

A quoi peut servir un GT égalité femmes-hommes ?  
A. SIEGEL (IRISA / CNRS)

***Au nom du comité parité IRISA,  
co-dirigé par Camille Maumet et Nicolas Markey***



Qui suis-je ?

# PARCOURS

## Parcours

- Thèse de math
- MCF en math
- CR CNRS en informatique théorique
- Mobilité thématique: **bioinformatique**
- Enfants...
- DR en bioinformatique
- Responsable d'équipe
- Chargée de mission puis directrice adjointe scientifique auprès du CNRS (INS2I)

### Une longue observation des

- Communautés scientifiques: math, info, biologie, santé
- Vie dans un laboratoire paquebot
- Pratiques lors des recrutements
- Impact de la parentalité sur la carrière

→ **Forcée de s'intéresser à la question de l'égalité femmes/hommes**

# EGALITE FEMMES-HOMMES : #EXPERIMENTATION

- **2014-2019. Commission parité Inria. Responsable du GT concours recrutement**
  - Charte égalité des chances (version 2)
  - Recommandations pour les lettres de recommandations
  - Refonte des dossiers
- **2017-2021. Création puis animation du GT égalité femmes-hommes de l'IRISA**
  - Construction d'actions sur le mode « faisons ce qui nous intéresse »
  - S'inscrire dans la durée pour faire bouger les lignes
  - Mentorat, club de discussion, salle allaitement, sensibilisation, médiation scientifique, harcèlement...
- **2019-2022. Création et animation de la politique parité dans les laboratoires d'informatique rattachés au CNRS (INS2I)**
  - Création d'un réseau des référentes et référents égalité des labos INS2I – soutien financier aux actions.
  - Médiation scientifique : BD « les décodeuses du numérique »
  - Accompagnement des chercheuses : formation nationale, enveloppe congé maternité...

# EGALITE FEMMES-HOMMES : #EXPERIMENTATION

- **2014-2019. Commission parité Inria. Responsable du GT concours recrutement**
  - Charte égalité des chances (version 2)
  - Recommandations pour les lettres de recommandations
  - Refonte des dossiers
- **2017-2021. Création puis animation du GT égalité femmes-hommes de l'IRISA**
  - Construction d'actions sur le mode « faisons ce qui nous intéresse »
  - S'inscrire dans la durée pour faire bouger les lignes
  - Mentorat, club de discussion, salle allaitement, sensibilisation, médiation scientifique, harcèlement...
- **2019-2022. Création et animation de la politique parité dans les laboratoires d'informatique rattachés au CNRS (INS2I)**
  - Création d'un réseau des référentes et référents égalité des labos INS2I – soutien financier aux actions
  - **Vraie complémentarité à creuser entre**
    - les actions pilotées sur les sites (cadre de vie, dé-silotage des structures, mentorat, maternité, formation management ...)
    - les actions pilotées par disciplines (recrutement, carrières, concours ...)

# ENSEIGNEMENTS DE MON PARCOURS

## Enseignements personnels

- **Il faut du temps** pour (se) convaincre de la légitimité d'une action
- On ne peut pas tout faire (et c'est pas grave) : **choisir une action qui nous motive** et la réaliser
- Importance de combiner les projets feel-good (médiations) avec les projets plus difficiles (harcèlement)
- **Travailler en groupe** (et partager les succès et les coups durs) est fondamental
- **Le diable est dans les détails**
- Moments plus ou moins agréables

# ENSEIGNEMENTS DE MON PARCOURS

## Enseignements personnels

- **Il faut du temps** pour (se) convaincre de la légitimité d'une action
- On ne peut pas tout faire (et c'est pas grave) : **choisir une action qui nous motive** et la réaliser
- Importance de combiner les projets feel-good (médiations) avec les projets plus difficiles (harcèlement)
- **Travailler en groupe** (et partager les succès et les coups durs) est fondamental
- **Le diable est dans les détails**
- Moments plus ou moins agréables

## Si c'était à refaire...

- Très consommateur de temps
- Des moments de solitude (en particulier lorsqu'il a fallu monter au front)
- Mais des rencontres humaines incroyables
- ***Sentiment d'utilité: l'action autour de la commission parité est sans doute une des choses les plus gratifiantes que j'ai fait dans ma vie professionnelle***

# Les enjeux d'égalité femmes-hommes en sciences du numérique

# QUIZZ

## Combien de femmes parmi

- les personnels permanents en info/numérique (équipes du CNRS/INS2I)
  -
- les différents corps ?
  -

**Progression.** Si le rythme moyen de progression reste inchangé, en quelle année le corps des professeurs sera paritaire tous domaines confondus ?

- 

**Culture scientifique.** Contre qui E. Branly a-t-il gagné sa campagne pour être nommé à l'académie des sciences ?

-

# QUIZZ

## Combien de femmes parmi

- les personnels permanents en info/numérique (équipes du CNRS/INS2I)
  - 21,6%
- les différents corps ?
  - MCF : 24,6% - CR : 20,5% - DR: 18,8% - PU : 16,7%

