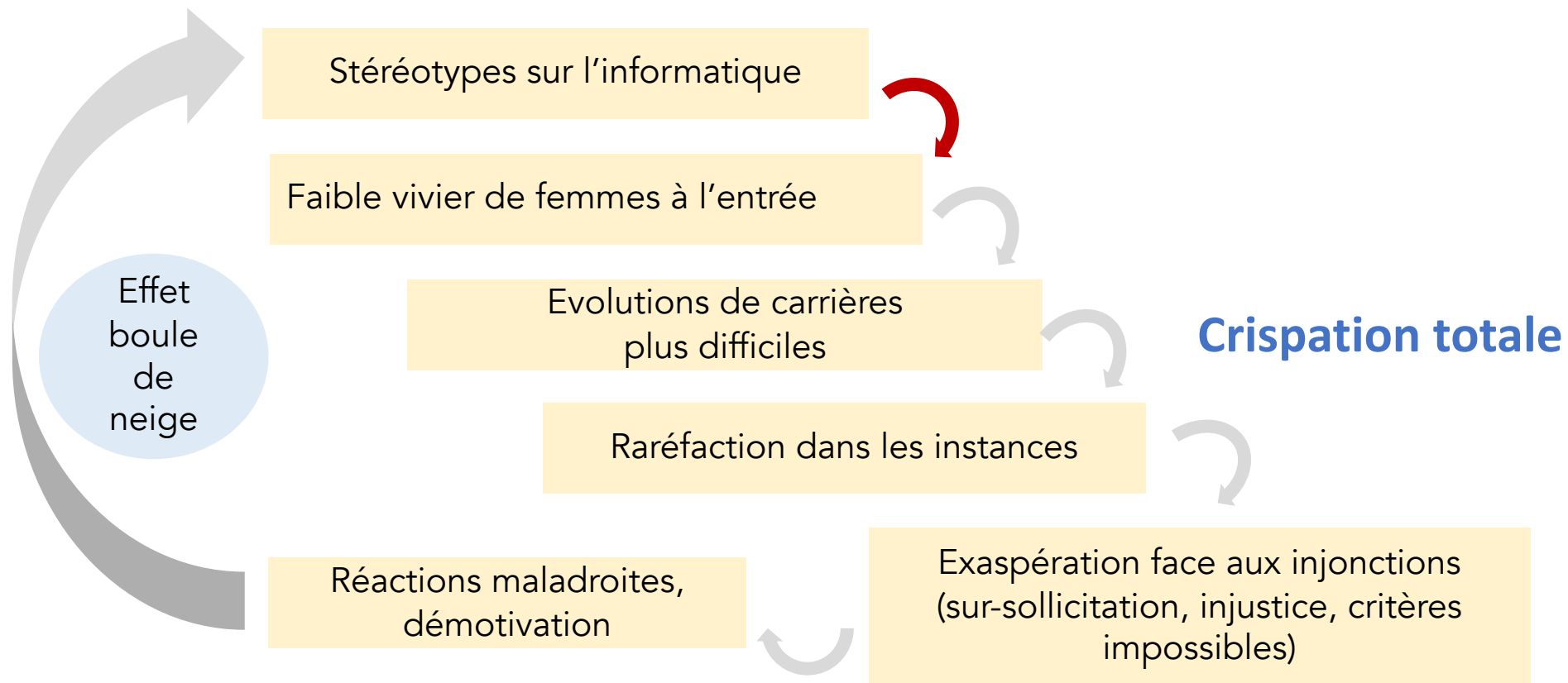




Institut de Recherche en Informatique et
Systèmes Aléatoires

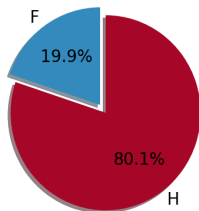
Bilan GT égalité femmes-hommes 2018-2020



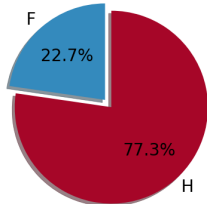


Permanententes C&EC

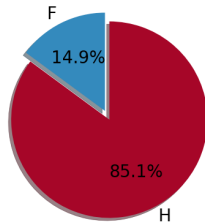
national:
22,2%



Rang B

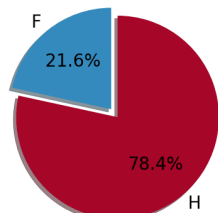


Rang A



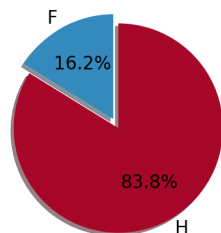
national:
17,5%

Enseignantes-chercheuses



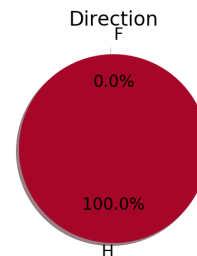
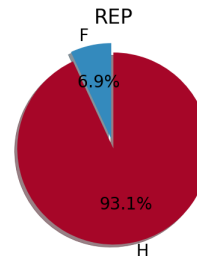
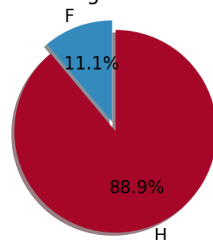
national:
23%

Chercheuses



national:
18,2%

Rang B+HDR



**2018: 23,8% femmes
à l'irisa**

- Disparition des femmes dans la hiérarchie
- Evolution négative pour les REP
- BAP très genrées
- Moins de femmes qu'au national dans toutes les catégories
- Peu de femmes parmi les rang B avec HDR

Mesures locales d'égalité femmes/hommes ?

- Action pour compenser et limiter les freins existants

Qui ? Une vingtaine de personnes.

- UR1 / INSA / CNRS / ENS / Inria
- f/h, Inria/CNRS/UR1,
- EC + ITA + chercheurs.e.s + doctorant.e.s...

Comment ?

- Actions pratiques
- Chaque membre du GT s'investit sur une/plusieurs actions qui l'intéresse

Quoi ?

