

Proposition de suivi des carrières incluant des mesures de rééquilibrage parité.

- Arrivée des chercheuses et chercheurs (direction + responsable équipe)
 - o Information sur les éléments de carrière (moyenne passage HDR, possibilité de financements locaux – UR1, PEPS CNRS..., guide du jeune parent).
 - o Mentorat : mise en réseau si demande.

- Retour d'interruption de carrière (maternité, paternité, congé parental, maladie, industrie...)
 - o Entretien avec la direction pour indiquer les possibilités d'accompagnement et discuter des projets de retour.
 - o Enveloppe (3000 euros ?) à dépenser dans l'année. Rapport à faire à la fin. Suggestions : encadrer un stage, organiser un workshop, aller à une conf, inviter un collaborateur ?
 - o Jeton prioritaire pour un encadrement de thèse dans les deux ans.
 - o Encouragement à demander une délégation (CNRS ou Inria) ou un CRCT.

- Suivi des chercheurs et des chercheuses / encouragements.
 - o Entretien déroulement de carrière à recrutement +5ans (35 ans)
 - o Point carrière : publication, intégration dans l'équipe, possibilités d'évolution. Analyse des points du CV à renforcer dans ce sens.
 - o Incitation à prendre de l'autonomie scientifique: dépôt projet PEPS puis ANR, gestion de filières d'enseignements, délégation, CRCT.
 - o Proposition de prise de responsabilité et visibilité : national (candidature CNU, co-CNRS, CE Inria, GT de GDR...), local (Conseil de labo, responsabilité d'axe transversal, co-direction d'équipe...).
 - o Possibilité de formation : prise de responsabilité, égalité f/h...

- Suivi des ITA
 - o Encouragement systématique à candidater à des concours et promotions
 - o Formations sur la prise de responsabilité.

[A l'échelle de l'europe] Rapport de l'European Platform of Women Scientists- EPWS (www.epws.org)
<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).

[A l'échelle d'un pays] Programme « Good Practice scheme » de la « London Mathematical Society »

Mise en place de conseil, d'accompagnement et de labellisation pour des chartes parités au sein de laboratoires de mathématiques au Royaume Uni.

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.

[A l'échelle d'une université] 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) (see also *McKinsey*). »

[A l'échelle d'un laboratoire] 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)

-