

## Motivations

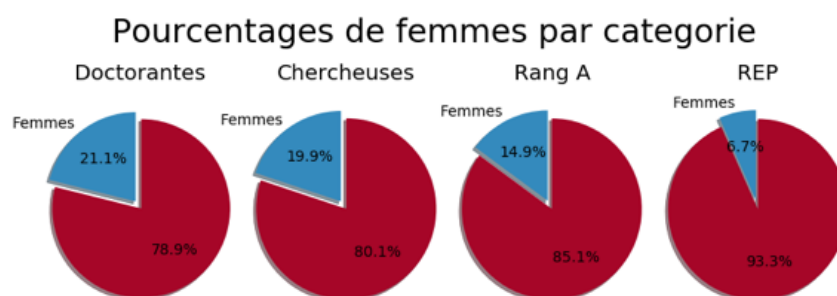
Les stéréotypes sur les domaines scientifiques de l'informatique et des mathématiques impactent les étudiantes de collèges et lycées et représentent un handicap majeur. L'objectif du groupe de travail était d'identifier, à l'échelle du laboratoire IRISA et du centre Inria RBA, les points qui peuvent ou doivent être adressés pour limiter les impacts de ces stéréotypes sur les carrières des femmes et plus généralement des profils aux parcours atypiques. Les motivations principales sont les suivantes.

- **Il y a un effet boule de neige / phénomène d'auto-entraînement / cercle vicieux entre**
  - Des stéréotypes sur les sciences de l'ingénieur, l'informatique et les maths
  - Un faible vivier de femmes à l'entrée du système
  - Des évolutions de carrières plus difficiles pour les femmes
  - Une raréfaction des femmes dans les instances
  - Des crispations et démotivations qui entraînent encore plus de stéréotypes...
- **Des effets de plafond de verre sont observés dans la communauté scientifique en informatique et théorie du signal, c'est-à-dire les périmètres des sections 26, 27 et 61 du CNU, des sections 6,7 et 41 du CNRS et de l'Inria.**
  - Le vivier de femmes entrant dans le domaine est faible mais il y a disparition des femmes lors des progressions de carrière (22,3% de femmes au total dans le périmètre - 25% des MCF ou CR et 16,5% des PR ou DR).
  - La réduction des postes de Rang A dans le domaine actuellement observée ne peut qu'amplifier ces phénomènes.
- **Les risques induits par une absence de diversité, en particulier en termes de genre, se positionnent à trois niveaux.**
  - **Risques scientifiques :** réduction de la capacité d'innovation, d'excellence et de performances (internationales) en se privant d'un vivier important d'idées et de compétences.
  - **Risques liés au bien-être au travail et à la vie sociale interne :** l'absence de diversité favorise parfois les comportements caricaturaux qui peuvent aller jusqu'à des discriminations ou du harcèlement.
  - **Risques sociétaux :** d'abord, le peu de femmes formées ne permet pas de répondre aux demandes des milieux académiques et privés. Un autre risque à ne pas négliger à moyen terme est l'image du domaine, qui peut devenir associé à des mécanismes de recrutement basés sur l'entre-soi et des biais ; cette image à terme peut influencer l'acceptabilité sociale des recherches que nous réalisons.

## Effectifs (IRISA+Inria RBA), décembre 2017.

Les données, détaillées ci-dessous et dans les annexes 2 et 3 du document, permettent de constater que

- La BAP E chez les ITA est massivement masculine (88%).
- Le taux de féminisation des personnels scientifiques chercheurs et enseignants-chercheurs est de 19,9%, en dessous des effectifs nationaux, qui sont eux-mêmes considérés comme très bas (22,3%).
- Les femmes représentent 14,9% des rang A (en dessous du taux national du domaine : 16,5%), et 11,1% des rang B avec une HDR.
- Le nombre de femmes exerçant des fonctions de direction (2 responsables d'équipe au 1/1/18, 0 responsable département, 1 femme membre du bureau du comité des projets, 0 femmes aux directions de l'IRISA ou de l'Inria RBA) est très faible et en diminution.
- Il faut noter une inflexion positive pour le recrutement des femmes scientifiques en 2017 (2 CR recrutées sur concours, 1 CR en mutation, 1 DR, 1 prof).



La situation globale correspond à un écosystème où les femmes sont légèrement moins représentées qu'au national, avec une inflexion positive en 2017, et où les femmes sont pratiquement inexistantes dans les fonctions de direction, avec une évolution plutôt négative. Le vivier de femmes promouvables (rang B avec HDR) est très faible mais les recrutements des dernières années (CNRS, UR1) sont la base d'un vivier de chercheuses et enseignantes-chercheuses pour le futur.

## Personnels

En Décembre 2017, les périmètres IRISA et Inria Rennes Bretagne Atlantique (RBA) rassemblaient 236 femmes sur 993 personnels (23,8%).

- **ITA.** Les femmes représentent 32% des ITA, avec une très forte disparité entre les BAP :
  - 12% des personnels en BAP E sont des femmes,
  - 79% des personnels en BAP F à J.
- **Doctorants et doctorantes.** 21% des personnels doctorants sont des femmes (64 femmes sur un total de 303),
  - Cela correspond à la moyenne observée en France sur les 10 dernières années.
  - Ce ratio est indépendant de l'année de début de thèse ou du type de financement.
- **Personnels chercheurs et enseignants-chercheurs.** 19,9% des personnels scientifiques sont des femmes (pour 22,2% au national).
  - 21,6% des EC
    - National CNU : section 26 : 27,1%, section 27 : 23,9%, section 61 : 17,1%; total : 23%
  - 16,2% des personnels chercheurs
    - National CNRS : section 6 : 17,3%, section 7 : 21,8%, section 41 : 18,1%; Inria : 17,1%; Total 18,2%.
  - 14,9% des personnels rang A
    - National : 17,5%

- **Rang B et HDR.** 22,7% des personnels rang B sont des femmes.
  - 11,1% des personnels rang B avec une HDR sont des femmes.