- Propositions d'actions adoptées en conseil de labo (fév. 2018)

Membres du GT

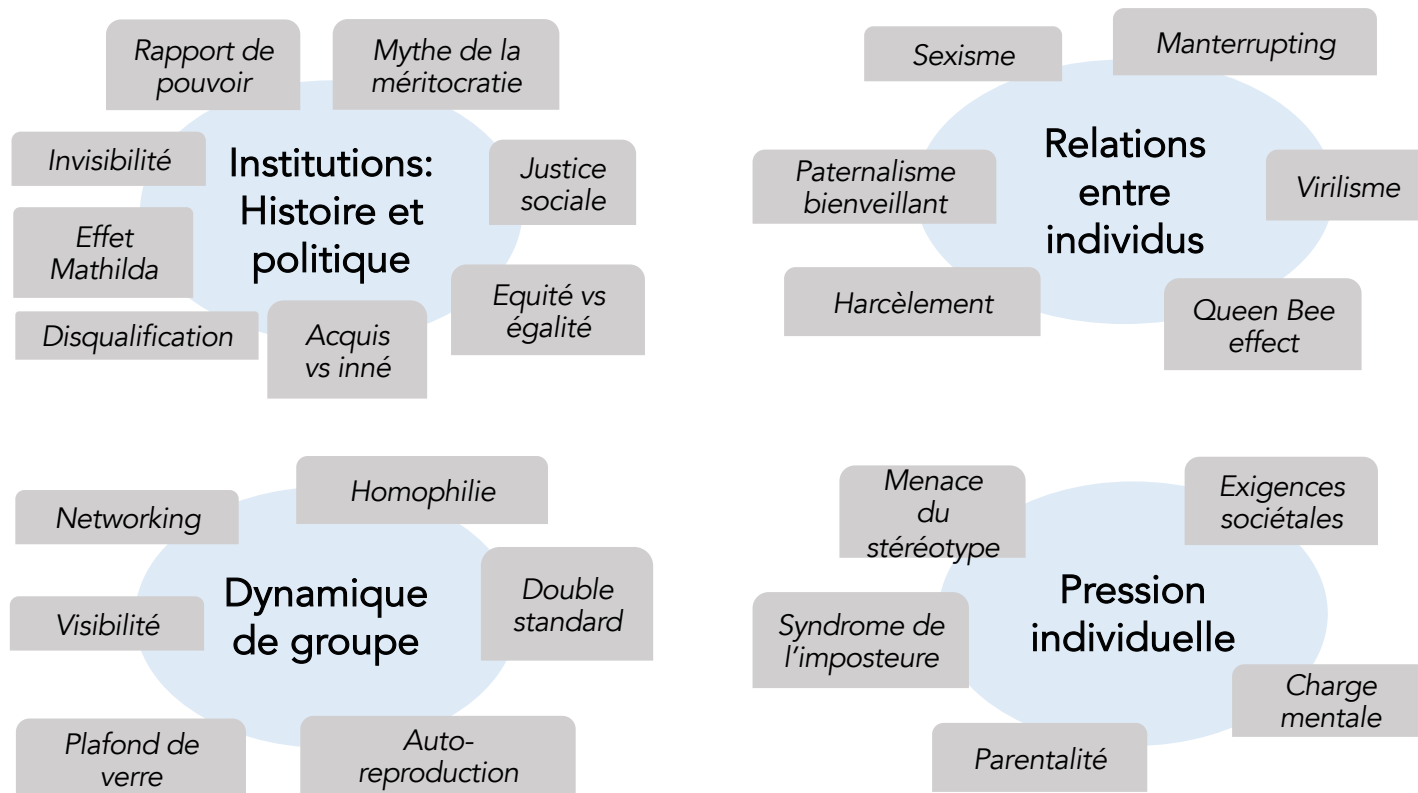
- **Michèle Basseville**. DR CNRS émérite. IRISA
- **Nathalie Bertrand**. CR Inria. IRISA/Inria RBA. Responsable équipe
- **Tassadit Bouadi**. MCF UR1. IRISA
- **Katharina Boudgoust**. Doctorante UR1. IRISA
- **Anne Buzaré**. IT CNRS. IRISA. Gestionnaire RH
- **Peggy Cellier**. MCF INSA. IRISA
- **Bertrand Couasnon**. MCF INSA. IRISA. Responsable département IRISA
- **Julie Coloigner**. CR CNRS. IRISA/Inria RBA
- **Isabelle Corouge**. IR UR1. IRISA/Inria RBA. Responsable plateforme
- **Élisa Fromont**. Prof. UR1. IRISA/Inria RBA
- **Ronan Gaugne**. IR UR1. IRISA/Inria RBA. Responsable plateforme
- **Nicolas Markey**. DR CNRS. IRISA/Inria RBA
- **Camille Maumet**. CR Inria. IRISA/Inria RBA
- **Marc Meynerol**. IR CNRS. IRISA. Responsable administratif
- **Isabelle Monjaret**. CDD IT UR1. IRISA. Assistante direction
- **Solène Moreau**. Doctorante CNRS. IRISA
- **Anne-Cécile Orgerie**. CR CNRS. IRISA/Inria RBA
- **Martin Quinson**. Prof. ENS Rennes. IRISA/Inria RBA. Responsable département IRISA
- **Patrice Quinton**. Prof. ENS Rennes émérite. IRISA/Inria RBA
- **Anne Siegel**. DR CNRS. IRISA/Inria RBA. Responsable département IRISA

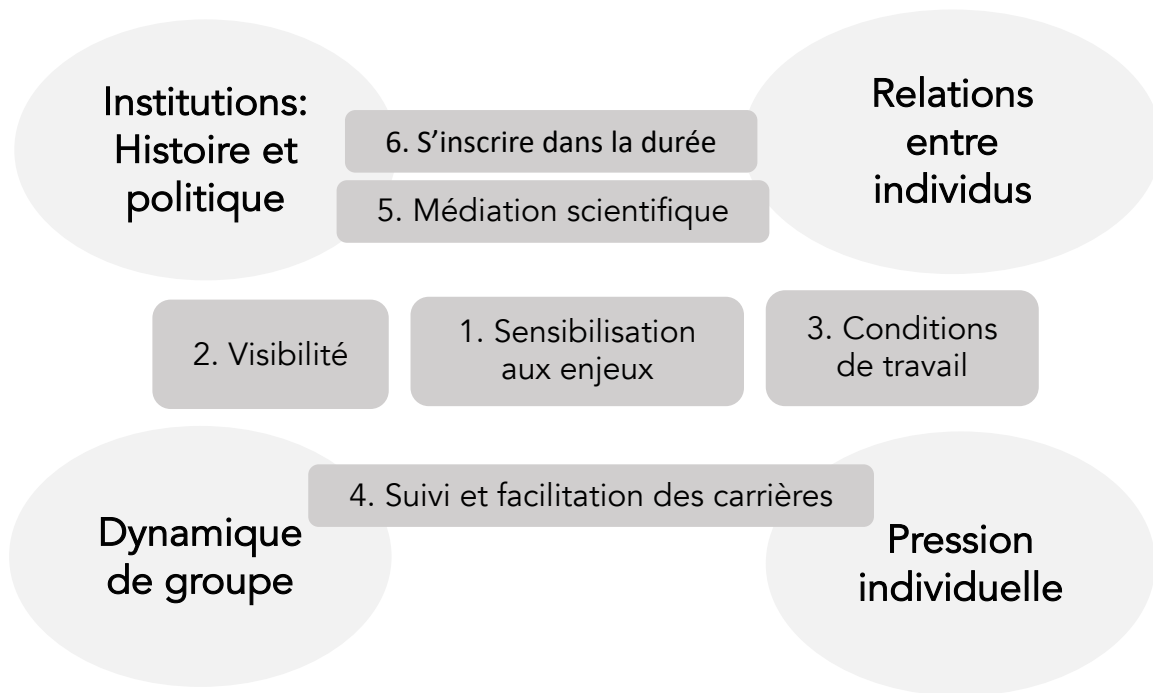
Soutien à la communication du GT

- **Agnès Cottais**. IT UR1. Infographiste/Web. Pôle communication IRISA
- **Catherine Jacques Orban**. CDD IT UR1. Pôle communication IRISA
- **Nathalie Lacaux**. IT Inria. Responsable communication Inria RBA