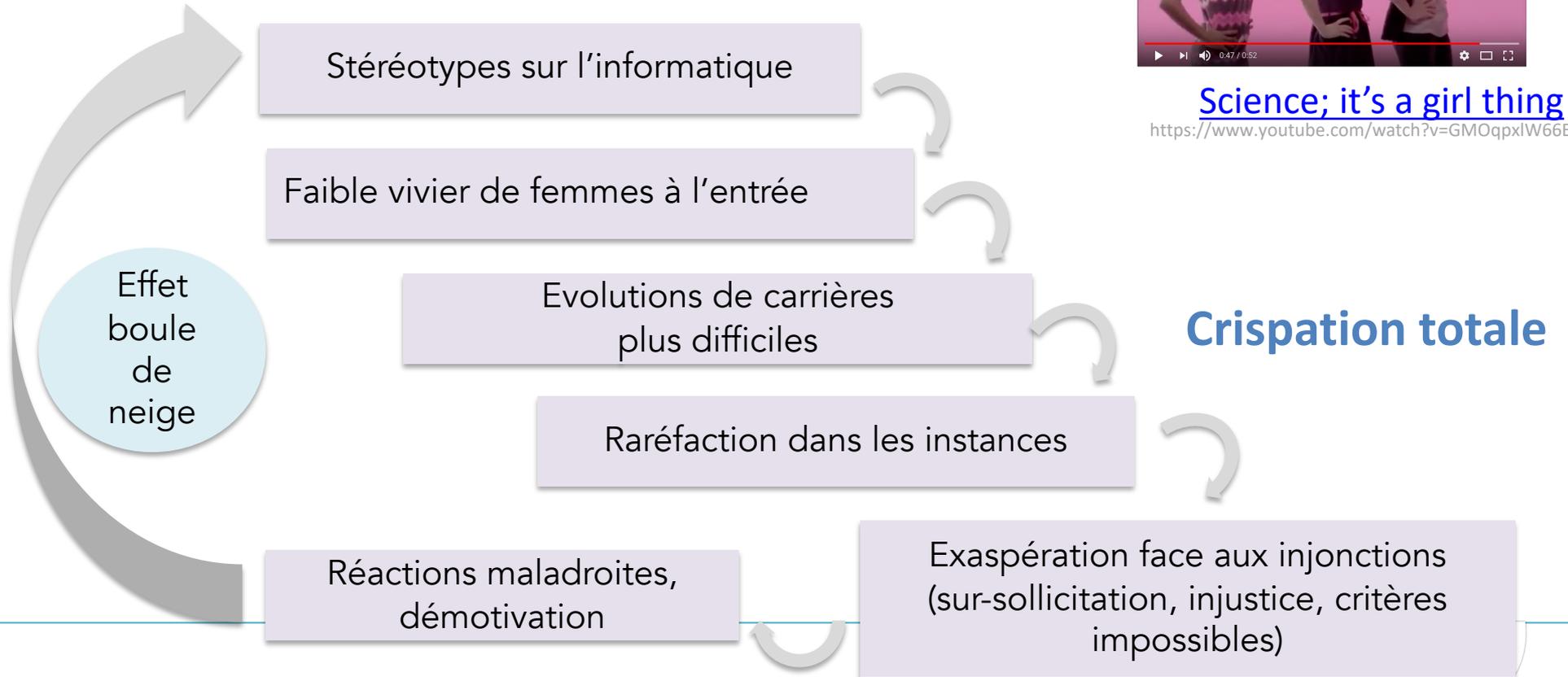
**Progression.** Si le rythme moyen de progression reste inchangé, en quelle année le corps des professeurs sera paritaire tous domaines confondus ?

- 2068.

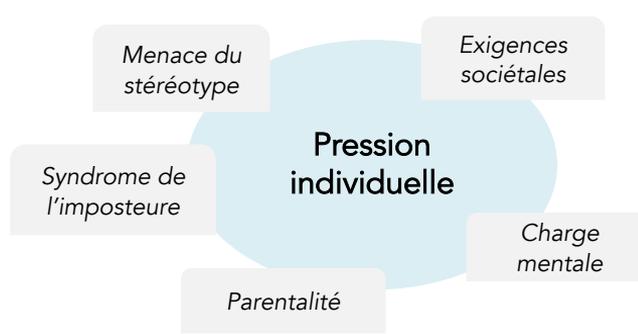
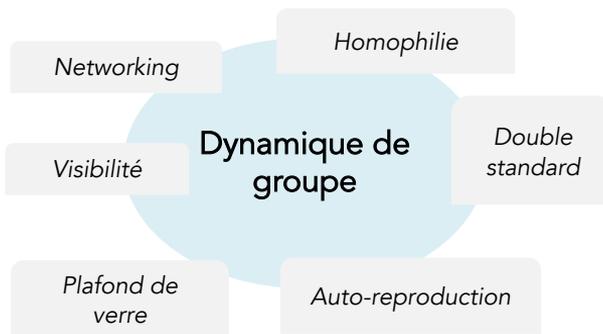
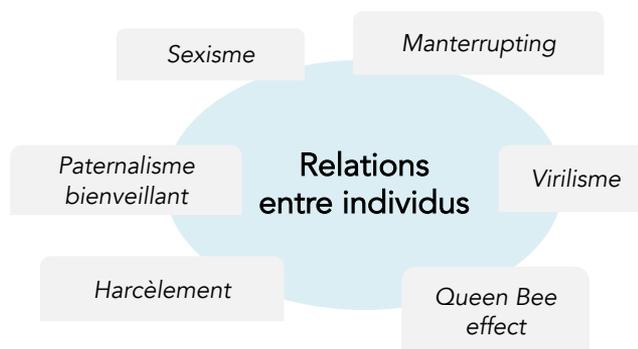
**Culture scientifique.** Contre qui E. Branly a-t-il gagné sa campagne pour être nommé à l'académie des sciences ?

- Marie Curie, qui venait de recevoir malgré ses deux prix Nobel.

# CERCLE VICIEUX DES INEGALITES



# QUATRE ECHELLES D'EXPLICATION



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

Scène du clip  
»Balance ton quoi «  
(à partir de 1min52)

## 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

# QUATRE EXEMPLES DE CRISPATION

## « C'est clair, cette fille est invitée dans cette conférence parce qu'elle est une femme »

- Les femmes sont moins invitées dans les conférences que leur proportion dans la communauté.
- **On se demande rarement pourquoi un homme a été sollicité.**
- **Avantage féminin ou limitation d'un avantage masculin historique**
- **Mécanisme sociétal : illégitimité des femmes à faire de la science.**

## « 18 mois de bonus par enfant pour candidater à l'ERC, c'est carrément injuste, moi aussi je me suis arrêté quand mes enfants sont nés »

- Les congés paternité ont empêché très peu d'hommes de répondre à une ANR, encadrer un stagiaire, proposer un sujet de thèse...
- **Mécanisme sociétal : Domination.**

## « Moi je ne crois pas à l'impact de genre sur les carrières... parce que je n'ai eu aucun soucis »

- On questionne les mécanismes collectifs statistiquement avérés
- **Mécanisme sociétal : Queen Bee effect. Mythe de la méritocratie.**

## « Oh ca va c'est une blague, t'as pas le sens de l'humour »

- **Fait:** je n'ai pas TON sens de l'humour, ca c'est clair.
- **Mécanisme sociétal : Virilisme.**

# UN PROBLEME PROFOND ET MULTIFACTORIEL (EXTRAITS, I. COLLET)

- **Limites de la méritocratie républicaine** “Si on veut on peut”.
  - *Même compétences mais poids différents des représentations sociales*
- **Logique d'auto-censure** : « les filles ont intériorisé l'idée selon laquelle elles seraient moins compétentes que les garçons dans les matières scientifiques. »
- **Sentiment d'illégitimité**. Les compétences des femmes sont bien plus remises en cause que leurs collègues masculins.