## Responsabilités scientifiques à l'IRISA ou l'Inria RBA

- **Responsabilité d'équipe.** Au 1<sup>er</sup> février 2018, 7% (=3/45) des responsables d'équipes Inria RBA ou IRISA sont des femmes.
  - 2/29 à l'Inria RBA.
  - 3/39 à l'IRISA.
- **Instances**
  - Aucune femme ne dirige un département de l'IRISA.
  - 1 femme sur 11 est membre du bureau du comité des projets.
  - Les directions de l'IRISA et Inria RBA sont exclusivement masculines.

## Constitution des équipes

- **Taux de féminisation des équipes (basés sur des données de l'été 2017)**
  - Autour de 25% des équipes IRISA et 40% des équipes Inria RBA ont moins de 10% de femmes dans leurs personnels permanent et non-permanent (hors-stagiaires).
  - Autour de 25% des équipes IRISA et 10% des équipes Inria RBA ont plus de 30% de femmes dans leurs personnels permanent et non-permanent (hors-stagiaires).

## Etablissement et dynamique d'évolution

Les données chiffrées de personnels par établissements sont fournies en annexe. L'ENS Rennes n'a pas de personnel féminin permanent en informatique (0/8), suite au départ d'une MCF. Centrale supélec n'a qu'une MCF parmi les 9 personnels affectés à l'Irisa/Inria RBA. Les autres établissements partenaires de l'IRISA ont un taux de personnels enseignant-chercheur ou chercheur féminins variant de 10,8% (Inria) à 40% (Insa).

Les dynamiques d'évolution ont montré une inflexion majeure en 2017.

- **Rang B :** Le CNRS, l'université et l'INSA ont recruté et affecté régulièrement des femmes à l'IRISA ces dernières années. L'Inria RBA n'avait recruté aucune femme CR depuis 2010; cela s'est inversé en 2017 (1 recrutement CR + 1 mobilité entrante).
- **Rang A :** Le CNRS et l'Université de Rennes 1 viennent de recruter ou promouvoir chacun une femme en 2017, cela ne s'était pas produit depuis 2010, et la dernière promotion d'une femme DR à l'Inria date de 2003. Notons que pour les cas du CNRS (2010-2016) et de l'Inria (2003-2016), aucune candidate locale ne s'est présentée au concours DR dans les périodes concernées, avec un vivier (HDR) extrêmement faible.

## Méthode de travail

Le GT s'est réuni environ une fois par mois pendant l'année 2017. Il a abordé successivement différents axes de travail :

- Sensibilisation aux enjeux
- (In)-visibilité des femmes scientifiques dans le laboratoire
- Conditions de travail
- Suivi et facilitation des carrières
- Communication avec les scolaires
- Inscription dans la durée

Chaque axe de réflexion a fait l'objet de différentes propositions, qui ont été pour certaines mises en pratique à titre expérimental pour évaluer les bienfaits et en déceler les limites.

Des présentations des différentes directions suivies ont fait l'objet de réunions variées :

- Rencontres avec les directions Inria RBA et IRISA.
- Présentation au conseil scientifique de l'IRISA (responsables de département) pour les éléments concernant le suivi des carrières.
- Rencontre avec les RH Inria RBA pour la mise en œuvre du dispositif de mentorat.
- Présentation lors d'une rencontre entre femmes informaticiennes, avec une discussion autour des enjeux de la non-mixité de certaines mesures envisagées.
- Présentation en comité de centre Inria, avec un focus en particulier sur les enjeux liés à l'égalité femmes/hommes et des discussions approfondies sur les questions liées au harcèlement.
- Présentation en comité des projets Inria, focalisée sur la place des responsables d'équipes dans les questions liées à l'égalité femmes/hommes.
- Echanges avec la direction IRISA pour arbitrer sur la mise en œuvre de la charte de communication non stéréotypée.

S'appuyant sur l'ensemble des remarques et éléments apparus lors des échanges des réunions du GT et des retours lors des présentations intermédiaires, le GT a identifié une vingtaine de mesures, pour moitié implémentables dès maintenant ou en cours d'implémentation, qui sont motivées et détaillées dans la suite de ce document.

## Membres du GT

Michèle Basseville, DR Émérite, CNRS

Benoit Baudry, DR Inria, en mobilité en Suède depuis septembre 2017.

Nathalie Bertrand, CR Inria.

Anne Buzaré, Service RH IRISA.

Peggy Cellier, MCF INSA.

Agnès Cottais, Service Com, IRISA.

Ronan Gagne, Plateforme Immersia, UR1.

Nathalie Lacaux, Service Com, Inria.

Corentin Louboutin, Doctorant, UR1.

Camille Marchet, Doctorante, UR1.

Nicolas Markey, DR, CNRS.

Marc Meynerol, Direction administrative, IRISA.

Isabelle Monjaret, Service direction, IRISA.

Christine Morin, DR, Inria.

Anne-Cécile Orgerie, CR, CNRS.

Martin Quinson, Prof, ENS.

Patrice Quinton, Prof émérite, ENS.

Anne Siegel, DR CNRS.