Pérennisation: commission égalité f/h (émanation du conseil de labo)

Quatre échelles d'explications





Agir

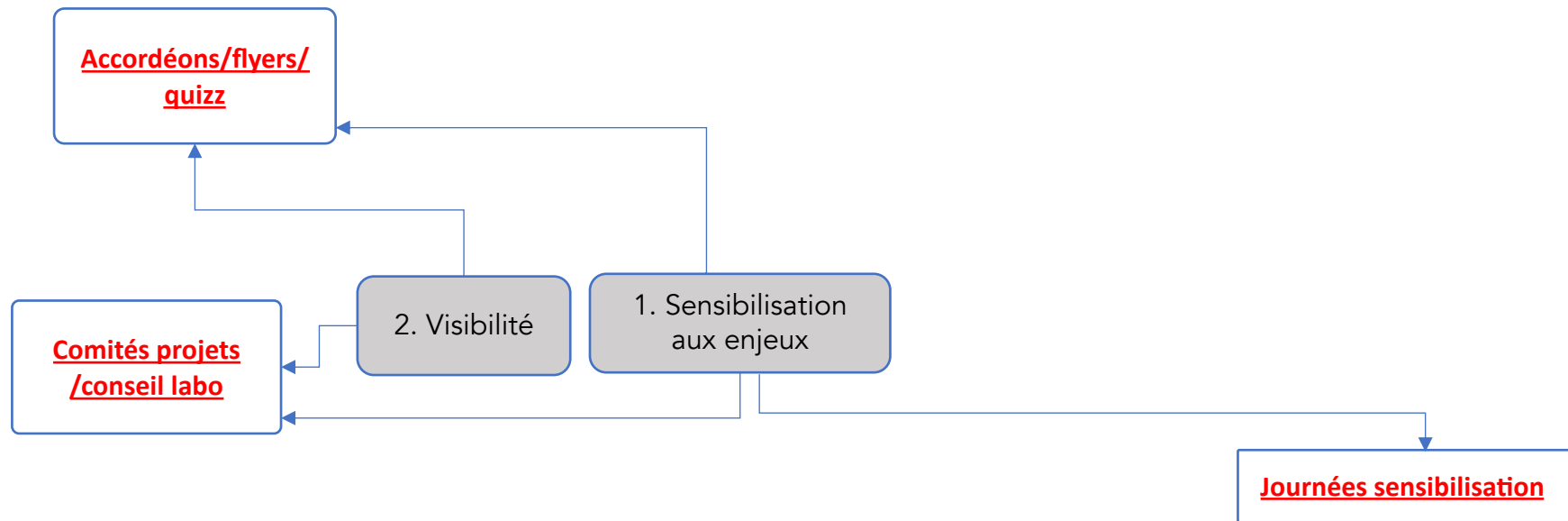
Démystifier

Rendre la science visible

Identifier les points de blocage

Apprendre

Etre vigilant



Sensibilisation ludique

- Quizz
- Flyers

Sensibilisation approfondie

- Journée interne sur le harcèlement (avec IRMAR et IETR)
- National (avec SIF) → bonnes pratiques.

Rendre ces questions et les recherches féminines visibles

- Présentations en conseil de labo et comité des projets sur les différentes actions en cours (mentorat, journées harcèlement...)
- Exposés en comité des projets / conseil de labo

Enseignements

- Importance de l'évènementiel pour creuser les mécanismes et partager la parole
- Importance de parler des recherches des scientifiques femmes

Conseil de laboratoire

- Annonces régulières sur les différentes initiatives
- Pas de discussion en conseil scientifique

Comité des projets

- Discussions/débats sur différentes questions

Enseignements

- Sensibilisation de différents acteurs (conseil labo, REP inria)
- Débats instructifs, y compris sur des situations difficiles (harcèlement, sexisme dans des présentations)
- D'autres acteurs (CS, responsables équipes Irisa n'ont pas été mis dans la boucle.

Recommandation

- **Débattre/échanger avec les responsables d'équipe/département IRISA**

Comité des projets

- Points scientifiques faits par les chercheuses et EC

Conseil de laboratoire

- Présentations des nouveaux.elles entrantes

Evènements scientifiques

- Vigilance au cas par cas sur le nombre d'oratrices
- Pas de démarche systématique

Enseignements

- Beaucoup de chercheuses ont pu parler de leurs recherches ces dernières années au CP Inria
- La parité dans les évènements scientifiques (conférences) est traitée en dernière minute

Recommandation

- Politique officielle (DU, DCR) d'inclusion des questions de parité dans les conférences très en amont
- Faire parler les chercheuses/EC en conseil labo et en conseil scientifique



#8mars04h51

Dorénavant, messieurs,
vous êtes appelés à
travailler dès 04h51

Les hommes
gagnent en moyenne
31% de plus que
les femmes

Egalité, faisons bouger les lignes
<http://8mars15h40.fr>

2017: affiche à la cafet
pour le 8 mars



<https://goo.gl/forms/OPuEEUY6KECc6o6Y2>

2018: quizz

- 382 participants
- Déclinaisons (DU CNRS, CSI INS2I, IRIF...)

Stéréotypes, préjugés, nous en avons tous !
Évitons qu'ils deviennent des convictions.



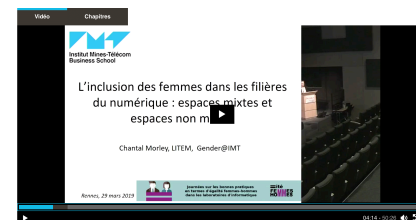
2019 : flyer accordéon
déconstruire les stéréotypes

Enseignements

- Gros impact
- Réfléchir en même temps à la forme et au contenu
- Besoin de beaucoup d'aller retour à cause de la sensibilité des sujets
- Réalisation de qualité

Projet:

- Une campagne par an :
 - (1) quizz sur la communication au travail
 - (2) campagne commune avec le GT harcèlement
- Mettre le matériel à disposition



Des faits...

