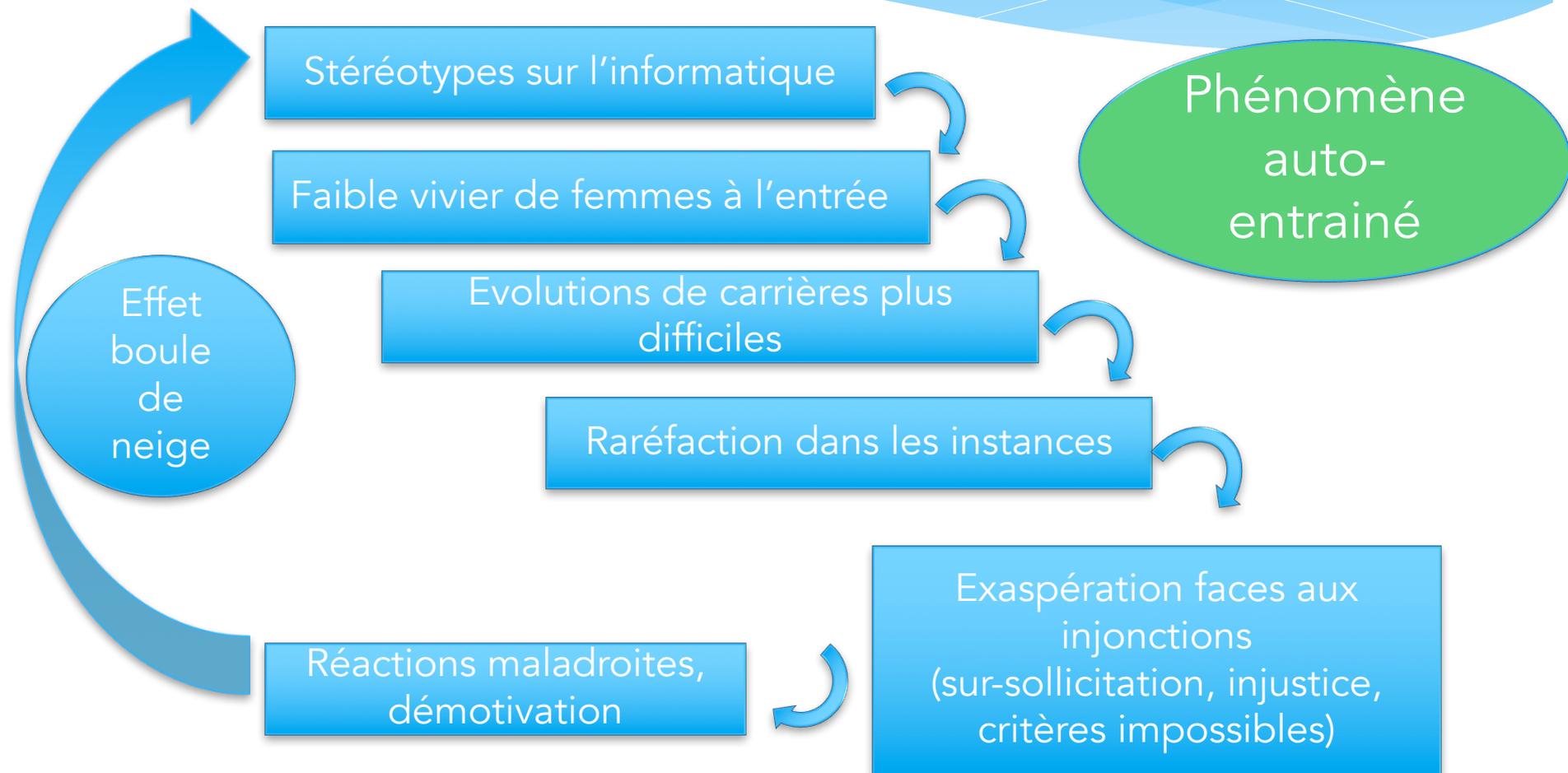


GT égalité femmes/hommes Irisa-inria Rennes

Comité de centre
Décembre 2017

Cercle vicieux des inégalités f/h



Quels sont les risques induits ?

Risques scientifiques

- * Capacité d'innovation / excellence / performances réduites
- * On se prive de la moitié des idées d'une génération
- * On diminue la compétition.
- * Accès à des contrats ?