Welcome  
to the Jungle



Les filles sont plus susceptibles que les garçons d'attribuer leurs...



## Les filles sont plus susceptibles que les garçons d'attribuer leurs échecs à un manque de talent

25 mars 2022

RÉSULTATS SCIENTIFIQUES  
ECONOMIE/GESTION

## Isabelle Collet : pour les femmes en sciences, « c'est l'excellence ou rien »

LES SAVANTURIERS



Dimanche 3 avril 2022 par Fabienne Chauvière

Une étude explique pourquoi les hommes ont tendance à surestimer leur intelligence

# SEULE PISTE POUR AVANCER: DEMYSTIFIER LES ENJEUX

DEVOX France 2022

MARCY ERICKA CHAROLLOIS

**POURQUOI VOUS N'ATTIREZ NI NE RETIENDEZ PAS LES FEMMES DANS VOS ÉQUIPES TECH**

52% des ♀ PENSENT que leur GÉNRE est un FREN à un moment dans leur CARRIÈRE

**HABITUS** (GÉNÉRIQUE) → (FEMME) → (HOMME)

**CHANGEMENT**

**ENCOURAGEZ**

- ♀ à prendre la PAROLE
- INVESTISSANT
- DEVENIR des RÔLES MODÈLES

**ATTIREZ**

- FÉMINISEZ les TITRES de POSTE
- PRIORITISEZ le CONTACT

**AGISSEZ**

- ÉVITEZ la INTERRUPTION de PRIÈRE
- ÉCOUTEZ les employées
- DÉFIEZ des RESSOURCES SANS JUGER

**ÉVITEZ**

- de COMPARER les ♀ entre elles
- vous AUTO PROCLAMER BIENVEILLANT
- tout RAMENER à VOUS

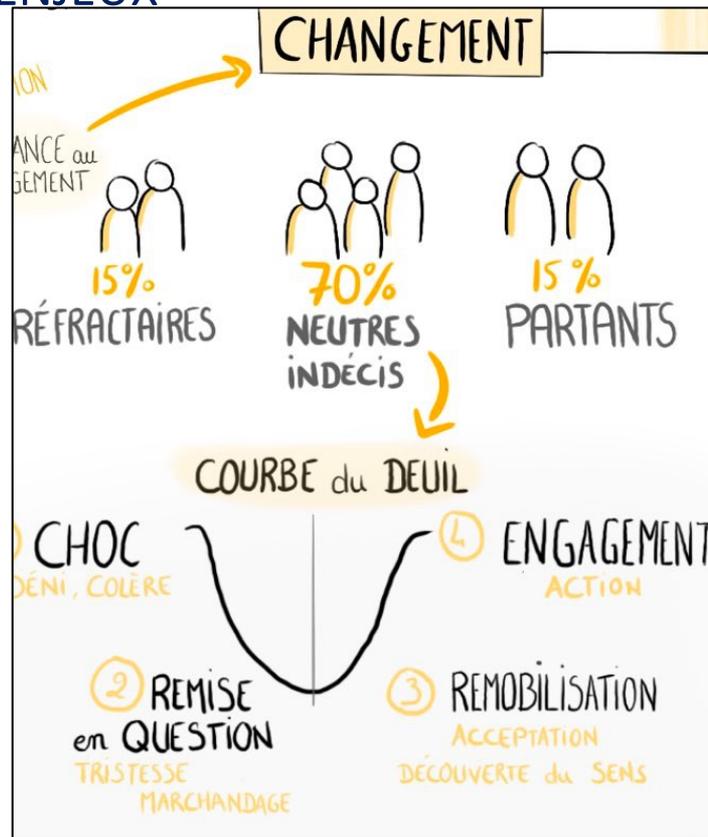
**COURBE du DEUIL**

15% RÉFRACTAIRES | 70% NEUTRES INDÉCIS | 15% PARTANTS

CHOC (DÉNI, COLÈRE) | REMISE en QUESTION (TRISTESSE, MARCHANDAGE) | REMOBILISATION (DÉCOUVERTE du SENS) | ENGAGEMENT (ACTION)

la DIVERSITÉ est INDISPENSABLE → INCLUSION → la BIENVENUE → QUALITÉ PRODUIT & SATISFACTION GLOBALE

@AmelieBonal33



Source: <https://twitter.com/framaka/status/1517568608431493122>

**Vraie difficulté à passer la phase de choc/remise en question...**

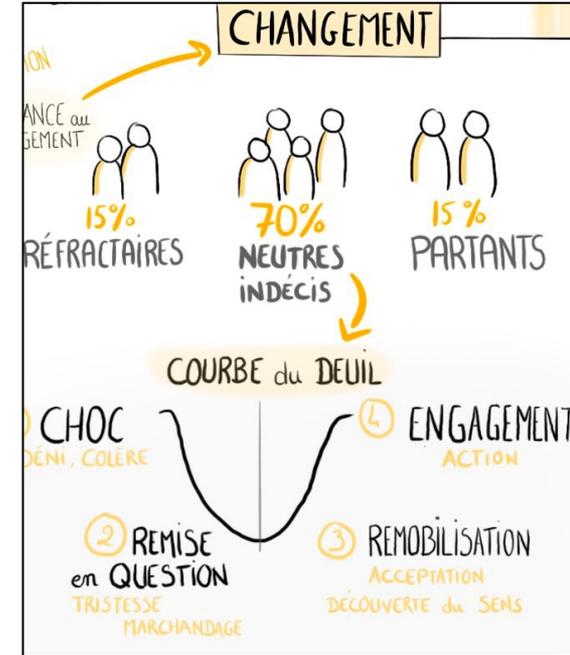
# ROLE DES COMITES PARITE ?