- 15 mars 2019:**
femmes, hommes numériques
- 80 participant·e·s
 - 2 exposés + 1 théâtre forum
 - IRMAR, IETR, DR17

à la sociologie...

- 29 mars 2019:**
Bonnes pratiques égalité f/h dans les labo
- 85 participant·e·s
 - (Lyon, Nancy, Paris, Lille, Nantes, Toulouse)
 - 2 présentations + 4 tables-rondes
 - Organisé par la SIF + local

Enseignements

- Sujets délicats à aborder: émotionnel
- Des outils pour comprendre les mécanismes
- Le partage d'expérience est important
- Peu de participants masculins 😊

Séminaire FIFTY/FIFTY

La recherche en tout genre



- 2 exposés + 1 théâtre forum
- IRMAR, IETR, DR17

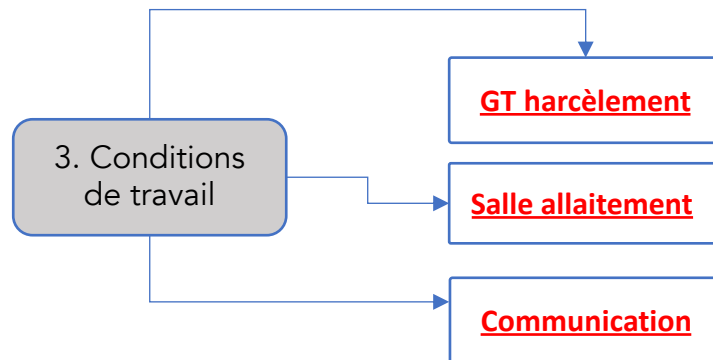
- 50 participants (Lyon, Nancy, Paris, Lille, Nantes, Toulouse)
- 2 présentations + 4 tables-rondes
- Organisé par la SIF + local

Enseignements

- Sujets délicats à aborder: émotionnel
- Des outils pour comprendre les mécanismes
- Le partage d'expérience est important
- Peu de participants masculins ☹️

Projet:

- **Séminaire bi-mensuel.**
- **« La recherche en tout genre »**
- **L. Amsaleg et N. Bertrand**



Faciliter la vie quotidienne

- Salle allaitement

Prévenir le harcèlement

- Guerre aux blagues/affiches lourdes
- **GT harcèlement** : 19 propositions à mettre en œuvre
- Protéger les victimes et les accompagner

Communication

- Guide communication (inclusif)
- Supports de communication (web)

Enseignements

- Sujets difficiles et techniques
- Tout prend tout de suite beaucoup d'ampleur
- Difficile de changer les habitudes quotidiennes



Charte d'écriture non stéréotypée

- Utilisée en particulier sur la communication officielle (offres de thèse, web, plaquette, CR)
- Peu utilisée pour la communication au quotidien

Recommandation

- Travailler sur une « charte de communication » (plus large) à mettre en annexe dans le règlement intérieur



Charte d'écriture non stéréotypée

- Utilisée en particulier sur la communication officielle (offres de thèse, web, plaquette, CR)
- Peu utilisée pour la communication au quotidien

Recommandation

- Travailler sur une « charte de communication » (plus large) à mettre en annexe dans le règlement intérieur



Aménagement de la salle d'allaitement

- Action QVT + CLSHCT
- 1 fauteuil + 1 verrou + des frigos individuels (action sociale) si nécessaire
- Plébiscitée par les personnes concernées !

Recommandation

- Identifier les autres enjeux liés à l'équilibre vie familiale/vie professionnelle (leaky pipeline)

Propositions en matière de prévention du harcèlement

GT Harcèlement du Comité de Centre
INRIA Rennes

GT harcèlement (comité de centre RBA)

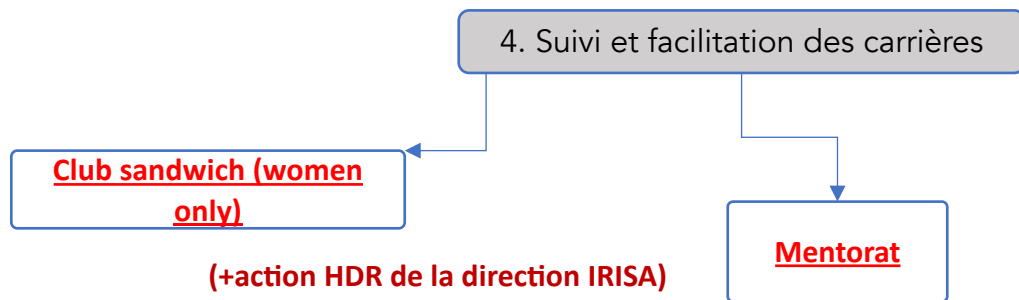
- **19 propositions remises à Inria**

Commission prévention du harcèlement IRISA

- Pérénnisation du travail et suivi dans le temps avec une vision transversale des tutelles

Recommandation

- **Informer - Informer - Informer - Informer - Informer - Informer (...)**
- **Implémenter les recommandations**



- **Mentorat**
 - Transmission/échange d'expérience au sein d'un binôme mentoré/mentor (formé) pendant un an
- **Espace de discussions ouvertes**
 - Club sandwich women-only bimensuel
- **Action de la direction sur les critères pour passer une HDR**
 - Rebondit sur les stats du laboratoire

Enseignements

- Prise de conscience du caractère collectif/structurel des freins individuels dans les carrières
- Importance d'anticiper les freins et de les prévenir sur le long terme
- Mises en place de solidarités internes



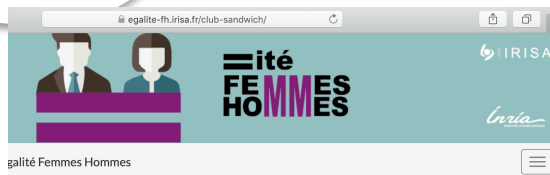
Mentorat

- Discussions bilatérales pendant un an par un binôme mentoré/mentor (avec formation)
 - Transmission de connaissances et d'expérience,
 - détection précoce de situations potentiellement difficiles
 - orientation vers les relais adéquats.
- **19 mentoré·e·s en 2018 + 29 en 2019 (=27 f + 16h)**
- **35 mentors formés.**

- 2018
 - 19 mentoré·e·s :
 - 12 femmes, 7 hommes
 - 10 permanent·e·s, 3 ingénieur·e·s, 5 non-permanent·e·s
 - 36 volontaires mentors :
 - 15 femmes, 21 hommes
 - 25 "rang A", 10 "rang B", 1 ingénieur·e
- 2019
 - 29 mentoré·e·s :
 - 20 femmes, 9 hommes
 - 12 permanent·e·s, 3 ingénieur·e·s, **12 non-permanent·e·s**
 - 32 volontaires mentors :
 - 13 femmes, 19 hommes
 - 18 "rang A", 13 "rang B", 1 ingénieur·e

Projet

- **Faire deux appels par an**
- **Maintenir une coordination par les scientifiques indépendamment des tutelles**
- **Affiner le contenu de la formation (faire intervenir d'anciens mentors)**
- **Réfléchir à un programme ITA**



Club sandwich

Le club sandwich est une série de rencontres entre femmes scientifiques ouvertes à toutes les femmes travaillant à l'IRISA et/ou au centre Inria RBA. L'expérience montre en effet l'intérêt de l'existence de telles réunions non-mixtes.

