

Document de travail.

Vers une politique de gestion des carrières facilitant l'égalité femmes/hommes (?)

Motivations

- **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...

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

- **Des effets de plafond de verre sont observés dans la communauté scientifique en informatique et théorie du signal.**
 - Le vivier de femmes entrant dans le système est faible mais il y a disparition des femmes lors des progressions de carrière (27% de doctorantes, 20% de chercheuses, 7 à 10% de rang A).
 - La réduction des postes Rang A dans le domaine actuellement observée ne peut qu'amplifier ces phénomènes.
 - L'impact à terme sur l'attractivité du laboratoire peut-être important, cela se voit déjà dans le vivier des candidates doctorantes.

Les stéréotypes sur notre domaine scientifique impactent les étudiantes de collèges et lycées et représentent un handicap majeur. Mais, à l'échelle du laboratoire, un certain nombre de points peuvent (devraient/doivent) être adressés pour limiter les impacts de ces stéréotypes sur les carrières des femmes et plus généralement des profils aux parcours atypiques.

Sources de réflexion pour construire ces propositions.

4 documents provenant de 4 échelles institutionnelles, chacun visant à décrire des éléments de politique parité. Des extraits de ces documents sont présentés en annexe.

- **Rapport de l'European Platform of Women Scientists- EPWS (www.epws.org)**
 - Echelle visée par ce document: les gouvernements des pays européens.
 - Ce rapport détaille les politiques publiques les plus marquantes en terme de réduction des inégalités femmes-hommes dans l'enseignement supérieur et la recherche.
 - <https://goo.gl/2N4GQx>

- **Programme « Good Practice scheme » de la « London Mathematical Society »**
 - Echelle visée par ce document : tous les laboratoires de math d'un pays.
 - Mise en place de conseils, d'accompagnement et de labellisation pour des chartes parités au sein de laboratoires de mathématiques au Royaume Uni.
 - Le document se décline en 90 mesures possibles permettant de benchmarker l'investissement du laboratoire sur les questions d'égalité f/h. Les mesures vont de la prise de conscience à l'implémentation de processus de recrutement non biaisés.
 - https://www.lms.ac.uk/sites/lms.ac.uk/files/LMS-BTL-17Report_0.pdf

- **Radboud university : gender policy**
 - o Echelle visée par ce document : tous les laboratoires d'une université.
 - o Le document fait un état des lieux des enjeux liées aux inégalités femmes-hommes (excellente biblio) puis se concentre sur la question des retours d'interruption de carrières.
 - o http://www.ru.nl/publish/pages/798962/towards_gender_equality_in_the_faculty_of_science_-_radboud_university_2015.pdf
- **Extrait politique parité/gestion des carrières d'un laboratoire : Institut Néel (Physique, Grenoble)**
 - o Echelle visée par ce document: implémentation dans un laboratoire français (avec les moyens correspondants)
 - o Ce travail est le fruit d'une réflexion animée dans un groupe de travail local. Il a pour intérêt de montrer ce qui est réalisable en pratique.
 - o <http://neel.cnrs.fr/spip.php?rubrique1002&lang=fr>

Différentes propositions pour un suivi des carrières facilitant un rééquilibrage femmes/hommes.

A l'arrivée des chercheuses et chercheurs.

- Réunion d'information avec la direction de l'UMR et/ou les responsables de département :
 - o Possibilités de financements locaux – UR1, PEPS CNRS... pour gagner en autonomie.
 - o Moyens locaux pour gérer les enjeux parentaux (guide du jeune parent).
 - o Grands échelons de la carrière : quand commencer à encadrer un doctorant ou une doctorante ? Quand prendre (ou ne pas prendre) des responsabilités d'enseignements ? Quand passer son HDR ?
- Mentorat : proposition de mise en réseau avec des volontaires mentors locaux.

Au retour d'une interruption de carrière (maternité, paternité, congé parental, maladie, industrie...)

- Entretien avec la direction du labo/département pour indiquer les possibilités d'accompagnement et discuter des projets de retour.
- Mise à disposition d'une enveloppe (3000 euros ?) à dépenser dans les deux ans contre l'engagement de rédiger un rapport à la fin de la période. Possibilités (non exhaustives) : encadrer un stage, organiser un workshop, aller à une conf, inviter un collaborateur ou une collaboratrice...
- Jeton prioritaire pour un encadrement de thèse dans les deux ans.
- Encouragement à demander une délégation (CNRS ou Inria) ou un CRCT.

Suivi des chercheurs et des chercheuses : entretien carrière à recrutement+5 ans (ou 35 ans).