## Axe 1 : Sensibiliser aux enjeux et faciliter la prise de parole.

Le GT a observé qu'il y a finalement une grande demande d'information pour comprendre les éléments historiques et sociologiques qui ont mené à la baisse de la présence des femmes en informatique. Le besoin de communication et de dialogues, sous des modes variés, semble réel. Cela rejoint la nécessité d'informer pour faciliter la prise de conscience et rendre compréhensible (si ce n'est acceptable) certaines mesures nécessaires pour aller vers une meilleure diversité à l'IRISA et à l'Inria RBA.

### Actions de sensibilisation

Les membres du GT ont constaté que les personnels féminins (et un certain nombre d'hommes) se sentent régulièrement mal-à-l'aise avec des remarques ou des affiches de thèse de nature sexiste dans leur quotidien. La difficulté provient du fait qu'il est difficile de distinguer l'humour lourd du sexisme, et de le verbaliser. Plus généralement, les personnels peuvent se sentir dépassés par les enjeux liés à l'égalité et craindre une « guerre des sexes ».

- **Proposition 1.1.** Les services de communication IRISA et Inria RBA, associés à des personnels scientifiques, organisent trois fois par an des actions de sensibilisation de l'ensemble des personnels, la première portant sur le thème « humour ou sexisme ».

**Mise en pratique :** le GT a travaillé sur une affiche autour de la journée des droits des hommes pour le 8 mars 2017, et sur un quizz de sensibilisation en juin 2017. L'affiche a interpellé mais n'a pas été beaucoup vue, le quizz a eu plus d'impact, en particulier après l'envoi par la direction Inria RBA d'un mail suggérant de faire le quizz. Cela milite pour une implication de la direction dans la diffusion de ces actions.

- **Proposition 1.2.** L'IRISA et l'Inria RBA organisent au moins une fois par an une conférence « grand public » autour des enjeux de l'égalité femmes-hommes.

**Mise en pratique :** il faudrait que quelqu'un se charge des invitations et de trouver le meilleur espace pour cette conférence (conf'lunch)...

### Réunions des personnels féminins scientifiques

Les différentes statistiques dans les corps représentés à l'IRISA et à l'Inria RBA (Rang B sur-représentées, HDR moins représentées) pourraient être expliquées par une auto-censure ou une moindre envie des personnels féminins à se rendre visible, à prendre des responsabilités et à s'autonomiser (HDR). Un des moyens d'actions utilisés dans d'autres pays pour contrer cette auto-censure est l'organisation de réunions non-mixtes permettant d'échanger dans un cadre informel sur les parcours des différents personnels, et sur les ressentis individuels.

- **Proposition 1.3.** L'IRISA et l'Inria RBA soutiennent (via l'organisation des pauses cafés, voire un buffet) l'organisation d'une réunion tous les trois mois des personnels féminins scientifiques.

**Mise en pratique :** deux réunions ont déjà été organisées, sur un mode informel et d'échanges de parcours. Une des questions qui s'est posée est de savoir si le caractère non-mixte doit être maintenu pour ces réunions. Le fait que ces réunions aient favorisé la prise de parole de toutes milite plutôt pour leur pérennisation sur ce modèle, associé à d'autres espaces de discussion autour des questions de l'égalité (cf proposition 1.2). Les demandes de participation et d'information sur ces réunions proviennent à la fois des enseignantes-chercheuses, chercheuses, post-doc et doctorantes, mais aussi des ITA appartenant aux services à forte proportion d'hommes.

## Axe 2 : Visibilité (individuelle et globale)

Le GT a observé que certains mécanismes identifiés dans la littérature relativement à la moindre visibilité des femmes scientifiques dans les communautés scientifiques telles que l'informatique et les mathématiques se manifestent au sein de l'IRISA et de l'Inria-RBA.

### Présentations scientifiques dans les instances locales

**Peu de femmes sont présentes dans les instances** (direction Inria-RBA, direction IRISA, conseil scientifique IRISA, conseil labo, CP). Cela impacte en particulier sur la connaissance que les instances peuvent avoir des recherches réalisées par les femmes (qui ne sont présentées que par le prisme de leurs responsables d'équipes et de département).

➤ **Proposition 2.1.** Les responsables des instances de l'IRISA et l'Inria RBA veillent à ce que toutes les réunions d'instances (CP, CS, CL) incluent des exposés scientifiques réalisés par des femmes.

**Mise en pratique :** cela est déjà effectif pour le comité des projets Inria, via l'introduction d'un créneau de « petit exposé scientifique » qui permet de diversifier le vivier des intervenants et intervenantes au CP.

### Manifestations soutenues localement

**Certains évènements scientifiques organisés par l'IRISA ou l'Inria RBA sont peu féminisés.** Cela correspond à une tendance générale mise en évidence dans la communauté qui consiste à moins penser à des femmes scientifiques lors de la constitution de listes d'orateurs et oratrices invité·e·s ou de comités de programme. Ces observations sont attribuées d'une part à des mécanismes naturels de cooptation, et d'autre part à une moindre visibilité des femmes scientifiques qui ne sont pas tout en haut des échelles de popularité. Dans ce cadre, la direction nationale d'Inria a recommandé à ses personnels de ne soutenir que les manifestations qui font intervenir un nombre raisonnable de femmes.

➤ **Proposition 2.2.** L'IRISA et L'Inria RBA n'apportent leur soutien à une conférence, une manifestation scientifique ou un workshop que **si au moins 20% des orateurs et oratrices sont des femmes, et au moins 20% des membres du comité de programme sont des femmes.** Le terme soutien englobe les avis à donner pour obtenir des financements locaux, l'aide apportée par les services de communication, les soutiens financiers, voire la mise à disposition des locaux.