Les sceptiques liront avec profit ces articles sur l'**utilité**, l'**importance**, voire la **nécessité** des réunions non-mixtes.

- 26 septembre 2017. Christine Morin, DR Inria.
- 14 décembre 2017. Anne Siegel, DR CNRS. *Présentation et discussion des pré-propositions du GT égalité F-H (pdf)*.
- 15 mars 2018. Camille Marchet, doctorante. *Du sexisme lourd au harcèlement, avec focus sur les femmes en CDD (pdf)*.
- 7 juin 2018. Patricia Bournai, IR Inria.
- 25 septembre 2018. Deborah Agarwal, Lawrence Berkeley National Laboratory, Chaire internationale Inria RBA. *Some advice for your career (pdf)*.
- 12 février 2019. *Discussion autour du parcours de Stéphanie Shirley tel qu'elle le présente dans un TedX talk (vidéo)*.
- 25 avril 2019. Delphine Demange, MCF U. Rennes 1. *Syndrome de l'imposteur (pdf)*.

Enseignements

- Prise de conscience du caractère collectif/structurel des freins individuels dans les carrières
- Espace de dialogue/communication

Club sandwich (women only, bimensuel)

- 3 rencontres par an
- 25 à 50 participantes.
- Ex. :
 - Why do ambitious women have flat heads?
 - Le syndrome de l'imposteur
 - Discussions en petits groupes
 - (...)

Projet

- **Consolider et enrichir avec le séminaire fifty/fifty**

01/2019		Th < 5 ans		5 <Th< 10 a		10 <Th< 15 a		15 <Th< 25 a		25 a <Th		TOTAL		Th > 10 ans	
		>= 2015		2010-2014		2005-2009		1995-2004		jusqu'à 1994					
		F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
total B sans HDR		2	9	12	29	11	28	11	21	5	20	41	107	27	69
total B avec HDR		0	0	0	1	3	12	0	22	1	5	4	40	4	39
total A		0	0	0	1	2	9	3	45	10	42	15	97	15	96
HDR C+EC/total C+EC		0%	0%	0%	6%	31%	43%	21%	76%	69%	70%	32%	56%	41%	66%

Constat 2019: une différence significative entre les HDR chez les CR+MCF hommes/femmes

- Parmi la génération 1995-2004 (soutenance thèse), très peu de HDR soutenues par les femmes
- Un très grand nombre de C+EC arrivent à la période classique de soutenance (thèse +10ans)

01/2019	Th < 5 ans		5 <Th< 10 a		10 <Th< 15 a		15 <Th< 25 a		25 a <Th		TOTAL		Th > 10 ans	
	>= 2015		2010-2014		2005-2009		1995-2004		jusqu'à 1994					
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
total B sans HDR	2	9	12	29	11	28	11	21	5	20	41	107	27	69
total B avec HDR	0	0	0	1	3	12	0	22	1	5	4	40	4	39
total A	0	0	0	1	2	9	3	45	10	42	15	97	15	96
HDR C+EC/total C+EC	0%	0%	0%	6%	31%	43%	21%	76%	69%	70%	32%	56%	41%	66%

Constat 2019: une différence significative entre les HDR chez les CR+MCF hommes/femmes

- Parmi la génération 1995-2004 (soutenance thèse), très peu de HDR soutenues par les femmes
- Un très grand nombre de C+EC arrivent à la période classique de soutenance (thèse +10ans)

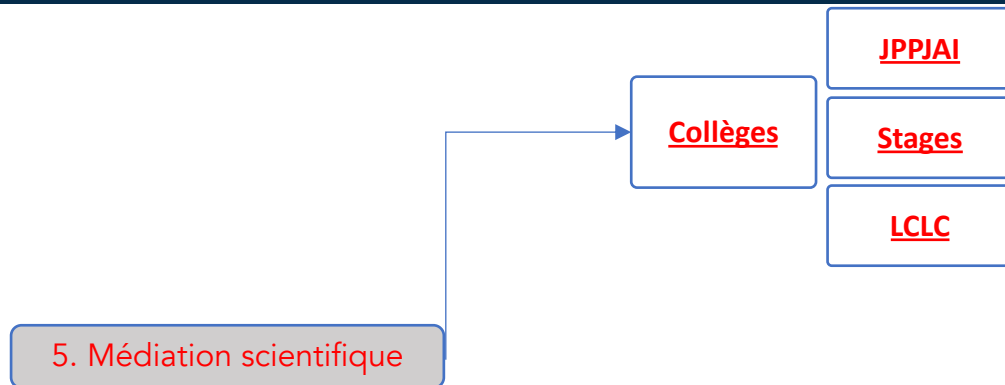
Action de la direction : objectivisation des critères HDR + lettre aux rapporteurs

- Amorce d'un impact important ! (+4 HDR femmes)

01/2020	Th < 5 ans		5 <Th< 10 a		10 <Th< 15 a		15 <Th< 25 a		25 a <Th		TOTAL		Th > 10 ans	
	>= 2016		2011-2015		2006-2010		1996-2005		jusqu'à 1995					
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
total B sans HDR	2	9	13	23	13	28	8	23	3	21	39	104	24	72
total B avec HDR	0	0	0	2	2	12	4	20	2	7	8	41	8	39
total A	0	0	0	1	1	6	4	45	10	47	15	99	15	98
HDR C+EC/total C+EC	0%	0%	0%	12%	19%	39%	50%	74%	80%	72%	37%	57%	49%	66%

Recommandation

- Inventer un programme de coaching/information HDR



Trois actions pour déconstruire les stéréotypes

- **J'peux pas j'ai informatique**
 - accueil de 4 classes de cinquième, déconstruction de stéréotypes
- **LcodentLcréent**
 - Programmation créative en python pour les filles de 4eme/3eme, par des doctorantes.
- Test d'une nouvelle procédure d'accueil des **stagiaires de 3eme**.