Risques liés à la société

- * Efficacité économique : on ne forme pas assez de gens pour l'industrie.
- * Image de notre domaine (cooptation, absence de méritocratie, entre soi)
- * Acceptabilité sociale des recherches

Risque liés à la vie sociale / bien-être au travail

- * Bienfaits de regards variés et divers sur le collectif.

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

IRISA - INRIA RBA

Personnels

- * Doctorantes : 17%
- * Permanentes C & EC : 20%
- * Rang B: 22%
- * HDR : 13%
- * Rang A: 15%
- * Resp. équipe = 10%

Dernières femmes recrutées (12/201~~6~~7)

- * CR CNRS : 201~~6~~7
- * MCU UR1 : 2016
- * Prof UR1 : 201~~6~~7
- * DR CNRS : 201~~6~~7
- * CR Inria : 201~~6~~7
- * DR Inria : 2003

Instances

- * Directions (Irisa & Inria RBA) : 0/5
- * Départements IRISA : 0/7.
- * Bureau CP Inria : 2/11.
- * Scientific advisory board IRISA : 1/10.
- * Responsables d'équipes : 4/39.
 - * IRISA : 4/39
 - * Inria RBA : 3/29
 - * IRISA + Inria RBA : 4/45

- Directions non féminisées
- Peu d'équipes dirigées par des femmes
- Assez peu de rang A
- Equipes inria moins féminisées
- Très peu de rang B femmes avec HDR (6)
- Un vivier rang B (avec des jeunes)

Progrès énormes en 2017

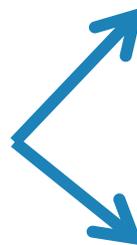
--> Pas d'implication sur les stats ☹

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

Freins pouvant limiter l'égalité femmes/hommes

Contexte historique et politique

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

- **Illustration:** prix littéraires vs nombre étudiantes en lettres
- **Mesures:** Politiques paritaires; Valorisation des modèles scientifiques; Sensibilisation

Relations de groupe / structures

*Impact du networking -- Profils de recrutement stéréotypés
plafond de verre= déséquilibre f/h + homophilie + visibilité exponentielle*

- **Illustration:** le taux de femmes oratrices dans les conférences en neurosciences est inférieur au (faible) vivier
- **Mesures:** Ratio sur les composition des comités de sélection, invitations aux conférences...

Freins pouvant limiter l'égalité femmes/hommes

Relations inter-individus

Paternalisme bienveillant – Sexisme - « Virilisme » - Queen Bee effect - « manerrupting » - Harcèlement

- **Illustration:** les lettres de recommandations en science sont différentes en fonction du genre.
- **Mesures:** Communication non genrée, lettres de recommandation, chartes parité; Actions contre le harcèlement.

Pression sociale

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

- **Illustration:** vocabulaire utilisé par les femmes (excuses, incompétences, culpabilité...) qui ont une « sacré personnalité »...
- **Mesures:** Prise en compte interruption carrières; Sensibilisation aux biais implicites

Résumé: freins multi-niveau et multi-échelle

Contexte historique et politique

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

Illustration: contraste entre le nombre de femmes en études de lettres et les récipiendaires de prix littéraires.

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

Relations inter-individus

Paternalisme bienveillant – Sexisme - « Virilisme » -
Queen Bee effect - « maninterrupting » - Harcèlement

Illustration: les lettres de recommandations en science sont différentes en fonction du genre.

- *Neutralité (communication non genrée, lettres de recommandation, chartes)*
- *Actions contre le harcèlement*

Relations de groupe / structures

plafond de verre= déséquilibre f/h + homophilie +
visibilité à processus exponentiel
Impact du networking
Profils de recrutement stéréotypés

Illustration: le taux de femmes oratrices dans les conférences en neurosciences est inférieur au (faible) vivier

- *Ratification*
- *Invitation*

Pression sociale

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

Illustration: vocabulaire utilisé par les femmes (excuses, incompétences, culpabilité...) qui ont une « sacré personnalité »...

Quid d'une politique d'égalité femmes/hommes ?

- Action pour limiter/compenser les freins inhérents à la société ?
- Avantage indu vis-à-vis des femmes ?

GT IRISA-INRIA RBA

- * Michèle Basseville
- * Benoit Baudry
- * Nathalie Bertrand
- * Anne Buzaré
- * Jean-Marie Bonin
- * Peggy Cellier
- * Agnès Cottais
- * Ronan Gaugne
- * Nathalie Lacaux
- * Corentin Louboutin
- * Camille Marchet
- * Marc Meynerol
- * Isabelle Monjaret
- * Christine Morin
- * Anne-Cécile Orgerie
- * Martin Quinson
- * Patrice Quinton
- * Anne Siegel

OBJECTIF : Que faire localement ?