**Mise en pratique :** le GT a réagi directement vis-à-vis d'organisateur de manifestations dont les orateurs étaient tous des hommes en 2017, les programmes ont été modifiés en conséquence. Il faudrait avoir une action importante de sensibilisation en amont pour éviter ce genre de modifications de dernière minute dans un comité de programme.

### Production de contenus (web, offres d'emploi, communication interne)

**Les offres d'emploi et un certain nombre de pages des sites web de l'Inria et de l'IRISA sont rédigés en utilisant le masculin.** Cela contraste avec différents site web locaux (Université de Rennes 1, IRMAR). De plus, le mode « tout masculin » peut nuire à l'attractivité du laboratoire vis-à-vis de candidates doctorantes, ingénieures ou chercheuses et ainsi impacter sur la productivité à court ou moyen terme du laboratoire. Enfin, Inria a signé fin 2017 la charte pour une communication non stéréotypée et s'est donc engagé à modifier ses communications pour inclure les femmes dans l'ensemble de ses communications. Plus généralement, une tendance émerge pour considérer que les offres d'emploi rédigées exclusivement au masculin sont porteuses de discriminations.

- **Proposition 2.3.** Les **contenus produits** (page web, offres d'emploi, mails internes) par l'IRISA et l'Inria RBA doivent être rédigées de manière neutre (masculin et féminin), en s'appuyant sur une **charte de communication non-stéréotypée** (IRISA, voir annexe 1, Inria-RBA) susceptible d'évoluer en fonction des usages.

**Mise en pratique :** le site web de l'IRISA est régulièrement examiné pour enlever petit à petit toutes les maladresses. Des documents « exemples » de reformulation des offres d'emploi et de compte-rendu ont été produits. Pour être efficace, il faudra former les rédacteurs et rédactrices des offres d'emploi, ou faire des allers-retours pour leur montrer concrètement comment agir sur des exemples précis.

### Axe 3 : Conditions de travail

#### Parentalité, sexisme : modifier le règlement intérieur

Le GT a observé que les enjeux liés à la diversité des sensibilités et des personnalités ne sont pas présents dans le règlement intérieur ni l'organisation de la vie collective de l'unité. Les affiches de thèses peuvent parfois être maladroitement et heurter certaines sensibilités. La coercition et la censure ne sont cependant pas une solution, les affiches posant problème résultant souvent de maladresses. Les horaires de réunions peuvent entrer en conflit avec les contraintes familiales.

- **Proposition 3.1. Modifier le règlement intérieur** pour introduire différents concepts facilitant la vie de tous les personnels de l'IRISA et de l'Inria RBA. Ces aspects du règlement intérieur doivent être mentionnés lors des journées d'accueil des nouveaux entrants et nouvelles entrantes.
  - Les réunions collectives relatives à la vie des structures (équipes, instances, départements) doivent finir à 17h au plus tard.
  - Les remarques et attitudes dégradantes, en particulier sexistes, doivent faire l'objet de sanctions.
  - Les personnels féminins qui souhaitent allaiter leurs enfants bénéficient d'aménagements matériels (salle permettant de tirer son lait, heure hebdomadaire de décharge).

**Mise en pratique :** la difficulté est de comprendre quels mécanismes de sensibilisation/sanctions seraient productifs. On pourrait pour cela s'appuyer sur les éléments existant dans les statuts nationaux des personnels (par exemple, le CNRS a révoqué deux chercheurs fin 2017 en détaillant les motivations et les règlements motivant les révocations). Un paravent a été installé dans l'infirmerie, et un panneau « ne pas déranger » a été installé.

- **Suggestion 3.1bis (à moyen terme).** Etudier la possibilité d'aménagements et de règlements plus ambitieux pour faciliter la parentalité
  - Aménager correctement l'infirmerie pour en faire un espace vraiment convivial, voire créer un espace exclusivement dédié à ce but.
  - Explorer la possibilité (assurance) d'accueillir ponctuellement des enfants au laboratoire, ou de mettre en place des structures d'accueil d'enfants pendant les conférences organisées par le laboratoire.
  - Prendre en charge partiellement les gardes d'enfants lors des déplacements via la prise en charge de chèques-emploi-service par les services d'actions sociales (ASUR, CAES, AGOS, CASI).

Le GT a constaté que la question du harcèlement n'a été évoquée ces dernières années dans aucune réunion des instances de l'IRISA et d'Inria RBA. Ceci est d'autant plus interpellant que l'Université de Rennes 1 et l'ENS Rennes sont moteurs au plan national sur la question du harcèlement sexuel, via des campagnes de communication et la coordination de livrets informant sur les enjeux et la réglementation liée au harcèlement. Le constat est que les procédures permettant de relayer les suspicions de harcèlement (sexuel ou plus général harcèlement moral) sont au mieux non-publicisées, et au pire, inexistantes. De même, les sanctions encourues et les circuits de procédures permettant de les mettre en œuvre sont, quand ils existent, extrêmement variables en fonction des employeurs des agents concernés. La multiplicité des acteurs susceptibles de relayer les cas de harcèlement, ainsi que la multiplicité des tutelles et des procédures associées créent un cadre propice au harcèlement dans l'unité : impunité des agresseurs, démobilisation des victimes potentielles. Ceci est toujours en profond contraste avec les actions des universités de Rennes 1, Rennes 2 et ENS qui ont créé un relai unique pour toute suspicion de harcèlement sexuel (adresse mail renvoyant à la médecine du travail), ou du CNRS qui a fait connaître diverses sanctions prises récemment pour révoquer ses agents reconnus coupables de faits de harcèlement, éléments qui sont peu relayés en interne.