## Démystifier : de l'émotionnel au rationnel

- Faire prendre conscience que les problèmes sont de l'ordre des comportements collectifs (et pas de l'individuel)
- Les comportements/ressentis individuels génèrent de l'émotionnel
- Les comportements collectifs s'adressent avec des stratégies

## Accepter la complexité du problème

- Avoir conscience que le problème est complexe
- Les enjeux de pouvoir et de ressentis individuels génèrent naturellement du débat
- **Tout le monde ne sera pas convaincus... mais beaucoup cherchent à comprendre puis à aider**
- **Etre patient** et ne pas hésiter à répéter les enjeux



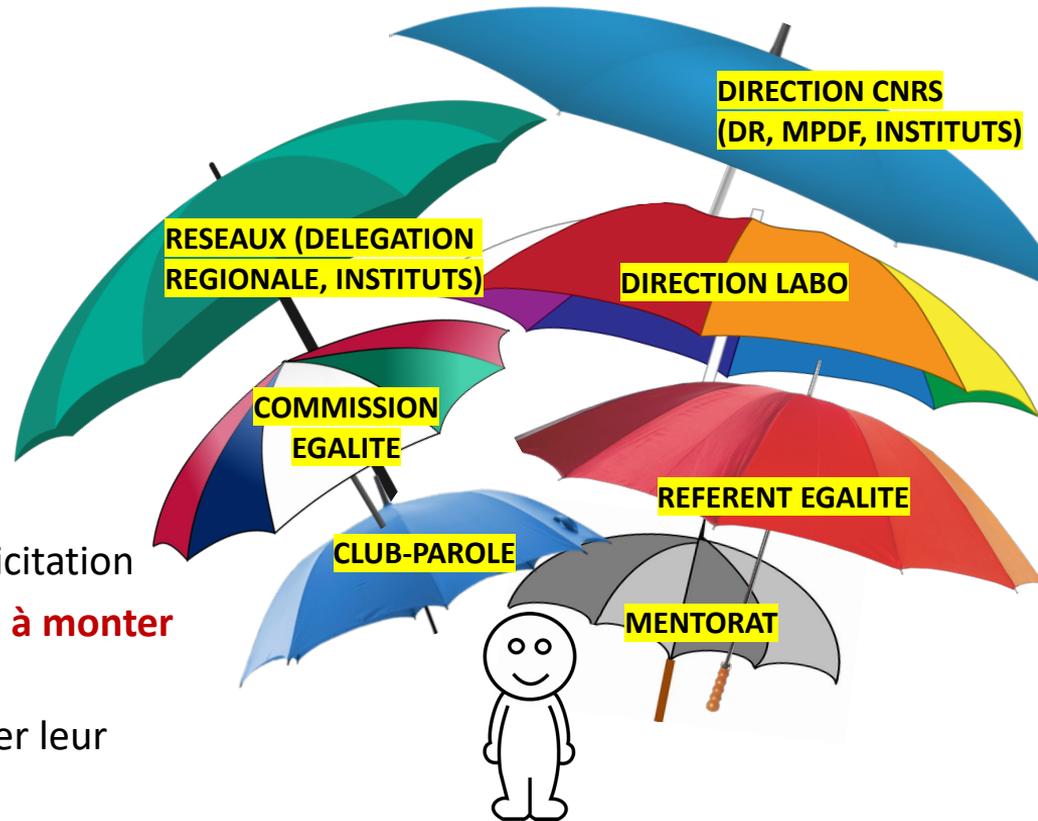
# ROLE DES REFERENTES ET REFERENTS : INCARNER L'INCLUSIVITE

## **Courroie de transmission**

- Avec la direction, le conseil de labo
- Avec les instances (DR, instituts, université)....
- Au sein du laboratoire
- Avec les acteurs de la prévention

**Théorie personnelle sur l'inclusivité** : lorsque l'environnement devient protecteur avec des (groupes de) personnes identifiables pour répondre et réagir si nécessaire, même si cela est nécessaire très rarement dans les faits, alors il y a une prise de conscience et les énergies se mobilisent...

# ROLE DES REFERENTES ET REFERENTS : INCARNER L'INCLUSIVITE



## Effet parapluie / Personne-relai

- Etre capable de **répondre/écouter** à toute sollicitation
- **Incarnar une posture de protection / capacité à monter au front (collectivement)**
- Taper sur l'épaule des personnes pour les inciter leur donner de l'énergie
- **#AngeGardien-ne vs #Dragon-ne**

## ILLUSTRATION A L'IRISA

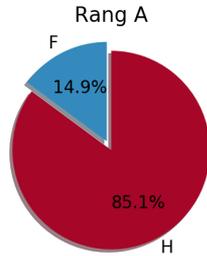
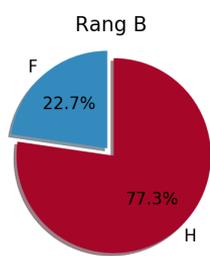
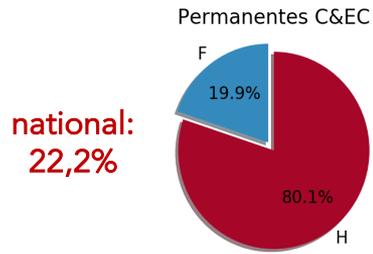
# LABORATOIRE IRISA : IDEAL POUR EXPERIMENTER