- * Pragmatisme
- * Essai / erreur / ajustement
- * Plus on est de fous... plus on aborde des sujets

Qui ?

- * IRISA / Inria RBA
- * f/h, Inria/CNRS/UR1,
- * EC/ITA/chercheur.e.s/doctorant.e.s...

La difficulté

- * Rester léger
- * Ne pas braquer les femmes : éviter le pater·mater·nalisme
- * Ne pas braquer les hommes: éviter le sentiment d'injustice

Recommandations :

I. Quotidien...

Faire un suivi statistique fiable: On est dans la norme nationale

- Evaporation rang B --> rang A;
- Un vivier rang B jeunes sur lequel capitaliser

M. Basseville,
A. Buzare,
M. Meneyrol,
C. Louboutin,
C. Marchet

Vie quotidienne: Vigilance sur les petits détails

- Affiches de thèse, Affiche salle allaitement
- TODO: Accueil des nouveaux entrants et entrantes

I. Monjaret,
N. Lacaux...

Sensibilisation: Légèreté avant tout

- Journée des droits des hommes, Quizz sur les stats
- TODO: stéréotypes masculins, les petites phrases...

P. Cellier,
A. Cottais

Recommandations :

2. Visibilité / prise de parole

Rendre les femmes plus visibles: Conférences et instances

- * Pas de conf. locales 100% masculines
- * Faire parler les femmes dans les instances scientifiques (conseil labo, com. projet)

N. Bertrand,
L. Mé

Networking entre filles: Sandwichs entre filles informaticiennes

- * Discussions ouvertes et à bâtons rompus; Croisement de parcours

N. Bertrand,
P. Cellier

Communication: Ecriture (pseudo)-inclusive dans le cadre du possible

- Site web, offres de CDD, communication interne
- TODO : faire un lexique Inria-Irisa; former les personnels

I. Monjaret,
A. Cottais,
R. Gaugne

Recommandations :

3. Elargir les horizons

Implication des directions: aux étapes clés de la carrière

- * Aide au retour des interruptions carrière
 - * Enveloppe financière; accès facilité pour thèse;
 - * Financement décharge enseignement.
- * Rencontres avec la direction à des moments clés
 - * Arrivée labo, thèse +5/7 ans, retour congé maternité
 - * Mise à disposition de moyens sur mesure / recensement

B. Baudry,
N. Bertrand,
A. Buzare

Accompagnement par les pairs: Programme de mentorat

- * Desserrer les freins à un épanouissement scientifique
- * Regard extérieur et conseils sur sujets identifiés
 - * Organisation, vie privée, aide HDR, confiance, networking...
- * Binômes mentor/mentoré·e·s via formulaires + commission
- * Formation des mentors: Pas de pater·mater·nalisme !

C. Morin,
XXXXX (?)

A moyen terme (2018)

Autour du harcèlement: Faciliter la prise de parole

- * Clarifier les procédures
- * Diffuser les règlements et décisions existantes
- * Travailler plus largement avec le conseil de labo et comité de centre

M. Basseville,
I. Monjaret

Actions vers les collégiennes: Diversifier les stagiaires ?

- * Contacter les établissements pour augmenter les viviers
- * Journée filles collégiennes et info
- * Introduire sensibilisation stéréotypes dans les visites

A-C Orgerie,
P. Quinton,
M. Quinson,
N. Lacaux

Evenementiel: Inviter des conférencier·e·s

- * Histoire de l'informatique/femmes; Biais et stéréotypes
- * Evènements dédiés ou confLunch ?

XXXXX (?)

A long terme (...)

Concours : Sensibiliser aux biais implicites dans les concours

- * Charte parité; Biais lettres de recommandations
- * Modèles de dossiers et rapports

XXXXXX (?)

Faciliter la parentalité: Régler les questions d'assurance

- * Pour accueillir des enfants au labo (allaitement)
- * Pour les garde d'enfants pendant les absences
- * Pour partir en conférence avec ses enfants

XXXXXX (?)

Actions vers les collégiennes (bis): Création artistique avec Python

- * Adapter un programme lillois.
- * 6/8 séances de formation au sein des collèges pour les filles, réalisées par des doctorantes : voir avec l'école doctorale (formation) + ISTIC (décharge pour l'organisation)
- * Restitution à l'univ et dans les collèges.

XXXXXX (?)

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 ! »