

Journée des directrices et directeurs d'unités de l'INS2I



Depuis 80 ans, nos connaissances
bâtissent de nouveaux mondes



Depuis 80 ans, nos connaissances
bâtissent de nouveaux mondes

La parité Un objectif prioritaire de l'INS2I

Anne Siegel et Olivier Serre

Présentation

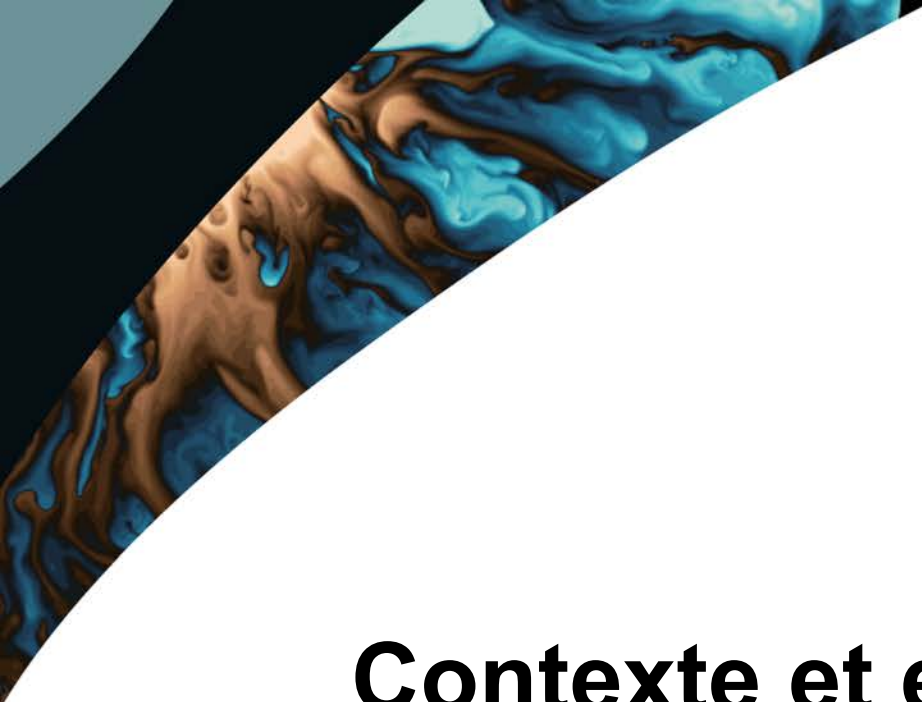


Depuis 80 ans, nos connaissances
bâtissent de nouveaux mondes

Contexte et enjeux

Plan d'action à l'INS2I

- Focus sur les carrières
- Amorcer le chantier de la vie quotidienne



<https://www.youtube.com/watch?v=ZhzPNE0-bQo>

Contexte et enjeux

Etat des lieux



Depuis 80 ans, nos connaissances
bâtissent de nouveaux mondes

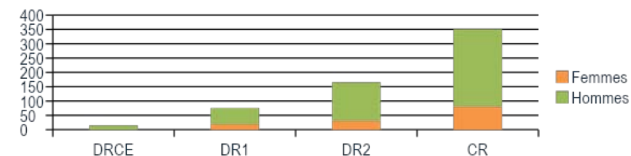
Quizz égalité : <https://tinyurl.com/parite-ins2i>

Statistiques. Proportion de femmes dans le périmètre de l'informatique et des mathématiques appliquées