Enseignements

- Implication forte et gratifiante des personnels irisa/Inria RBA
- 350 scolaires auront été sensibilisés mi 2020.
- Quand on va chercher les collégiennes, elles répondent.
- Lourdeurs administratives/institutionnelles importantes



3 saisons de JPPJAI (3 ateliers sur 1 journée)

- Portraits: les informaticien.nne.s ne sont pas que des geeks
- Débranché: l'informatique ce n'est pas que des ordinateurs
- Démon: Coder, ça ne sert pas que à concevoir des jeux vidéos

23/4/18.

- 48 collégien·ne·s.
- 9 organisateurs

2/2/19.

- 110 collégien·ne·s.
- 31 organisateurs (dont 5 doc, 1 IE CDD, 6 ITA)

7/4/20.

- 110 collégien·ne·s.
- 32 organisateurs (dont 5 doc, 1 post-doc, 6 ITA)

Projet

- **Affiner les contenus**
- **Diversifier les collèges (via rectorat/dpt)**
- **Former les enseignants (JPPJAI-prof)**
 - Discussion avec les IPR/rectorat pour une ½ journée de formation JPPJAI pour les enseignants



<https://egalite-fh.irisa.fr/videos/LCLCderoulement.mp4>

<https://egalite-fh.irisa.fr/videos/LCLCoeuvres.mp4>

- **Programmation créative en python pour les filles de 4eme/3eme, par des doctorantes.**
- Restitution avec vidéos avec invitations des parents/institutionnels (à l'ISTIC)
- Année zéro un peu complexe
- Très bons retours !

Saison 2 en 2020

- 2019. 2 collèges. 15 collégiennes. 8 doctorantes
- 2020. 3 collèges. 35 collégiennes. 9 doctorantes

Soutien institutionnel

- Fondation Blaise Pascal
- Fondation Rennes 1
- Ecole doctorale mathstic
- ISTIC, département Ille-et-Vilaine
- ENS Rennes

Projet

- **Affiner les contenus**
- **Diversifier les collèges (via rectorat/dpt)**

Madame le Recteur,

Le centre Inria de Rennes – Bretagne Atlantique et le laboratoire IRISA (Institut de Recherche en Informatique et Systèmes Aléatoires) souhaitent offrir à des élèves de troisième la possibilité d'effectuer le stage d'observation en milieu professionnel prévu par leur cursus scolaire dans leur centre commun de recherche en sciences du numérique, qui couvrent en particulier l'informatique et les mathématiques appliquées.

L'importance grandissante prise par les métiers du numérique ainsi que l'impact ces technologies numériques sur l'évolution de notre société nous incitent à faire découvrir à ces jeunes élèves des voies d'orientation qui ne leur sont peut-être pas familières. Les équipes du centre de recherche de Rennes constituent un environnement d'accueil propre à leur faire connaître certains des métiers de ces domaines.

Cette année, nous souhaitons tout particulièrement diversifier les profils des stagiaires que nous recevons. Nous souhaitons encourager les jeunes filles, élèves de collèges ruraux ou d'origines sociales variées à venir effectuer un tel stage dans notre centre. Nous constatons en effet que les métiers du numérique semblent peu les attirer, partiellement en raison de la force des stéréotypes qui font, à tort, de l'informatique et des mathématiques un domaine masculin et/ou à haute technicité. À cette fin, nous nous engageons à accompagner tout particulièrement nos futures et futurs stagiaires afin de les encourager à dépasser des barrières qui n'ont pas lieu d'être.

Nous vous serions donc reconnaissants de bien vouloir relayer notre proposition auprès des classes de collège concernées dans l'Académie de Rennes. À cette fin, merci d'adresser les

Enseignements

- Vraie ouverture du vivier de filles/ruraux grâce à un appel ouvert
- Administrativement très lourd à porter
- L'accueil des stagiaires dans les équipes est possible via la mise à disposition de matériel

Modes d'appel à stagiaire

- 2019. Appel ouvert.
 - 103 candidatures (26 filles).
 - 22 retenues (dont 14 filles).
 - accueil hors appel ouvert.
- 2020. Pas d'appel.
 - **31 candidatures (5/1 filles)**
 - **5 filles/6 gars retenus**

Recommandations

- **Ouvrir plus largement (mais de manière contrôlée) les possibilités de stage**
- **Appuyer les équipes avec du matériel**

Chiffres

6. S'inscrire dans la durée

```
graph BT; A[6. S'inscrire dans la durée] --> B[Chiffres]
```

		F	H	Total	% F
Personnels enseignants-chercheurs	PR	12	63	75	16.0
	MCF	35	108	143	24.5
	Total	47	171	218	21.6
Personnels chercheurs	DR	5	34	39	12.8
	CR	11	49	60	18.3
	Total	16	83	99	16.2
Total Rang A		17	96	113	15.0
Total Rang B		46	158	204	22.5
Total		63	254	317	19.9

2018

	F	H	Total	% F
PR	11	62	73	15.1
MCF	33	99	132	25.0
Total EC	44	161	205	21.5
DR	4	34	38	10.5
CR	12	49	61	19.7
Total CH	16	83	99	16.2
Total A	15	96	111	13.5
Total B	45	148	193	23.3
Total	60	244	304	19.7

2019

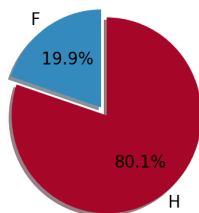
- Tout est dans les bilans entrées/sorties
- Ex 2019 → 2020 : + 4 H - 4 H et + 4 F - 2 F

	F	H	Total	% F
PR	11	63	74	14.9
MCF	34	97	131	25.9
Total EC	45	160	205	21.9
DR	4	36	40	10.0
CR	13	48	61	21.3
Total CH	17	84	101	16.8
Total A	15	99	114	13.1
Total B	47	145	192	24.5
Total	62	244	306	20.3

2020

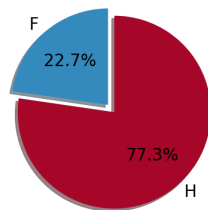
2018

Permanentés C&EC



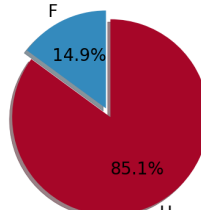
19,9%

Rang B



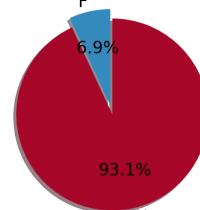
22,7%

Rang A



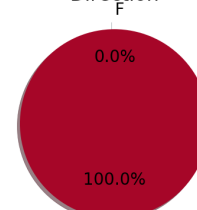
14,9%

REP



6,9%

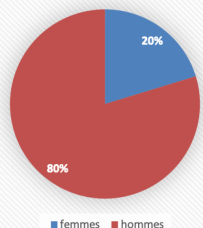
Direction



0%

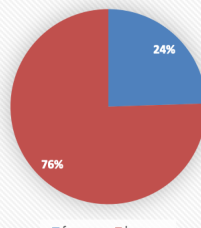
2020

Permanentés C+EC



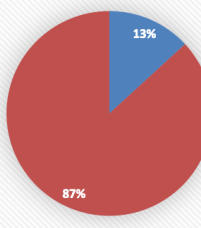
20,3%

Rang B

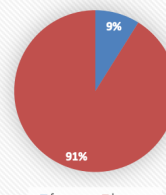


24,5%

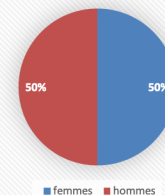
Rang A



13,2%

responsables d'équipes
Irisa ou Inria

8,9%

Directions (futures) Irisa +
Inria RBA

50%

- **Augmentation globale de la présence féminine via les rang B**
- Baisse de la proportion de rang A
- Baisse du pourcentage de responsables d'équipes
- Féminisation (prévue) des directions Inria RBA (DS) et Irisa (DU-A)

