

Egalité femmes-hommes à l'IRISA...

Éléments de discussion pour un groupe de travail

Cercle vicieux des inégalités h/f



Cercle vicieux des inégalités h/f



Quels sont les risques induits ?

La raréfaction du vivier impact négativement sur:

- * ... la capacité d'innovation / l'excellence / les performances du domaine : on se prive a priori de la moitié des idées d'une génération, et on diminue la compétition.
- * ... l'efficacité économique : on ne forme pas assez de gens pour l'industrie.
- * ... l'image projetée de notre domaine : cooptation, absence de méritocratie, entre soi → renforcement des stéréotypes.
- * ... Nos positionnements futurs : la commission européenne ou l'université ou l'HCERES pourraient conditionner des crédits ou postes à un minimum de représentation féminine...

L'évolution des indicateurs d'égalité h/f est un excellent marqueur de dynamisme d'une communauté scientifique

Exemple de l'IRISA

Instances

- * Directions (Irisa & Inria RBA) : 1/7
- * Départements IRISA : 0/7.
- * Bureau CP Inria : 1/5.
- * Scientific advisory board : 1/10.
- * **Responsables d'équipes IRISA : 4/39.**
- * Responsables d'équipes INRIA: 3/30.

Dernières femmes

- * MCU UR1 : 2016
- * MCU INSA : 2013
- * CR CNRS : 2016
- * CR Inria : 2010
- * Prof UR1 : 2010 & 2011
- * DR CNRS : 2017
- * DR Inria : 2003
- * Resp. équipe Irisa : 2014
- * Resp. équipe Inria/Irisa : 2012

- Direction non féminisée
- **Très peu** d'équipes dirigées par des femmes
 - Peu de rang A
- **Un vivier rang B**

Le big-data sur l'égalité femmes-hommes

Multiplication des sources d'information

- * Éléments d'analyse
- * Éléments d'interprétation
- * Structures et comités dédiés
- * Initiatives et conseils variés et nombreux

Difficile à synthétiser



Essoufflement ...
si on fait tout

Crispation ...
si on ne fait rien

Différents angles et actions

Contexte historique et politique

Invisibilité - Mythe de la méritocratie - Mixité vs égalité - Acquis vs innée - Intérêt économique - Justice sociale – Rapport de pouvoir

- *Légitimité des politiques paritaires*
- *Valorisation des modèles scientifiques*
- *Sensibilisation*

Relations de groupe / structures

Déséquilibre h/f + homophily + visibilité à processus exponentielle = plafond de verre

Impact du networking, Profils de recrutement stéréotypés.

- *Ratio sur les composition des comités*
- *Actions sur les compositions de CP et les invitations aux conférences*

Relations inter-individus

Paternalisme bienveillant – Sexisme - « Virilisme » - « manterrupting » - Harcèlement

- *Actions contre le harcèlement*
- *Conseils de neutralité (lettres de recommandation, communication non genrées, chartes)*
- *Incitation à revoir les modes de fonctionnement*

Pression sociale → stéréotypes

Menace du stéréotype - Gestion des maternités – Exigences sociétales (comportement...)

- *Impact d'une maternité = 18 mois (ERC)*
- *Prise en charge de frais de garde (action sociale)*
- *Formation sur les menaces du stereotype*

GT IRISA égalité femmes/hommes

Définir une politique parité du laboratoire ?

- * Etat des lieux (équipes, non permanent.e.s)...
- * Sensibiliser
- * Promouvoir les actions déjà mises en place
- * Propositions simples et pragmatiques

Comment ?

- * Comprendre les freins locaux.
- * Etat de l'art sur ce qui existe ailleurs.

Qui ?

- * Personnes déjà sensibilisées (?)
- * Avoir un GT paritaire (et une direction du GT paritaire)
- * Impliquer les instances
- * IRISA / INRIA (?) / IRMAR (?)

Eviter la caricature

- * Ne pas créer un « repaire de bonnes femmes »
- * Eviter les débats philosophiques
- * Ne pas réinventer la lune.
- * Ne pas passer des années à réfléchir.

Foire à idées

Bonnes pratiques

- * Horaires de réunions
- * Délégitimer les remarques sexistes
- * Circulation de parole dans les réunions
- * Organisation en binômes f/h

Accompagnement

- * Suivi systématique des carrières
- * Rendre le vivier visible
- * Incitations ciblées pour candidater, encadrer, monter des projets.
- * Actions maternité (délégation, enveloppe budgétaire)
- * Mentoring

Actions « incitatives »

- * Pas de soutien à des confs dont les CP sont peu égalitaires
- * Sollicitation de femmes pour les postes « prestigieux »

Sensibilisation

- * Diagnostics réguliers
- * Formation
- * Communication non genrée
- * Charte pour les jurys

Communication extérieure

- * Préparation de modèles à diffuser dans les lycées
- * Diffuser la politique parité

Des marges de manœuvre claires...

[Académie française]

« Un père et son fils ont un accident de voiture. Le père décède. A l'hôpital, le chirurgien dit "c'est mon fils, je ne peux pas l'opérer". »

[Instance de direction]

« Il va falloir recruter un directeur et une assistante ».

[Poly de prépa Bio - BCPST]

« 400 élèves de BCPST effectuent un créneau. Chacun a 80% de chance d'échouer (ben oui, il y a plein de filles en BCPST). On note X le nombre d'échecs.... »

[Comité de sélection PR]

Le candidat affiche une image de Fiona (cf Shrek). « Mon domaine de recherche c'est comme cette dame: elle est blonde, elle est pulpeuse, c'est une princesse, mais elle est pas considérée comme sexy ! »