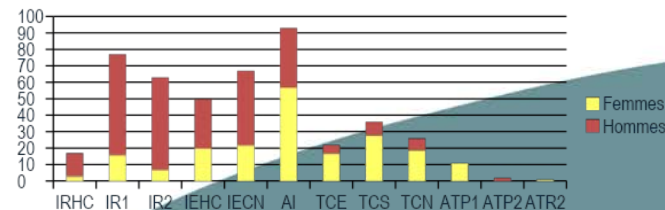
Total	MCF	CR	PR	DR
22%	26%	19%	17%	16%

*(CNU section 26,27,61, CNRS section 6,7, Inria)
(chiffres 2017, M. Basseville)*

Répartition hommes-femmeschez les chercheurs CNRS INS2I



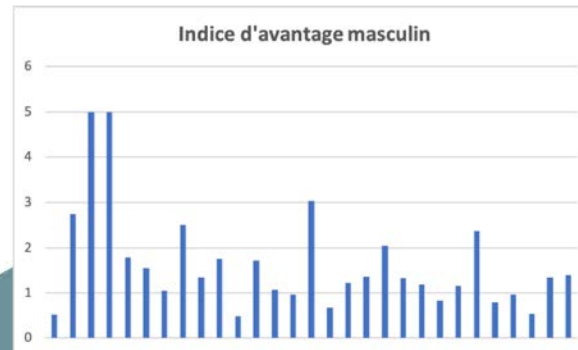
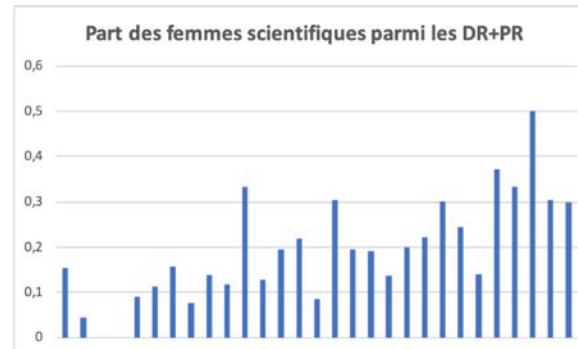
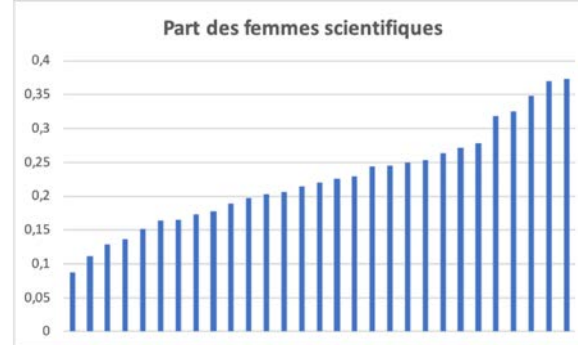
Répartition hommes-femmeschez les IT CNRS INS2I



Dans vos laboratoires

Réponses à l'enquête DU : 30 réponses / 40 !

- Chiffres à consolider...
- **Proportion des femmes scientifiques: 22,3%**
 - De 8% à 37%.
- **Proportion de femmes DR+PR : 18%**
 - De 0% à 50%
 - Non corrélé à la proportion de femmes
- **Indice d'avantage masculin: 1,30**
 - Rapport entre la proportion de PR+DR parmi les hommes et celle parmi les femmes.
 - **Impact du genre sur les promotions ?**



Dans vos laboratoires



Depuis 80 ans, nos connaissances
bâtissent de nouveaux mondes

Enquête DU. Les laboratoires mettent en oeuvre des actions...
... mais ces actions sont dispersées !

Différentes actions mises en oeuvre

- **Vigilance à l'équilibre dans les responsabilités** : 19 laboratoires.
- **Actions de sensibilisation** : 11 laboratoires.
- **Comités / correspondant parité-égalité** : 7 laboratoires.
- **Divers**: retours de congé maternité, mentorat, salle allaitement, réunions sandwich (...): 5 laboratoires

Des points bloquants pour certains DU

- **Peu de levier sur les recrutements**
- **Manque de vivier** (y compris doctorantes)