( <http://blog-rh.cnrs.fr/harcelement-parole-se-libere-estime-directeur-ressources-humaines-cnrs/>).

Ces éléments suggèrent qu'il y a une réflexion forte à mener sur la manière de sensibiliser pour limiter les risques de harcèlement à l'Irisa et à l'Inria RBA. Cependant, le GT égalité f/h a collectivement estimé que cette question dépasse largement son périmètre scientifique: les personnels féminins de l'Irisa et de l'Inria RBA, qui peuvent être considérés comme formant une "minorité occupant des positions plutôt en bas de la hiérarchie", représentent une catégorie de victimes potentielles de harcèlement, mais le risque existe aussi pour un public beaucoup plus large de personnels, surtout si on prend en compte une vision élargie du harcèlement (sexuel et moral). La conclusion globale du GT est donc qu'il faut créer un GT spécifique sur le sujet.

### ➤ **Proposition 3.2. Créer un groupe de travail commun à l'IRISA et Inria RBA sur le harcèlement visant à**

- Identifier les différents acteurs et relais susceptibles de recevoir et examiner des suspicions de harcèlement dans un cadre confidentiel (agents de prévention, médecine du travail, CSHRCT, direction, RH, syndicats...).
- Faciliter la prise de parole en rendant transparente cette multiplicité d'acteurs (mail/référent commun/unique ?).
- Clarifier la chaîne des acteurs menant à la mise en œuvre de sanction.
- Protéger les victimes
- Expliciter et diffuser les procédures pour faire baisser le seuil de tolérance et le sentiment d'impunité.

**Mise en pratique :** le comité de centre Inria RBA a commencé à réfléchir à la clarification des procédures pour rendre des sanctions effectives. La direction de l'IRISA a commencé à contacter les différents établissements et organismes pour identifier leurs procédures et relais. La protection des victimes est sans doute le point le plus difficile à traiter (comment protéger un ou une non-permanente de sa ou son encadrant direct jusqu'à la fin de son contrat ?).

### ➤ **Suggestion 3.2 bis (à moyen terme).**

- Organiser des formations de sensibilisation au harcèlement.
- Mettre une adresse/contact derrière toutes les portes au même titre que les informations à suivre en cas d'urgences.



## Axe 4 : Suivi et facilitation des carrières

La littérature sur la question du plafond de verre suggère que les questions de visibilité, de gestion de la parentalité et d'auto-censure sont des éléments importants pouvant mener à la mise en place de plafond de verre. L'enjeu ici n'est pas de forcer tous les personnels scientifiques féminins à prendre des responsabilités, mais à s'assurer qu'aucun frein n'est implicitement instauré par la structure. Les mesures proposées ci-dessous sont inspirées de quatre documents : rapport de l'European Platform of Women Scientists- EPWS ([www.epws.org](http://www.epws.org)), Programme « Good Practice scheme » de la « London Mathematical Society », Radboud University : gender policy, Extrait politique parité/gestion des carrières de l'Institut Néel (Physique, Grenoble).

### Dispositif de mentorat

Les dispositifs de mentorat visent à permettre l'accompagnement dans un rôle formateur d'une personne par quelqu'un de plus expérimenté, en fonction d'objectifs liés à son développement personnel et professionnel. Certains laboratoires américains ont mis en place ce dispositif pour faciliter les carrières féminines. Le principe que le GT propose de tester à l'IRISA et à l'Inria RBA repose sur la constitution de binômes entre personnes mentores et mentorées sur la base du volontariat et d'un échange de compétences/besoins, pour une période limitée (1 an). Les mentors devront suivre une formation (1/2 journée) pour poser les limites de leur action, en particulier vis-à-vis du rôle des autres dispositifs d'accompagnement existant dans nos structures (référents chercheurs ; accompagnement des enseignants-chercheurs et enseignantes-chercheuses). La question de savoir s'il fallait réserver ce dispositif aux personnels féminins s'est posée. Cette option n'a pas été retenue parce qu'elle aurait été vue comme discriminatoire.

- **Proposition 4.1.** Mettre en place un **dispositif de mentorat** pour desserrer les freins pouvant limiter un épanouissement scientifique.
  - Formulaires pour identifier les meilleurs appariements entre personnes mentors et mentorées, durée limitée.
  - Formation des mentors pour poser le cadre du dispositif.

**Mise en pratique :** un cadre pour le dispositif de mentorat a été proposé et validé par les différentes tutelles, pour une mise en œuvre au printemps 2018.

### Point régulier avec les directions

Un deuxième axe pour combattre l'auto-censure et la moindre visibilité consiste à organiser des rencontres régulières (arrivée au laboratoire, thèse + 5ans, retour interruption de carrière), avec la direction de l'IRISA ou de l'Inria RBA pour identifier les éléments permettant d'accélérer les carrières. Ce type de rendez-vous réguliers et pré-programmés avec la direction peut s'avérer intéressant pour tous les personnels (féminins et masculins). Cependant, pour être efficace et ne pas avoir un caractère infantilisant ou « effrayant » qui limite la discussion, il semble nécessaire de s'appuyer sur une liste pré-définie de moyens pouvant être mis en œuvre.

- **Proposition 4.2.** Réaliser avec tous les personnels un **entretien de carrière** avec la direction de l'unité à l'arrivée au laboratoire, puis à thèse + 5ans, ainsi qu'après toutes les interruptions de carrières.

**Mise en pratique :** il est nécessaire d'avoir une vision exacte des années d'arrivées, de soutenance de thèse et d'interruptions de carrière pour identifier les personnes concernées.