## Laboratoire IRISA

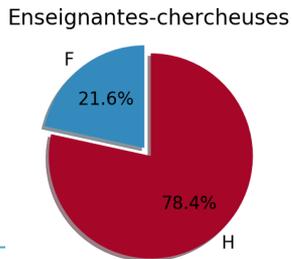
- Laboratoire d'informatique de Rennes
- 750 employés, 40 équipes
- Plusieurs sites (Rennes, Vannes, Lannion)
- Tutelles: Univ Rennes, CNRS, Inria + 4 autres
- Intrication profonde avec le centre inria Rennes (une vingtaine d'équipe communes)
- **Au mois de juin l'ensemble du périmètre rassemble > 1000 personnes**

**→ un très bon cadre pour expérimenter**

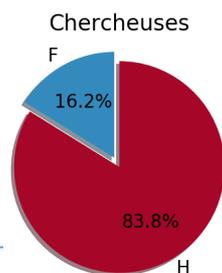
# CONSTAT 2017 À L'IRISA/INRIA RBA



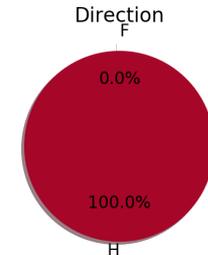
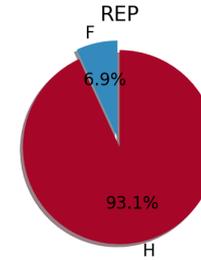
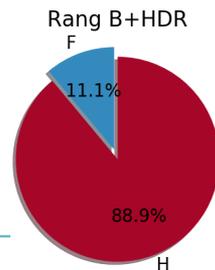
**national: 17,5%**



**national: 23%**



**national: 18,2%**



**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

# GT IRISA-INRIA RBA (CRÉÉ EN JANV. 2017)

## Mesures locales d'égalité femmes/hommes ?

- Action pour compenser et limiter les freins existants

**Qui ? D'abord 6 personnes → maintenant 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)

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

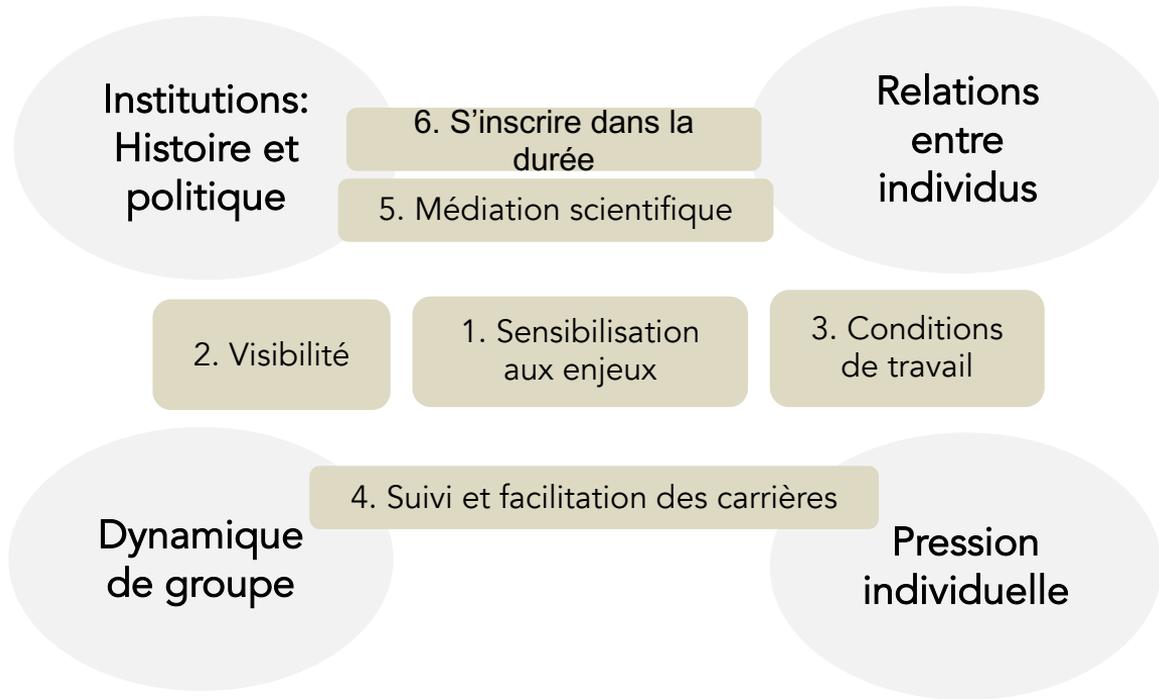
## Membres du GT

- Laurent Amsaleg. DR CNRS. IRISA/Inria RBA. Responsable équipe
- Michèle Basseville. DR CNRS émérite. IRISA
- Nathalie Bertrand. DR Inria. IRISA/Inria RBA. Responsable équipe
- Louis Béziaud. Doctorant UR1. IRISA
- Tassadit Bouadi. MCF UR1. IRISA/Inria RBA
- Katharina Boudgoust. Doctorante UR1. IRISA
- Anne Buzaré. IT CNRS. IRISA. Gestionnaire RH
- Peggy Cellier. MCF INSA. IRISA
- Bertrand Couâsnon. MCF INSA. IRISA. Responsable département IRISA
- Julie Coloigner. CR CNRS. IRISA/Inria RBA
- Isabelle Corouge. IR UR1. IRISA/Inria RBA. Responsable plateforme
- Énora Denimal. CR Inria. Inria RBA
- Jamal El Hachem. MCF UBS. IRISA
- Élixa Fromont. Prof. UR1. IRISA/Inria RBA
- Ronan Gaugne. IR UR1. IRISA/Inria RBA. Responsable plateforme
- Camille Juigné. Doctorante INRAE. IRISA/Inria RBA
- Nicolas Markey. DR CNRS. IRISA/Inria RBA. Responsable département IRISA
- Camille Maumet. CR Inria. IRISA/Inria RBA
- Marc Meynerol. IR CNRS. IRISA. Responsable administratif
- Isabelle Monjaret. IT UR1. IRISA. Assistante direction
- Solène Moreau. Doctorante CNRS. IRISA
- Anne-Cécile Orgerie. CR CNRS. IRISA/Inria RBA
- Charlotte Pelletier. MCF UBS. IRISA
- Martin Quinson. Prof. ENS Rennes. IRISA/Inria RBA
- 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