- Point carrière : publication, intégration dans l'équipe, possibilités d'évolution.
- Analyse des points du CV à renforcer.
- Incitation à prendre de l'autonomie scientifique: dépôt projet PEPS puis ANR, gestion de filières d'enseignements, délégation, CRCT.
- Proposition de prise de responsabilité et visibilité :
 - o national (candidature CNU, co-CNRS, CE Inria, GT de GDR...), I
 - o local (Conseil de labo, responsabilité d'axe transversal, co-direction d'équipe...).
- Possibilité de formation : prise de responsabilité, égalité f/h...

Extrait politique parité/gestion des carrières Institut Néel (Physique, Grenoble)

<http://neel.cnrs.fr/spip.php?rubrique1002&lang=fr>

- Entretien retour congé longue durée (maternité, paternité, maladie...) pour tous et toutes
- Budget "Parité"
- Avancement, concours : encouragement des IT femmes
- Délégation d'échange ou CRCT : priorité aux retours congé maternité
- Entretien déroulement de carrière (chercheurs 35-40 ans)

Radboud university : gender policy

http://www.ru.nl/publish/pages/798962/towards_gender_equality_in_the_faculty_of_science_-_radboud_university_2015.pdf

Women give birth to children and this puts them at a disadvantage relative to men at a crucial phase in their scientific career. "If you have to be absent for a period of time, you cannot compete for resources like lab space, students and being on a research committee" *Paul Walton* explains. Women within our Faculty consistently indicate that it is also quite difficult to "catch up" when they return from pregnancy leave. Walton's Chemistry Department of the University of York has adopted a very successful policy in which women, when they go for a pregnancy leave, get a substantial amount of money which they may use to safeguard their productivity and talent. They may use this money, for instance, to reduce their teaching load in the first year after pregnancy leave, to hire a postdoc to continue writing research proposals or doing research during their absence, or to revitalize their scientific network after their pregnancy leave. Other helpful measures include extra help for childcare to enable conference visits, for example, travel support for an accompanying babysitter or relative.

We recommend to put a similar policy in place within our Faculty, and offer 50K€ to each female tenure tracker and (assistant/associate) professor when she has a pregnancy leave and allow the money to be used in a flexible way. (Currently, each year around 4 women in these function categories have a pregnancy leave within the Faculty.)

This initiative should be complemented by gender neutral support programs and facilities to help reconcile work and family life (e.g. childcare, spouse relocation).

Programme « Good Practice scheme » de la « London Mathematical Society »

https://www.lms.ac.uk/sites/lms.ac.uk/files/LMS-BTL-17Report_0.pdf

Le programme se décline en 90 mesures possibles permettant de benchmarker l'investissement du laboratoire sur les questions d'égalité f/h. Les mesures vont de la prise de conscience à l'implémentation de processus de recrutement non biaisés.

- **30. Encourage application** HOD and Heads of sections encourage individuals to apply for posts and for promotion. If individuals, who have potential, do not apply the HOD and Heads of sections actively suggest they do apply.
- **33. Advice on gaps and weaknesses:** If gaps and/or weaknesses in candidates' CVs are apparent during the departmental consideration, candidates are offered advice on filling gaps at the earliest possible opportunity.
- **36. Activities and opportunities available to candidates** Candidates who receive feedback on the experiences, skills, activities, and opportunities they need are provided with the opportunity to gain these, and checks are made to ensure this happens.
- **85. Personal choice** The department's approach reflects the awareness that individuals' needs and wants (for advice, support, contact, flexibility) are a personal choice. Section heads are expected to arrange for a meeting with individuals to check they are getting the support, advice and information they want and need.
- **86. Cover arrangements** The department can and does help with, advise on, and/or make the support arrangements (for administration/teaching/research responsibilities) before, during and after the career break. These are agreed with the individual and their line manager (preferably in advance).
- **88. Support to facilitate a smooth return** The department recognises returners' need personal support and mentoring to facilitate a smooth return. Returners are offered a personal mentor and training and

development to get them back up to speed. Section heads are expected to “look out” for returners and check they are getting the support they need.

- **90. Career progression** The HOD/head of group holds a meeting with the returner, some weeks after their return to discuss their career progression, what is needed to get their career back on track, and over what time scale. This is followed up at subsequent meetings or at appraisal.

Rapport de l'European Platform of Women Scientists- EPWS <https://goo.gl/2N4GQx>

Les mesures de politiques publiques que nous trouvons les plus marquantes et qui seront décrites plus en détail aux chapitres IV et V de ce rapport, sont les suivantes :

- financement des universités conditionné à des mesures en faveur des femmes (Allemagne, Autriche)
- postes de professeurs réservés à des femmes (Allemagne)
- moyens financiers particuliers pour aider les femmes enseignantes-chercheuses de grade B à se construire un dossier et un réseau pour candidater au grade A (Suisse)
- mentorat
- bourses au retour de congé de paternité ou maternité (Lituanie), au retour de congé de maternité (Suisse)
- soutien au retour à la recherche de personnes ayant interrompu leur carrière plus de deux ans (Royaume-Uni).