



***UNIVERSITE DE LYON***

***Institut d'Etudes Politiques de Lyon***

**Rapport de stage : Mission Egalité de la  
Délégation Rhône Auvergne du CNRS :  
Evaluer un plan d'action pour l'égalité**

Gouetta Yona

**Master 2 Evaluation et Suivi des politiques publiques**

*Sous la direction de Yoann Morin*

*Jury : Nicolas Subileau, Guillaume Gourgues, Muriel Salle, Miroslava Menard,  
Yoann Morin*

**25 Juin 2021**

## Résumé du Mémoire de Master 2 Evaluation et suivi des politiques publiques

### *Evaluer un plan d'action pour l'égalité*

Dans les Délégations du CNRS et les Universités, les réseaux de correspondant·e·s égalité s'imposent comme le moyen de déployer les politiques d'égalité professionnelle au sein des organismes de la Fonction publique, 20% de l'emploi en France. En témoigne, la circulaire du 30 novembre 2019, faisant suite au protocole d'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, qui prévoit la mise en place de référent·e·s égalité au sein de l'Etat et de ses établissements publics. La généralisation de ce modèle pour mettre en œuvre des politiques d'égalité professionnelle, soulève de nombreuses réflexions quant au choix des instruments et des ressources allouées par l'Etat pour répondre aux enjeux égalitaires, « Grande cause du quinquennat ». Du fait de cette généralisation, il est nécessaire de s'assurer de leur efficacité particulièrement pour des enjeux de légitimité.

En s'appuyant sur l'expérience de la Délégation Rhône Auvergne du CNRS, nous avons proposé un outil d'évaluation adapté au plan d'action régional pour l'égalité et de ceux mis en œuvre par ces « correspondant·e·s », pour répondre aux enjeux d'égalité professionnelle. En plus de mesurer l'évolution de l'implantation des plans d'action pour l'égalité dans les unités avec des indicateurs quantitatifs, nous nous sommes attachées à produire des données qualitatives permettant d'analyser les processus d'acculturation des laboratoires à ces questions. Ainsi, dans la continuité de mes missions professionnelles à la Délégation Rhône Auvergne du CNRS et de mes précédents travaux de recherche j'ai réalisé un cahier des charges capable d'évaluer le plan d'action pour l'égalité à deux échelles : la Délégation et les unités. Le référentiel proposé répond à plusieurs enjeux, le premier est celui de s'assurer de l'efficacité, de la pertinence, de la cohérence, de l'efficience et de la durabilité de ces modèles de plan d'action. Le second enjeu est celui de réintégrer l'échelle régionale dans le suivi et l'évaluation du plan d'action 2021-2023 adopté par la Mission pour la place des femmes au CNRS. Dans ce mémoire nous nous sommes attachés à mettre en lumière l'invisibilisation des Délégations dans les outils de suivi et de pilotage nationaux. Parmi les 5 axes et les 18 objectifs associés, le réseau COREGAL, réseau de correspondant·e·s en Délégation, n'est mentionné qu'une seule fois au dernier axe dans l'objectif de « favoriser l'appropriation de la politique d'égalité professionnelle dans toutes les entités du CNRS ». Au-delà de simple relais d'information, les correspondant·e·s égalité en Délégation, participent pleinement à la co-construction et la mise en œuvre de plans d'action novateurs à part entière. C'est notamment par le biais de son réseau de correspondant·e·s égalité en unité et des

ressources financières et humaines mobilisées, que la Délégation Rhône Auvergne a mis en œuvre un plan d'action pour l'égalité concret adapté aux spécificités des unités de sa circonscription.

Les plans d'action régionaux, en plus de permettre la déclinaison du plan d'action national à l'échelle des unités, en sont complémentaires. Ils élargissent les thématiques abordées, la fréquence des actions, et le public touché. Ainsi, les outils de suivi prévu par le plan d'action pour l'égalité 2021-2023 ne rendent compte que d'une vision partielle de la politique globale : nationale et locale, d'égalité professionnelle au CNRS. Le troisième et dernier enjeu soulevé par la production de ce cahier des charges, est celui de la quantification de l'égalité professionnelle. Comme le démontre Sophie Pochic et Soline Blanchard dans leur ouvrage « Quantifier l'égalité au travail », « la production de chiffres est au cœur des mobilisations féministes et des politiques de genre ». Les politiques d'égalité, politiques dont le but est de parvenir à une égalité réelle au-delà d'une égalité numérique, n'échappent pas à cette « ère de la gouvernance par les nombres » (Supiot, 2015), et à la fièvre de l'évaluation » (RHMC, 2008), nécessaire à la rationalisation de l'action publique. Les changements de mentalité, et la mise en vigueur de nouvelles normes dans une culture professionnelle font pourtant partie des effets attendus d'une politique d'égalité professionnelle, qui se caractérise également comme une politique de symbole. Ainsi on peut se questionner sur la prééminence des indicateurs chiffrés dans la « mesure » de l'égalité « réelle ». Mes précédents travaux de recherche, notamment sur l'étude des inégalités femmes-hommes dans les carrières scientifiques, ont montré que les plans d'actions régionaux pour l'égalité, et notamment la présence de correspondant·e·s égalité, participent à l'acculturation des unités. Ces transformations, changements de culture et adoption de bonnes pratiques ne peuvent pourtant se refléter immédiatement dans les indicateurs chiffrés de promotion et d'écart de rémunérations tels qu'ils sont définis pour évaluer les plans d'action à l'heure actuelle. C'est pour restituer ce processus et caractériser les mécanismes de transformation opérées par les unités scientifiques au contact des plans d'action pour l'égalité que nous avons produit un référentiel qualitatif construit sur la base d'un travail d'enquête mené auprès des correspondant·e·s égalité. Il s'agit en somme d'analyser la lente évolution du changement « culturel » opérée par ces environnements scientifiques.