- Conseil de laboratoire IRISA : $7/19 = 36.8\%$
- Conseil de direction scientifique IRISA : $1/9 = 11.1\%$
- Comité d'orientation scientifique IRISA : **composition non affichée sur l'intranet !!!**
- Responsables d'équipes IRISA : $4/38 = 10.5\%$
- Comité des projets Inria : $3/31 = 9.6\%$ présidé par 1 F
- Comité de centre Inria : $14/33 = 42.4\%$
- Commission des personnels scientifiques temporaires : $7/12 = 58.3\%$
- Commissions dédiées : docs : **à compléter**
- post-docs :
- ingénieurs ADT :
- délégations :
- détachements :
- Commission égalité F-H IRISA-Inria : $14/20 = 70.0\%$
- Commission harcèlement IRISA-Inria : $8/11 = 72.7\%$

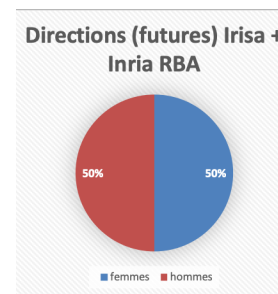
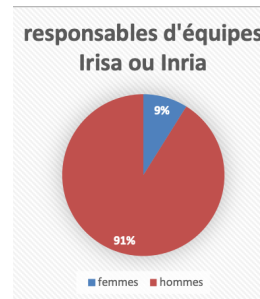
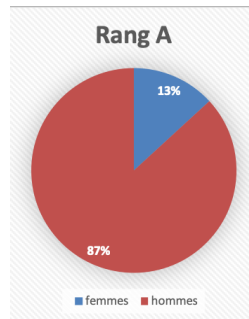
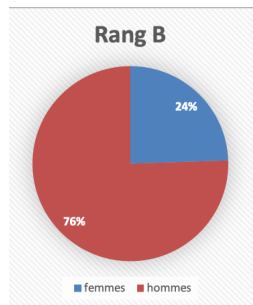
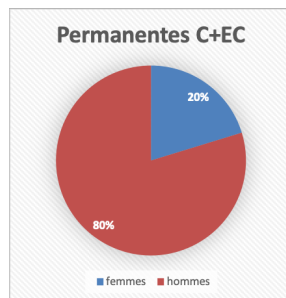
2019

$6/20 = 30.0\%$
 $0/10 = 0\%$
composition non affichée sur l'intranet !!
 $4/39 = 10.3\%$
 $3/36 = 8.3\%$
 $4/25 = 16.0\%$
 $6/13 = 46.1\%$
à compléter

2020

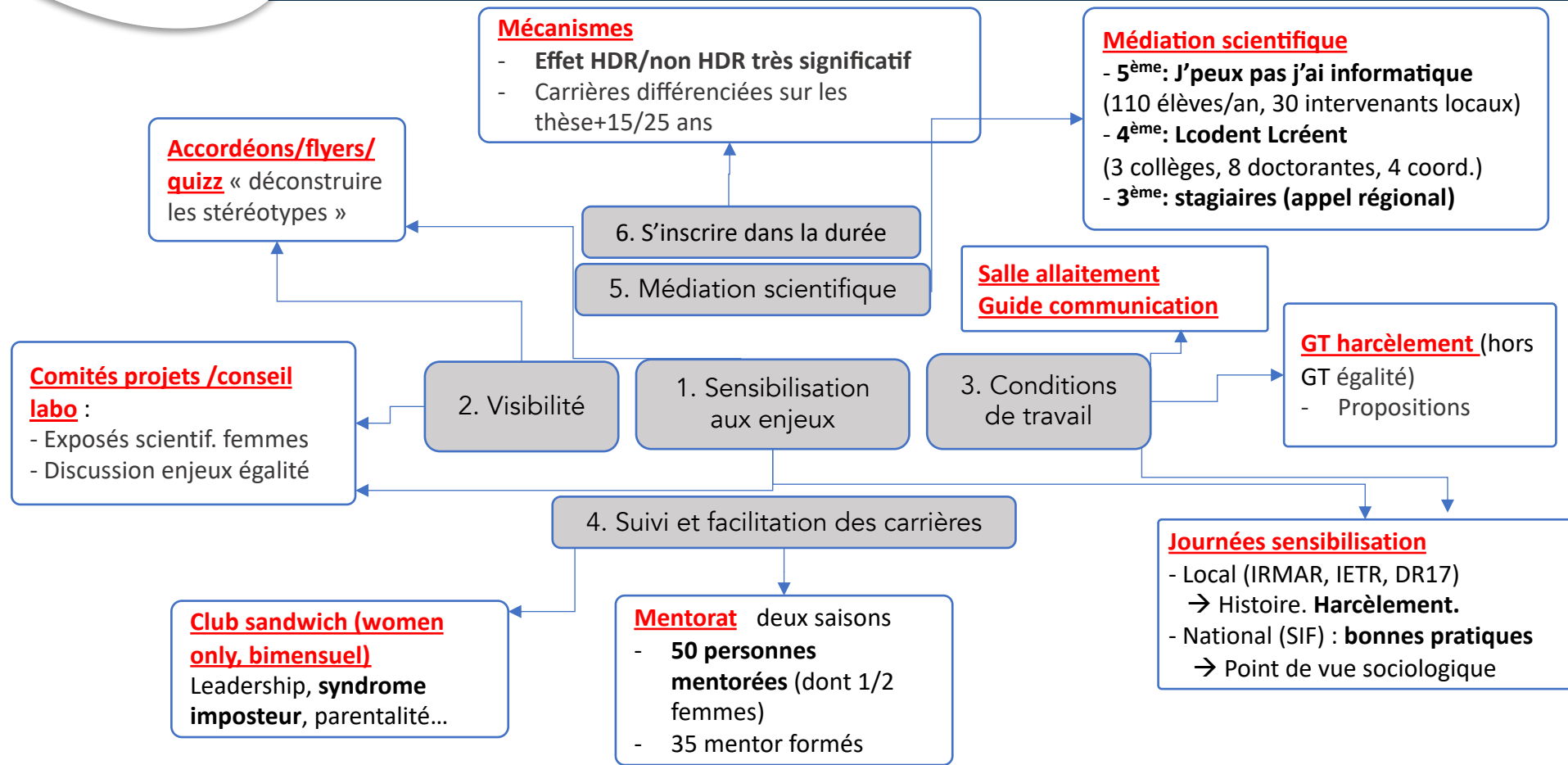
- Comité des projets Inria :
- Comité de centre Inria :
- Commission des personnels scientifiques temporaires :
- Commissions dédiées : docs :
- post-docs :
- ingénieurs ADT :
- délégations :
- détachements :
- GT égalité F-H IRISA-Inria : $12/18 = 66.7\%$
- GT harcèlement Inria-IRISA : $6/8 = 75.0\%$