## Retours d'interruption de carrière

Les interruptions de carrière sont considérées comme un point limitant crucial pour les carrières des femmes. Par exemple, L'ERC considère que chaque congé de maternité (4 à 6 mois) induit un retard de carrière de 18 mois. Plus généralement, toute interruption de carrière universitaire (mise en disponibilité pour des fonctions dans le privé, maladie) a un impact très fort en particulier, les personnels enseignants-chercheurs peuvent être très fortement impactés par ces interruptions, qui les forcent souvent à prendre de nouveaux enseignements à leur retour, ou à se priver des périodes de recherches privilégiées que constituent le printemps et le début de l'été. Dans ce cadre, le CNRS, l'UR1 et le CNU section 27 ont introduit les retours d'interruption de carrière dans les critères favorisant une demande de délégation ou de CRCT. Il est surprenant qu'Inria n'en ait pas fait autant. Cependant, il faut constater que ces dispositifs ne sont pas popularisés auprès des personnes concernées.

- **Proposition 4.3.** Mettre en place un **dispositif d'accompagnement au retour des interruptions de carrière** en trois volets :
- Mise à disposition d'une enveloppe financière (4000 euros) à dépenser librement dans les deux ans.
  - Accès privilégié pour l'encadrement d'une thèse (sous réserve d'avoir identifié un ou une candidate).
  - Soutien pour une décharge d'enseignement (prioritairement via une demande de délégation ou de CRCT, pris en charge par l'IRISA sinon).

**Mise en pratique :** il faudrait comprendre comment ce dispositif est compatible avec les règles de priorisation des sujets de thèse par les écoles doctorales. Le point clé est d'avoir les informations relatives aux interruptions de carrière qui ne sont pas nécessairement remontées jusqu'aux directions.

## Axe 5 : Communication vis-à-vis des scolaires

Le GT a constaté qu'une grande partie des personnels interpellés par les questions d'égalité en informatique et en mathématiques est préoccupée par les stéréotypes propagés dans les établissements scolaires qui impactent négativement sur le vivier des étudiantes puis des doctorantes. On touche effectivement à des mécanismes sociétaux qui dépassent largement le cadre de l'IRISA ou l'Inria. Le GT s'est posé la question de ses moyens d'action et a identifié plusieurs pistes, dont certaines à long terme et dépendant de l'investissement des départements d'enseignement.

## Diversifier les profils des stagiaires de collègue

Les stagiaires de 3eme qui demandent à faire un stage à l'Inria RBA ou à l'IRISA s'avèrent être peu divers : jeunes garçons souvent issus de collèges de centre-ville, ou enfants des personnels. Il serait intéressant d'être pro-actif pour populariser la possibilité de faire des stages à l'IRISA à d'autres publics, en particulier féminins et issus d'établissements périphériques à Rennes (ruraux).

- **Proposition 5.1.** A chaque rentrée scolaire (septembre), **envoyer un courrier** des directions de l'IRISA et de l'Inria RBA, en coordination avec leurs services de com et RH, **aux professeurs de mathématiques et de technologie** d'établissements pré-sélectionnés pour solliciter des candidatures de publics variés à des stages de troisième à l'IRISA et à l'Inria RBA.

**Mise en pratique :** les deux difficultés principales qui ont été identifiées sont d'une part le caractère non uniforme des périodes de stages dans les établissements, qui empêche de regrouper toutes les

demandes de stage sur une même période, et d'autre part le risque de saturation des services (RH, com, plateformes) pour répondre aux demandes de stage. La solution qui se dégage a consisté à ouvrir une deuxième semaine d'accueil de stagiaires (via l'IRISA) en plus de celle organisée par l'Inria RBA et à sélectionner les semaines de stage pour optimiser les demandes. En dernier lieu, les stagiaires dont les demandes ne rentreraient pas dans les calendriers proposés pourraient être pris en charge par des chercheurs et chercheuses de l'IRISA volontaires.

### Introduire des modules autour des stéréotypes dans les visites des scolaires

Que ce soit dans le cadre des stages de troisième ou des différentes rencontres avec les scolaires, une question récurrente est d'identifier les différents arguments qui pourraient aider à renverser les stéréotypes sur les métiers de l'informatique et du numérique, particulièrement présents au collège et au lycée. L'association entre « informaticien » et culture « geek » fait des ravages auprès des jeunes filles. Il peut être intéressant de réaliser un matériel pour montrer la diversité des métiers de chercheur·e et ingénieur·e au sein du laboratoire, de leurs applications sociétales, en support à un discours pro-actif insistant sur la valeur ajoutée des femmes dans le domaine.

- **Proposition 5.2.** Préparer un ensemble de matériels (vidéos courtes) permettant de désactiver des stéréotypes relatifs aux informaticiens et informaticiennes (vis-à-vis des capacités à programmer, des enjeux sociétaux, et des modèles féminins dans le domaine).

**Mise en pratique :** les plateformes (immersia) sont de bons espaces pour expliquer comment la réalité virtuelle ou la robotique permettent de répondre à des enjeux sociétaux importants en s'appuyant sur des compétences variées. Le fait que les femmes savent aussi bien coder que les hommes est également un point sur lequel il serait assez simple d'insister en s'appuyant sur du matériel existant – qui reste à traduire en français (<https://www.youtube.com/watch?v=LVwOWQQ4pCw>).