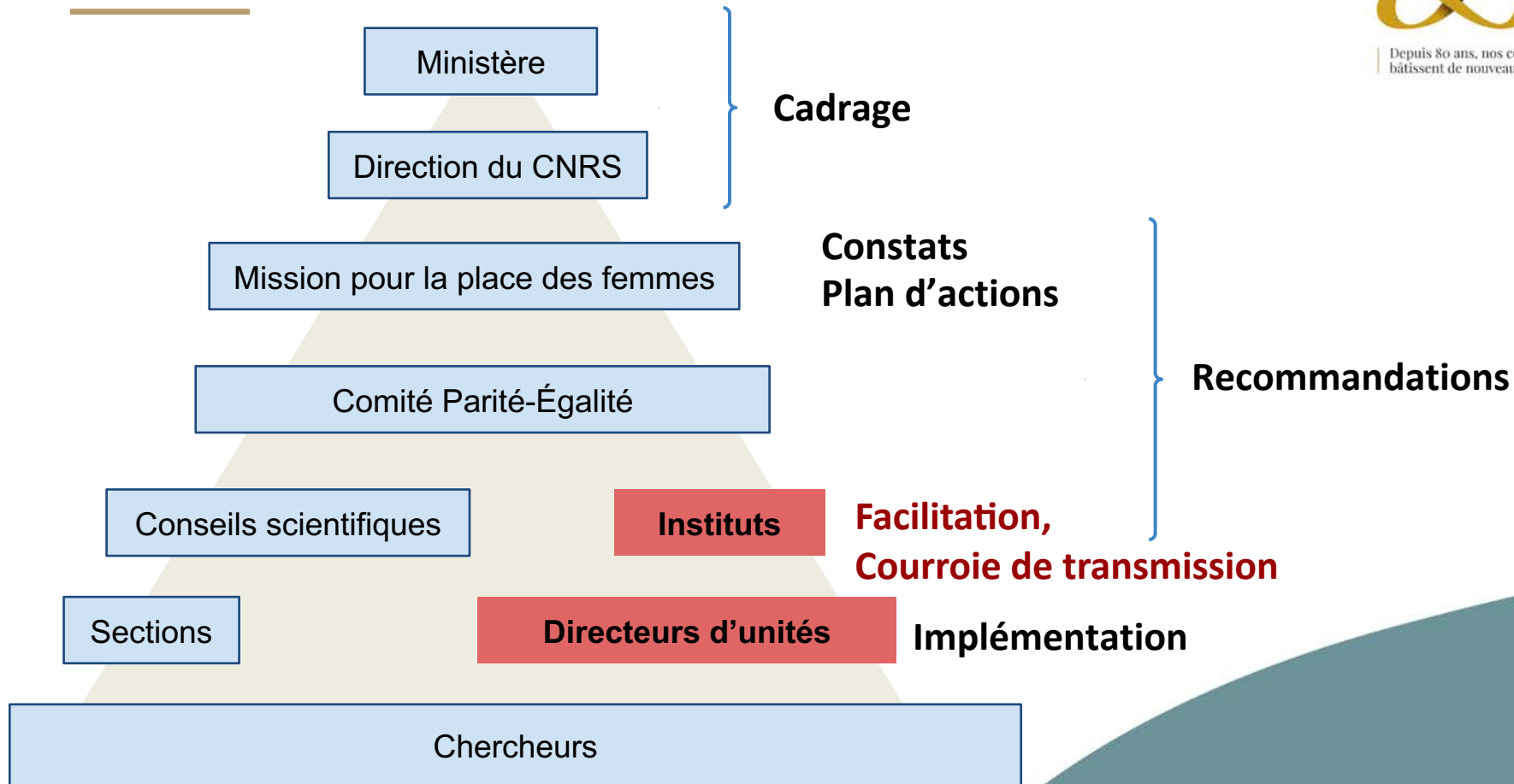
La parité ne peut pas être atteinte de manière distribuée, en laissant les autres agir

- **Sans rien faire, le vivier diminue** (cercle vicieux)
 - Nous perdons la bataille de l'attractivité
- **Un investissement des instances et des laboratoires dans la durée est nécessaire**

Stratégie du CNRS



Depuis 80 ans, nos connaissances
bâtissent de nouveaux mondes



Instances du CNRS



Depuis 80 ans, nos connaissances
bâtissent de nouveaux mondes

Mission pour la place des femmes du CNRS

→ **Cadre général, plan d'action/prévention**

- Recherches sur le genre.
- Formation pour les cadres et jurys.

Comité parité-égalité

→ **Recommandations pour les instituts et les sections**

(M. Basseville et M. Moulin représentent l'INS2I)

- Concours. *Référents parité dans les jurys.*
- Visibilité. *Manifestations scientifiques.*
- Sensibilisation *Modules de formations.*
- Carrières. *Incitation à candidater.*



Depuis 80 ans, nos connaissances
bâtissent de nouveaux mondes

Politique parité-égalité de l'INS2I

Politique parité INS2I



Depuis 80 ans, nos connaissances
bâtissent de nouveaux mondes

Court terme

- Etre le relai **des bonnes pratiques** dans les labos (*Liste de diffusion*).
- Implémenter les **recommandations des instances** (*Soutien conférences/dialog*).
- Proposer des actions liées aux **carrières des chercheuses**.