2020



Recommandations

- **Vivier de rang A:** continuer à insister sur les HDR.
- **Vivier de futures chercheuses**
 - Préparer nos doctorantes (mentorat ?)
 - Solliciter des doctorantes pour candidater
- **Vivier de futures doctorantes**
 - voir avec ISTIC/Insa s'il y a un effet abandon/genre
- **Vigilance à l'impact (potentiellement important) de la vague de recrutement 2020**



Les femmes du labo se connaissent et se parlent

- Prise de conscience
- Deviennent actrices de leurs carrières
- Trouvent leur place dans différentes actions

Les directions Inria / Irista nous soutiennent

- Prise en compte des enjeux de parité dans les recrutements locaux (thèses...)
- Réflexion sur le soutien aux carrières

Frémissement sur la question de la confiance/visibilité scientifique

- Les travaux des femmes CR sont beaucoup plus visibles
- Amorçage des pipelines pour les HDR, futures responsables d'équipes...

Il y a encore du travail

- Prévention harcèlement
- Accompagnement HDR
- **Implication des hommes du labo (séminaire régulier, médiation...)**

Points durs

- Légitimité des femmes à faire de la science → auto-censure, lassitude
- Enjeux de pouvoir → « ordre viril de l'informatique », mythe de la méritocratie



Illustration des enjeux:
Scène du clip
« balance ton quoi »
(à partir de 1min52)

<https://www.youtube.com/watch?v=Hi7Rx3En7-k>

Feuille de route: continuer à ...

- Faire ce qui nous intéresse
- Travailler collectivement
- Discuter

Mécanismes

Effet HDR / non HDR très significatif

Projet: consolider ce qui a été fait

- **Sensibilisation** → séminaire fifty/fifty
- **Médiation** → capitaliser sur le matériel produit (vers les enseignants)
- **Vie quotidienne** → campagne sexisme/harcèlement
- **Carrières** → mentorat + sensibilisation HDR
- **Visibilité, débat** → exposés science en CL/CS Irisa ?

Médiation scientifique

- 5^{ème}: **J'peux pas j'ai informatique** (110 élèves/an, 30 intervenants locaux)
- 4^{ème}: **Lcodent Lcréent** (3 collèges, 8 doctorantes, 4 coord.)
- 3^{ème}: **stagiaires (appel régional)**

Le allaitement le communication

GT harcèlement (hors

- GT égalité)
- Propositions

Comités projets /conseil

labo :

- Exposés scientif. femmes
- Discussion enjeux égalité

2. Visibilité

1. Sensibilisation
aux enjeux

3. Conditions
de travail

4. Suivi et facilitation des carrières

Club sandwich (women only, bimensuel)

Leadership, **syndrome
imposteur**, parentalité...

Mentorat deux saisons

- **50 personnes
mentorées** (dont 1/2
femmes)
- 35 mentor formés

Journées sensibilisation

- Local (IRMAR, IETR, DR17)
→ Histoire. **Harcèlement.**
- National (SIF) : **bonnes pratiques**
→ Point de vue sociologique

Mécanismes

Effet HDR/cons HDR très significatif

Projet: consolider ce qui a été fait

- **Sensibilisation** → séminaire fifty/fifty
- **Médiation** → capitaliser sur le matériel produit (vers les enseignants)
- **Vie quotidienne** → campagne sexisme/harcèlement
- **Carrières** → mentorat + sensibilisation HDR
- **Visibilité, débat** → exposés science en CL/CS Irisa ?

Médiation scientifique

- 5^{ème}: **J'peux pas j'ai informatique** (110 élèves/an, 30 intervenants locaux)
- 4^{ème}: **Lcodent Lcréent** (3 collèges, 8 doctorantes, 4 coord.)
- 3^{ème}: **stagiaires (appel régional)**

allaitement le communication

Comités projets /conseil

labo :

- Exposés scientif. femmes
- Discussion e

2. Visibilité

1. Sensibilisation
aux enjeux

3. Conditions
de travail

GT harcèlement (hors

- GT égalité)
- Propositions

Nouveaux dossiers à creuser

- **Elargir le vivier de doctorantes** → discussions avec l'ISTIC, Insa (système de parrainage ?)
- **Accompagner les doctorantes** dans leurs candidatures.
- **Carrières** → impact des maternités, entretiens de carrière ?
- **Communication** → trouver les bonnes pratiques pour ne pas avoir à gérer la parité en mode pompier
- **ITA** → mentorat ?
- **Impliquer les gars ;-)**

Pouvoir et mythe de la méritocratie. *"(...) Faire prendre conscience à certains qu'ils jouissent d'un confort que d'autres n'ont pas. (...) Ils peuvent se permettre de traverser la vie et penser sans réfléchir à leur position dominante parce qu'ils ne la ressentent pas."* T. Lecocq (journaliste)

Légitimité. *"Aucune chercheuse n'a été recrutée au CNRS car c'était une femme, mais parce que c'était une personnalité scientifique prometteuse ayant réussi un concours difficile et très sélectif pour entrer au CNRS. Il n'y a donc aucune raison que l'établissement ne soit pas en mesure d'assurer à ses chercheuses des carrières comparables à celles de leurs homologues masculins, recrutés sur les mêmes concours avec les mêmes critères d'excellente scientifique."* A. Petit (CNRS)

Enjeux sociétaux. *« Les gens me disent à demi-mot – « pour une fille belle t'es pas si bête » - « pour une fille drôle t'est pas si laide » - « tes parents et ton frère ça aide » - Oh tu parles de moi ! – C'est quoi ton problème ? ... »* (Angèle, balance ton quoi)

Pourquoi s'impliquer *"Etre féministe c'est avoir une haute opinion des hommes"* (Compagnie "Désamorces")