### Organiser des actions de sensibilisation vis-à-vis des scolaires

Une dernière manière plus ambitieuse de viser les scolaires est d'organiser des actions spécifiquement dédiées aux jeunes filles collégiennes (ou lycéennes) toujours pour insister sur la diversité des métiers de la recherche et de l'ingénierie, et déconstruire les stéréotypes. Dans ce cadre, l'ENS Rennes et l'université organisent déjà une journée autour des « filles et numérique » à l'automne chaque année, qui vise un public constitué d'élèves et de professeurs sur des enjeux autour des mathématiques et de l'informatique. À Lille, un programme autour de « python et création artistique » (L codent L créent) a été mis en place pour former les jeunes collégiennes au langage python; l'objectif étant de partir des goûts (hélas) très genrés de cette classe d'âge pour déconstruire les stéréotypes autour de l'informatique ("le code n'est pas que pour les geeks") en montrant aux jeunes filles qu'elles sont parfaitement compétentes pour programmer et le plaisir qu'elles peuvent en tirer. Ces actions pourraient être adaptées dans le cadre de l'écosystème IRISA-Inria RBA.

- **Proposition 5.3.** Organiser des actions « événementielles » à destination des jeunes filles collégiennes et lycéennes (journée « informatique et filles », action « L codent, L créent »).

**Mise en pratique :** en complémentarité entre les actions existant déjà (« genre et métiers du numérique »), le projet qui émerge serait de tester l'accueil de trois classes de 4ème sur des activités d'informatique débranchée et de sensibilisation aux stéréotypes selon l'axe « l'informatique ca n'est pas que... ». Les interventions dans les établissements scolaires seraient possibles à condition d'avoir une décharge d'enseignement pour la personne qui les coordonnerait, et de trouver le vivier d'intervenantes dans les établissements (doctorantes via des missions d'enseignement ?).

## Axe 6 : Charte égalité femmes/hommes du laboratoire et commission associée

Le GT avait pour rôle d'étudier la situation à l'IRISA et à l'Inria RBA, et de faire des propositions concrètes d'action, qui sont détaillées ci-dessus. La question se pose de savoir sous quelle forme il sera possible de suivre l'implémentation de ces actions, de les faire évoluer, et de les diffuser. Les expériences dans les laboratoires et structures internationales montrent que les politiques d'égalité femmes/hommes s'inscrivent dans le temps et nécessitent d'être adaptées pour être efficaces.

- **Proposition 6.1.** L'Inria RBA et l'IRISA adoptent une charte égalité qui reprend un certain nombre des propositions ci-dessus et est adossée à leur règlement intérieur.
  
- **Proposition 6.2.** L'Inria RBA et l'IRISA se dotent d'une commission égalité femmes/hommes pérenne qui fait un rapport annuel devant l'ensemble des instances sur l'évolution des indicateurs statistiques et des actions réalisées. Cette commission vise à assurer l'implémentation de la charte en faisant le suivi des actions sélectionnées par les instances, et à proposer de nouvelles actions.



UMR 6074

## Charte de communication non stéréotypée

L'IRISA préconise de suivre les recommandations basiques proposées ci-dessous pour la production de contenus. Les offres de postes, de thèses ou de stage... doivent être obligatoirement rédigées de façon neutre « féminin/masculin », pour ne pas enfreindre la loi de discrimination.

### 1. Systématiser l'utilisation du féminin

Exemple de la forme condensée avec « la ou le » et « le ou la »

La ou le maître de conférences est amené à prendre des responsabilités.

### 2. Citer les substantifs par ordre alphabétique

Exemples de forme étendue en accolant les deux formes :

Les chercheuRs et les chercheuSes

Les Femmes et les Hommes

CeLles et ceUx qui...

Bonjour à tous et toutes

### 3. Suggestions

a) **Préférer l'usage du mot « humain »** à l'usage du mot « Homme » : interface humain-ordinateur, droits humains.

b) **Ne pas systématiquement utiliser le genre consacré par l'usage pour les noms de métier** traditionnellement associés soit aux femmes, soit aux hommes. Privilégier une formule inclusive ou alternative :

assistante d'équipe de recherche → **assistant** d'équipe de recherche ;

ingénieur de recherche → **ingéniere** de recherche.

c) **Termes génériques**

- « la ou le/les chercheurs et les chercheuses et les enseignants-chercheurs/enseignantes-chercheuses, IRISA » → « **les personnels scientifiques IRISA** »

- « les professeurs et les professeures » → « **les universitaires** »

- **Les responsables d'équipes, l'encadrement, le monde de la recherche...**

- « la/les **personnes candidates** pour ce qui a trait à des appels pour des concours.

Nous vous invitons à consulter le blog : <https://egalite-fh.irisia.fr/>

Pour contacter le groupe de travail Egalité Femmes-Hommes : [egalitefh@irisia.fr](mailto:egalitefh@irisia.fr)

### Petit lexique

chercheur	chercheuse	lycéen	lycéenne
collégien	collégienne	maitre de conférences	
coordinateur	coordinatrice	professeur	professeure
développeur	développeuse	programmeur	programmeuse
directeur	directrice	technicien	technicienne
enseignant-chercheur	enseignante-chercheuse	visiteur	visiteuse
évaluateur	évaluatrice		
examineur	examinatrice		
inventeur	inventrice		

INSTITUT DE RECHERCHE EN INFORMATIQUE ET SYSTÈMES ALÉATOIRES  
Campus de Beaulieu, Bât IRISA/Inria 12 F • 263 Avenue du Général Leclerc CS74205  
35042 Rennes Cedex, France • Tél. : +33 (0)2 99 84 71 00 • [www.irisia.fr](http://www.irisia.fr)