# SIX ANGLES DE RECOMMANDATION (FÉV. 2018)



**Agir**

**Démystifier**

**Rendre la science visible**

**Identifier les points de blocage**

**Apprendre**

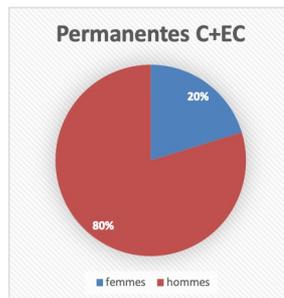
**Etre vigilant**

|              | F  | H   | Total | % F  |
|--------------|----|-----|-------|------|
| <b>Total</b> | 63 | 254 | 317   | 19.9 |
| <b>Total</b> | 60 | 244 | 304   | 19.7 |
| <b>Total</b> | 62 | 244 | 306   | 20.3 |

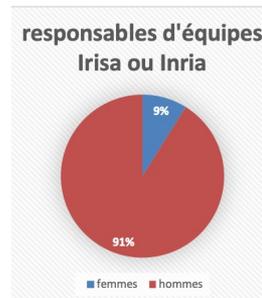
2018  
2019  
2020

- **Tout est dans les bilans entrées/sorties**

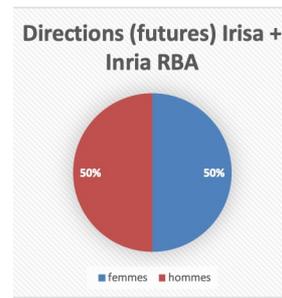
2020



20,3%



8,9%



50%

- **Augmentation globale de la présence féminine**
- Féminisation des directions Inria RBA (DS) et Irisa (DU-A)
- Mais... Baisse du pourcentage de responsables d'équipes ☹️



#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

## Enseignements

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



## à la sociologie...

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



## Séminaire FIFTY/FIFTY

### La recherche en tout genre

IRISA



Inria

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

- 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 😞

#### Nouveau projet:

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

# SYNTHESE SENSIBILISATION

## 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**

# AMÉLIORER LA VIE INTERNE

I. Monjaret, A. Cottais  
C. Maumet



## 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 !



## 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

## Propositions en matière de prévention du harcèlement

GT Harcèlement du Comité de Centre  
INRIA Rennes

**GT harcèlement**  
**- 19 propositions**

**Commission prévention du harcèlement IRISA**  
- Pérénsation du travail et suivi dans le temps avec une  
vision transversale des tutelles

### Recommandations

- **Informer - Informer - Informer - Informer - Informer - Informer (...)**

### Cycle de formation en cours

- **Toute personne en situation d'encadrement (y compris thèse)  
devra avoir suivi une formation de 3h en septembre 2022 (1 séance  
de formation par mois)**

# SYNTHESE : CONDITIONS DE TRAVAIL

## 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
- Cycle de formation en cours

## 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**

# PRISE DE CONSCIENCE DES FREINS AUX CARRIÈRES CLUB SANDWICH (100% FEMMES)

N. Bertrand, P. Cellier



## 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).

## 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
  - (...)

### Enseignements

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

Connaissez-vous le dispositif de **MENTORAT** des personnels scientifiques juniors ?



Vous souhaitez en bénéficier

Vous souhaitez accompagner

Inscription avant le 14 février

Plus d'informations sur les **INTRANETS** IRISA et Inria



## 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

| 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   |
| <b>HDR C+EC/total C+EC</b> | 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 → différence moins significative en 2021.

# SYNTHESE: AGIR SUR LES CARRIÈRES

- **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

## Conséquences (?)

→ +5 PU/DR en 2021

→ HDR ++

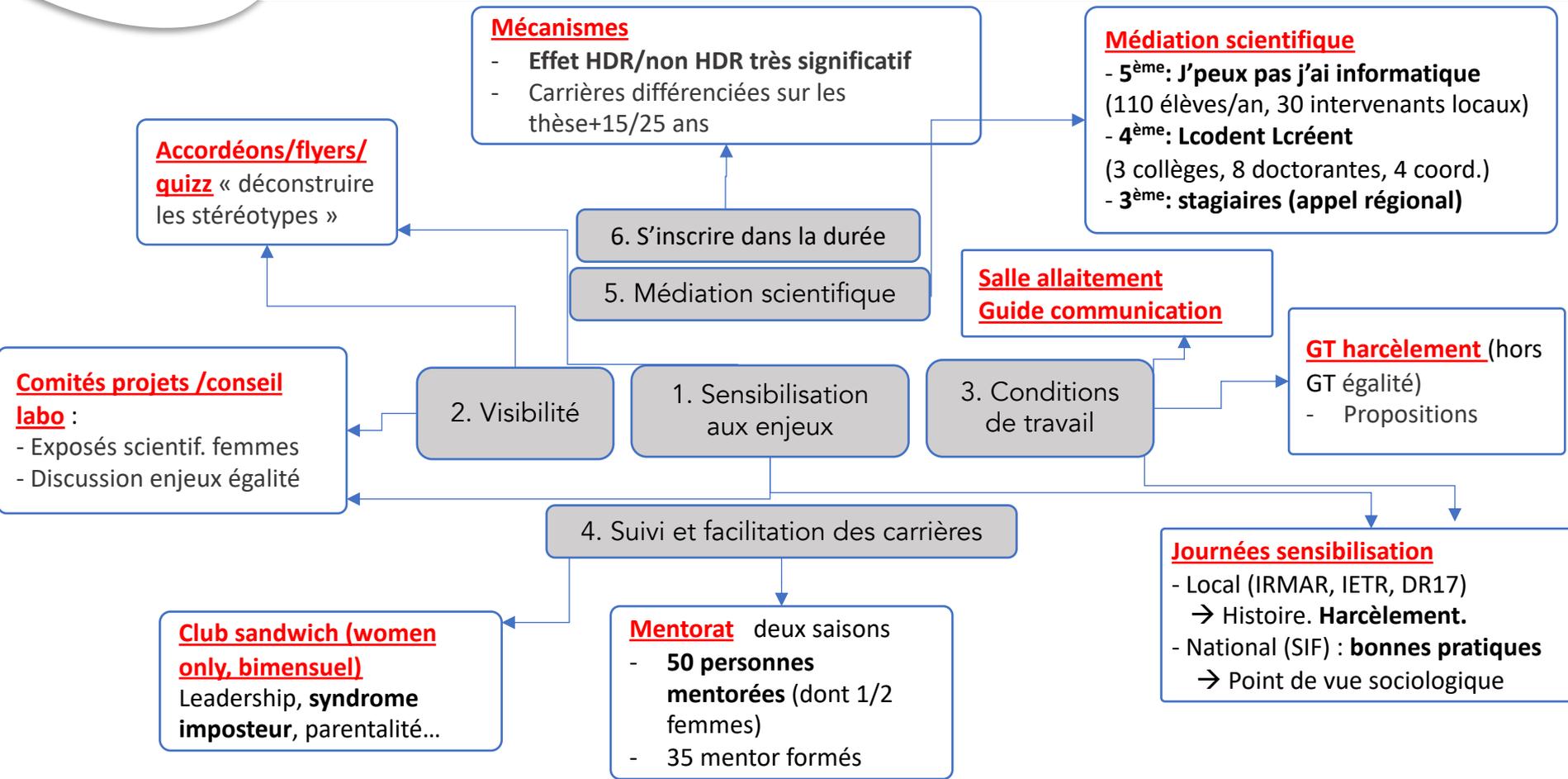
→ Mais pas encore de cheffe d'équipes ++