Moyen terme

- Accompagner les labos pour définir des **politiques parité locales** (*Soutien financier*).
- Communiquer, expliciter, sensibiliser (*Page publique avec stats*).
- Se questionner sur l'**inclusivité dans les laboratoires**.

Long terme

- **Ne plus avoir besoin de politique parité.**

La proposition de l'INS2I



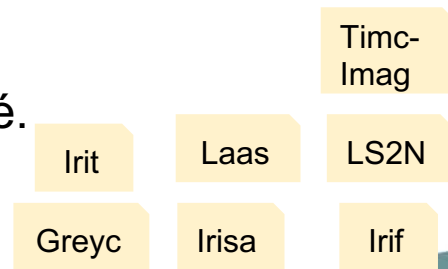
Depuis 80 ans, nos connaissances
bâtissent de nouveaux mondes

@INS2I

- Création d'une **cellule parité-égalité** pour échanger avec les DUs.
- **Soutien aux labos pour la mise en place d'action.**

@DU

- Créer une commission parité ou nommer des référents parité.
- **Définir une politique/feuille de route.**





Depuis 80 ans, nos connaissances
bâtissent de nouveaux mondes

Focus: carrières des chercheuses

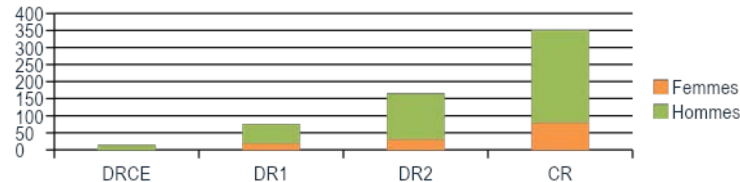
Freins identifiés dans les carrières



Depuis 80 ans, nos connaissances
bâtissent de nouveaux mondes

Constat: Les freins aux carrières sont souvent dus à des mécanismes sociétaux et institutionnels sur lesquels il est possible d'agir.

Répartition hommes-femmes chez les
chercheurs CNRS INS2I



4 pistes d'actions...

- Améliorer la **gestion des retours d'interruption de carrières**.
- Faciliter le **passage de l'HDR**.
- Accroître la **visibilité des recherches** des femmes.
- Augmenter les **prises de responsabilité**.

Retour d'interruption de carrière



Depuis 80 ans, nos connaissances
bâtissent de nouveaux mondes

Constat: Une interruption pour maternité a un impact de plus d'une année sur les carrières.

@INS2I

1. **Enveloppe financière** pour accompagner les retours de congé de personnels CNRS.
2. Sollicitation des partenaires universitaires pour promouvoir des **CRCT pour les E-C**.

@DU

➤ **Accompagnement individuel.**

- Informer les personnes concernées,
- Faire la demande de crédits à l'INS2I,
- Réaliser une réunion pour vérifier que les activités de recherche ont repris.

Liris

Loria

➤ **Assurer la continuité des recherches et enseignements**

- Implication de la communauté de chercheurs pour assurer la continuité des enseignements lors des congés, délégations, CRCT...

Irif

Passage de l'HDR



Depuis 80 ans, nos connaissances
bâtissent de nouveaux mondes

Constat Une proportion non négligeable de chercheuses (-eurs) avec un dossier académique adéquat et une autonomie scientifique avérée ne passent pas leur HDR.

@INS2I

1. **Suivi à 7 ans des CR** : actions d'accompagnement en coordination avec les DU.
2. Pour les E-C, **délégations prioritaires** pour préparer une HDR.

@DU

- Mise en place d'un système d'**information sur les critères** pour passer une HDR.
- Réflexion sur un **système d'accompagnement** pour lever les freins
"On coache bien les candidates et candidats ERC...".

Iriza

LS2N

Visibilité des recherches



Depuis 80 ans, nos connaissances
bâtissent de nouveaux mondes

Constat Les femmes sont sous-représentées dans les conférences invitées par rapport à leur proportion dans les communautés scientifiques

(initiative <https://biaswatchneuro.com>)

@INS2I

1. **Subventions de conférences conditionnées** à une représentation équilibrée
(*oratrices invitées, comité scientifique, comité de programme*)
2. **Communication accentuée** sur les recherches portées par les chercheuses.