## Annexe 2 : statistiques locales IRISA et Inria RBA par établissements

		F	H	Total	% F
C-SE	PR	0	3	3	0
	MCF	1	5	6	16.7
	<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>11.1</b>
ENS	PR	0	5	5	0
	MCF	0	3	3	0
	<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>0</b>
IMTA+EMN	PR	2	10	12	16.7
	MCF	4	21	25	16.0
	<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>31</b>	<b>37</b>	<b>16.2</b>
INSA	PR	2	4	6	33.3
	MCF	6	8	14	42.8
	<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>12</b>	<b>20</b>	<b>40.0</b>
UBS	PR	2	6	8	25.0
	MCF	5	13	18	27.8
	<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>19</b>	<b>26</b>	<b>26.9</b>
UR1	PR	6	32	38	15.8
	MCF	15	51	66	22.7
	<b>Total</b>	<b>21</b>	<b>83</b>	<b>104</b>	<b>20.2</b>
UR2	PR	0	2	2	0
	MCF	2	4	6	33.3
	<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>8</b>	<b>25.0</b>
CNRS	DR	2	7	9	22.2
	CR	6	6	12	50.0
	<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>13</b>	<b>21</b>	<b>38.1</b>
Inria	DR	3	27	30	10.0
	CR	5	39	44	11.4
	<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>66</b>	<b>74</b>	<b>10.8</b>
UNantes	PR	0	0	0	0
	MCF	1	2	3	33.3
	<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>33.3</b>
IFSTTAR	DR	0	0	0	0
	CR	0	2	2	0
	<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>0</b>
IRSTEA	DR	0	0	0	0
	CR	0	2	2	0
	<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>0</b>
AgroCampus	PR	0	0	0	0
	MCF	1	1	2	50.0
	<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>50.0</b>
<b>Total</b>		<b>63</b>	<b>254</b>	<b>317</b>	<b>19.9</b>

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

## Annexe 3 : Nombre et proportions de femmes dans chaque catégorie

### Sections du CNU

- S26 : Total EC : 494/1820 = 27.1% - PR : 109/651 = 16.7% - MCF : 385/1169 = 32.9%
- S27 : Total EC : 814/3407 = 23.9% - PR : 185/973 = 19.0% - MCF : 629/2434 = 25.8%
- S61 : Total EC : 302/1761 = 17.1% - PR : 58/547 = 10.6% - MCF : 244/1214 = 20.1%

### Total personnel enseignant-chercheur (26+27+61):

- Total EC : 1610/6988 = **23.0%**
- PR : 352/2171 = 16.2%
- MCF : 1258/4817 = 26.1%

### Inria et sections du Comité National de la Recherche Scientifique

- S06 CNRS : Total CH : 50/289 = 17.3%
  - Total DR : 24/118 = 20.3% - DRCE : 0/5 = 0% - DR1 : 8/33 = 24.2% - DR2 : 16/80 = 20.0%
  - Total CR : 26/171 = 15.2% - CR1 : 19/140 = 13.6% - CR2 : 7/31 = 22.6%
- S07 CNRS : Total CH : 59/271 = 21.8%
  - Total DR : 21/121 = 17.4% - DRCE : 0/7 = 0% - DR1 : 10/40 = 25.0% - DR2 : 11/74 = 14.9%
  - Total CR : 38/150 = 25.3% - CR1 : 31/115 = 26.9% - CR2 : 7/35 = 20.0%
- S41 CNRS : Total CH : 66/365 = 18.1%
  - Total DR : 31/158 = 19.6% - DRCE : 1/13 = 7.7% - DR1 : 14/62 = 22.6% - DR2 : 16/83 = 19.3%
  - Total CR : 35/207 = 16.9% - CR1 : 23/149 = 15.4% - CR2 : 12/58 = 20.7%
- Inria Total CH : 101/591 = 17.1%
  - Total DR : 40/265 = 15.1% - DRCE : 4/24 = 16.7% - DR1 : 15/104 = 14.4% - DR2 : 21/137 = 15.3%
  - Total CR : 61/326 = 18.7% - CR1 : 48/271 = 17.7% - CR2 : 13/55 = 23.6%

### Total personnel chercheur (06+07+41+Inria):

- Total CH : 276/1516 = **18.2%**
- DR : 116/662 = 17.5%
- CR : 160/854 = 18.7%

### Total personnel permanent scientifique (CNU+CNRS+Inria) : 1886/8504 = **22.2%**

### IRISA + Inria RBA – Données au 31 décembre 2017<sup>1</sup>.

- Total EC+CH : 63/317 = **19.9%**
- EC : 47/218 = **21.6%**
- CH : 16/99 = **16.2%**
- PR+DR : 17/114 = 14.9% - PR : 12/75 = 16.0% - DR : 5/39 = 12.8%
- MCF+CR : 46/203 = 22.7% - MCF : 35/143 = 24.5% - CR : 11/60 = 18.3%

### Sources

- Sections du CNU : [Fiches démographiques 2015-2016](#).
- [Analyse quantitative de la parité entre les femmes et les hommes parmi les enseignants-chercheurs universitaires \(septembre 2016\)](#)
- Comité National de la Recherche Scientifique : [Bilan social CNRS décembre 2016](#), page 41.
- Inria : [Bilan social décembre 2016](#)

<sup>1</sup> Sont considérés comme permanents EC+CH les seuls fonctionnaires en exercice et les très rares CDI (pas les associé.e.s, ni les émérites, ni les chercheurs 'advanced', ni les EC en délégation venant d'établissements distants non partenaires locaux - Par définition tous ces collègues sont ici dans une situation à durée déterminée).