## Trois actions pour déconstruire les stéréotypes

- **J'peux pas j'ai informatique**
  - accueil de 4 classes de cinquième, déconstruction de stéréotypes
  - **Formation de 55 enseignants, contacts avec l'éduc nat → impact !!**
  -
- **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

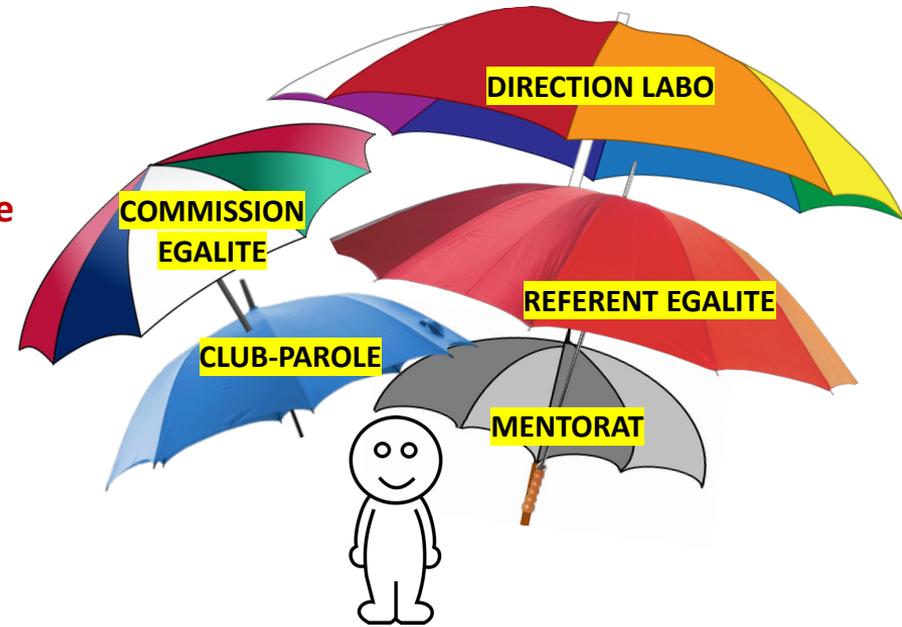
- Implication forte et gratifiante des personnels irisa/Inria RBA
- 350 scolaires auront été sensibilisés mi 2020.
- Quand on va chercher les collégiennes, elles répondent.
- Lourdeurs administratives/institutionnelles importantes



## APRÈS QUATRE ANS: ON A AVANCÉ

### Les femmes du labo se connaissent et se parlent

- **Dé-silotage**
- **Déculpabilisation + environnement inclusif/favorable**
- **Deviennent actrices de leurs carrières**
- Osent candidater
- Passent leur HDR
- Trouvent leur place dans différentes actions



## APRÈS QUATRE ANS: ON A AVANCÉ

### Les femmes du labo se connaissent et se parlent

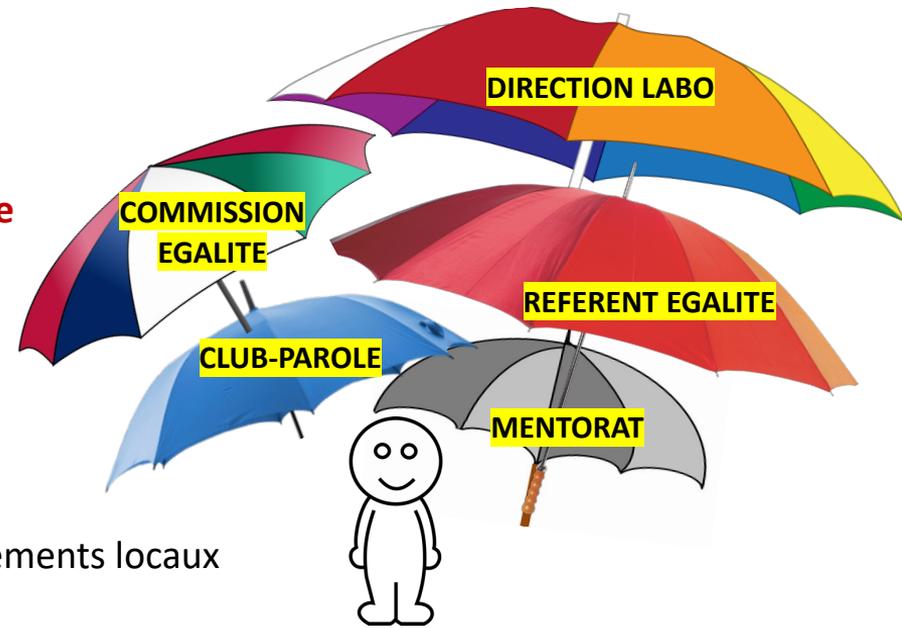
- **Dé-silotage**
- **Déculpabilisation + environnement inclusif/favorable**
- **Deviennent actrices de leurs carrières**
- Osent candidater
- Passent leur HDR
- Trouvent leur place dans différentes actions

### Les directions Inria / Irisa nous soutiennent

- Prise en compte des enjeux de parité dans les recrutements locaux (thèses...)

