membres jurys concours	*Autres comités sélection	*Vidéo à défaut
5	Formation aux discriminations et VSS des membres de CVS et personnels Ressources	DRH DR	Suivi formation	20%	60%	90%	

Tableau Récapitulatif de suivi des 5 principales actions :

	Actions	Calendrier	Finalité
1	Afficher annuellement le ratio genré des populations promouvables/promues pour toutes les promotions	Dès 2021	Vérification évolution tendance
2	Rédiger et diffuser les recommandations en matière de parité : congrès, nominations	2022	Développer la visibilité et la notoriété des femmes
3	Produire annuellement et afficher l'analyse primes et indemnités au regard du genre	2022, 2023	Vérifier l'amélioration de la parité sur les fonctions rémunératrices
4	Production du guide et intégration processus RH soutien à la parentalité	2022	Soutenir la parentalité
5	Information contacts dispositifs discriminations et VSS	2021	S'assurer d'une connaissance générale du dispositif et des contacts utiles

(1) : Révision des objectifs prévue fin 2021 selon premiers résultats