@DU

- **Identifier des espaces** pour présenter les recherches des femmes localement
 - Seuils pour les réunions scientifiques existantes (séminaires, conseils, ...).
 - Créer de nouveaux espaces (portraits...)
- **Remonter des noms de chercheuses**
... pour que le CNRS communique sur leurs travaux.

Inria
Rennes

LIP

Prise de responsabilités



Depuis 80 ans, nos connaissances
bâtissent de nouveaux mondes

Constat: Les femmes sont sous-représentées dans les fonctions de direction
... alors qu'elles apportent des points de vue différents

@INS2I

- **Programme de formation** «construire sa carrière d'informaticienne»
(un programme prototype est en cours à l'INP)

@DU

- Féminisation des postes à responsabilité
- **Binômes paritaires** à la tête des équipes
- Intégrer des **déléguées scientifiques** dans les équipes de direction
 - en les associant aux prises de décision
 - dès le début des carrières

Gipsa

I3S

Témoignages des laboratoires



Depuis 80 ans, nos connaissances
bâtissent de nouveaux mondes

Christophe Rosenberger (Greyc).

- Organisation d'une journée parité
- Les mesures qui en ont débouché.

Mohamed Said Hacid (Liris).

- Représentation paritaire chez les responsables d'équipes



Depuis 80 ans, nos connaissances
bâtissent de nouveaux mondes

Amorcer le chantier de la vie quotidienne

Démystifier les idées reçues



Depuis 80 ans, nos connaissances
bâtissent de nouveaux mondes

*Je ne crois pas à l'impact du
genre sur les carrières...
Personnellement, je n'ai eu
aucun souci.*

*C'est clair, cette fille est invitée
dans cette conférence parce
qu'elle est une femme*

*Oh ca va c'est une blague, t'as
pas le sens de l'humour.*

Constat De nombreuses études existent pour prendre de hauteur

@INS2I: Mise à disposition de matériel de sensibilisation

- Littérature, vidéos ...
- Moocs, cours, quizz ...
- Listes d'experts et expertes à inviter.

@DU: Organiser des campagnes de sensibilisation

	Timc- Imag	Greyc
Gipsa	LSV	Irit
Cran	L2S	I3s

Laboratoires sécurisants ?



Depuis 80 ans, nos connaissances

“Réagir promptement à une remarque dévalorisante...”

“Ecrire une HDR quand on a le dossier pour cela...”

“Candidater dans une équipe exclusivement masculine...”

“Partir en mission quand on a des enfants...”

“Franchement je ne vois pas où est le problème !”

“Reprendre la parole quand on s’est fait interrompre...”

Les petites phrases qui font mal

Prise de recul: mécanisme très usuel

Les **environnements professionnels** avec une représentation déséquilibrée de genre sont considérés comme **«non-sécurisant»** par les personnes sous-représentées.

Travailler l'inclusivité



Depuis 80 ans, nos connaissances
bâtissent de nouveaux mondes

Laboratoire inclusif: Prise en compte de tous les ressentis sans jugement a priori.

@INS2I: Coordonner un échange de bonnes pratiques dans les laboratoires

- Horaires de réunions adaptées,
- Coordination de la prise de parole dans les réunions,
- Salle d'allaitement
- Café-discussion (séminaires, repas),
- Communication inclusive,
- Information sur les comportements non admissibles,
- Mentorat/marrainage/parrainage...

Loria

LIP

Irisa

@DU:

- Coordonner une **réflexion sans état-d'âme** sur le ressenti au quotidien dans le labo
- **Soutenir les actions** proposées localement

Conclusion



Depuis 80 ans, nos connaissances
bâtissent de nouveaux mondes

La parité est un enjeu sociétal central et notre communauté ne peut y déroger

- Pour valoriser le potentiel de nos chercheuses
- Pour ne pas restreindre nos viviers de futurs chercheurs et chercheuses

Le chantier ambitieux mais...

- Le soutien de l'INS2I, qui en fait un objectif prioritaire, sera important.
- Le gain pour toutes et tous sera indéniable.

Les actions des DU sont cruciales : relais auprès des personnels de recherche

- Définir une feuille de route en vous appuyant sur les membres de vos laboratoires.

Contact : anne.siegel@cnrs.fr, olivier.serre@cnrs.fr,
pierre.chainais@cnrs.fr, mireille.moulin@cnrs-dir.fr, laure.thiebault@cnrs-dir.fr