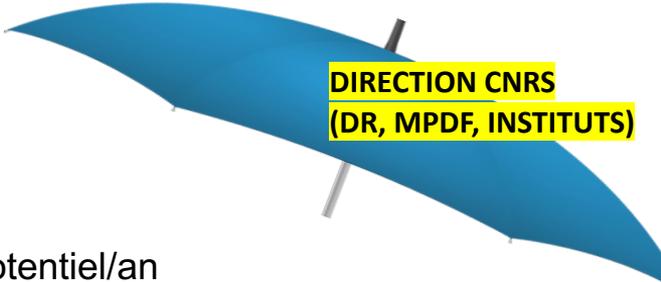
### Il y a encore du travail : passage de relai à C. Maumet et N. Markey

- Prévention harcèlement
- Accompagnement des doctorantes
- Responsabilité d'équipes
- **Implication des hommes du labo (séminaire régulier, médiation...)**
- **Mesures spécifiques aux IT**



# EXEMPLE POLITIQUE PARITE INSTITUT

- **Carrières des chercheuses**
  - **Enveloppe retour congé maternité**
  - **Formation « Construire sa carrière »** : 9 personnes à potentiel/an
- **Animation des laboratoires**
  - **Réseau des référentes et référents parité**
  - **Financement des actions** de 25 laboratoires en 2021, 2022
  - **Catalogue des bonnes pratiques**
  - **Recommandations collectives** sur des sujets clés: *mentorat*, *recrutement PR*, *indicateurs*, *sensibilisation*
- **Rendre la recherche des chercheuses et EC visibles**
  - **Les décodeuses du numérique** : succès d'édition de l'année
  - Travail avec les acteurs de l'éducation nationale → **vivier**
- **Indicateurs parité par laboratoire**
  - Utilisés pour discuter (pression constructive) avec les DU

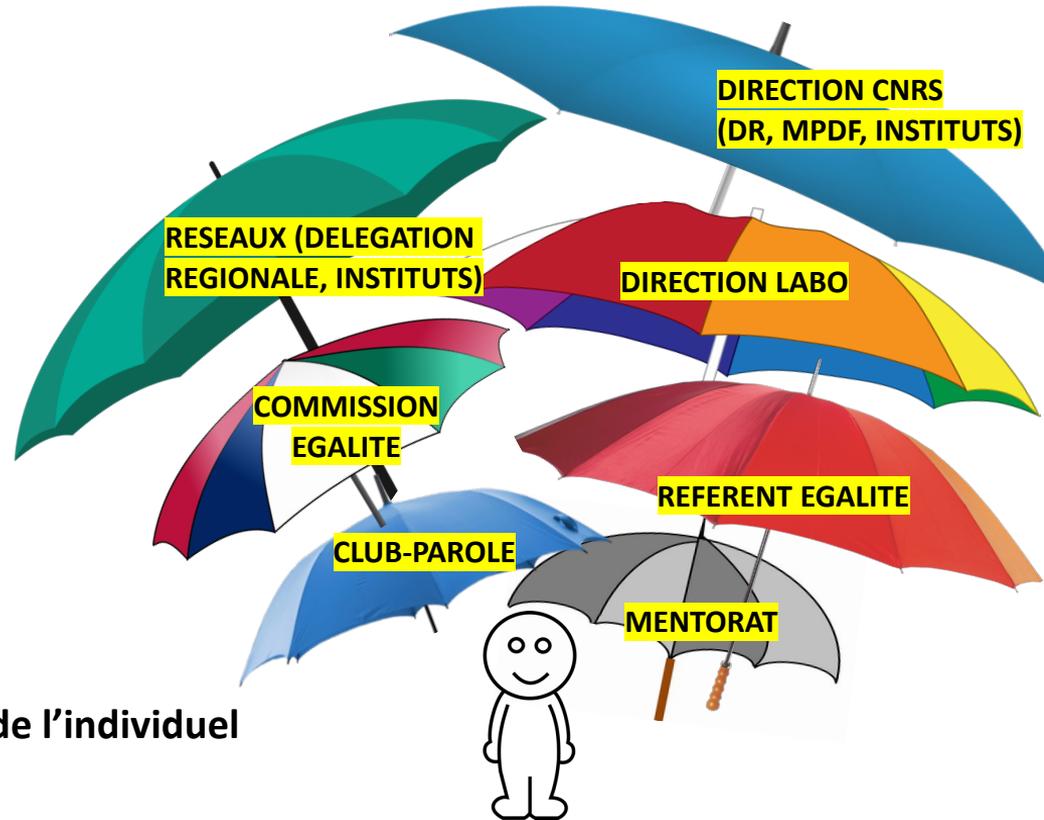


**DIRECTION CNRS  
(DR, MPDF, INSTITUTS)**

*Mentorat*  
*Sensibilisation harcèlement*  
*Chartes, règlement intérieur*  
*Créations de formats visuels, animations*  
*Accompagnement interruption pour maternité*  
*Réunions comité-parité, séminaires, mixtes, 100% F*  
*Salles allaitement*  
*Mooc sensibilisation biais*



# CONCLUSION GENERALE



Les problèmes sont de l'ordre du collectif et pas de l'individuel

Chaque labo a ses spécificités

Le challenge est d'identifier les verrous de son labo et de les adresser un par un (et patiemment)

Et ne pas imaginer qu'on est seul-e pour cela