









PARITE: l'expérience à l'Institut Néel

Paris – 10 janvier 2018

Valérie Reita

Chargée de mission Parité – Institut Néel - Grenoble



L'institut Néel, c'est quoi?



 Laboratoire grenoblois de recherche en physique de la matière condensée, né en 2007

450 personnes : des chercheurs, enseignants-chercheurs (# 170), du personnel technique (# 130) , des doctorants, post doctorants (# 150)

- → personnel permanent et non permanent
- Divisé en 3 départements, ayant chacun un/e directeur/trice de département, un/e directeur/trice adjoint/e et un/e coordinateur/trice technique



L'institut Néel et les projets européens liés à la parité



Diversity (FP7): 2009 – 2011

Improving the gender diversity management in materials research institutions

The consortium aimed to tackle the problem of under-representation of women in decision-making by fostering the change in institutional culture and changing the attitudes with regard to gender diversity in materials research organisations. In this way a more stimulating research environment in the spirit of the European Charter for Researchers and the Code of Conduct for their Recruitment is targeted.

The central goal of the project was to identify the effective methods, policies and mechanisms in order to support women scientists in relation to their access to decision-making positions in the sphere of materials research, which traditionally is a male-dominated scientific field. Commitment to the promotion of women to the highest level of research is anchored at the topmost political and institutional level in DIVERSITY project.

Integer (H2020): juin 2011 – juin 2015

The INTEGER project's aim is to create institutional transformation in order to establish an environment in which women and men can equally perform through the implementation of tailored transformational gender action plans.





L'institut Néel et les projets européens liés à la parité



Diversity (FP7): jan. 2009 – déc. 2011 materials research institutions Improving the gender diversity management The consortion aimed to tackle to woblem 🗸 r-representation of women in decision-making and changing the attitudes with regard n organisations. In this way Comprendre l'origine du plafond a more stim charter for Researchers and argeted de verre en science, comment The central goal olicies and lutter mechanism to their access to decisionmaking positions in the aditionally is a malelan motion of women to the highest level of dominated scientific field. Comm t to the political and institutional level in DIVERSITY project. research is anchored at the topm

Integer (H2020) ivin 2011 – juir 215

The INTEGER project's aim an environment implementation of tailor science

Agir concrètement sur les inégalités professionnelles en science





Integer: Contexte français



2 laboratoires pilote en France pour la mise en œuvre:

Institut Néel Grenoble :

Laboratoire de recherche en physique de la matière condensée

Institut de Mathématique de Jussieu

Pourquoi ces laboratoires?

→Pour leur faible représentativité féminine en leur sein

INP: 21% en 2012 et 2013

INSMI: 16,5% en 2012, 17,2% en 2013

Démarrage du groupe de travail local: juillet 2012

Objectif du groupe de travail: la parité pour tous (chercheurs ET IT) et le « bien être » au travail

neel.cnrs.fr



Groupe de travail Néel, durant le projet



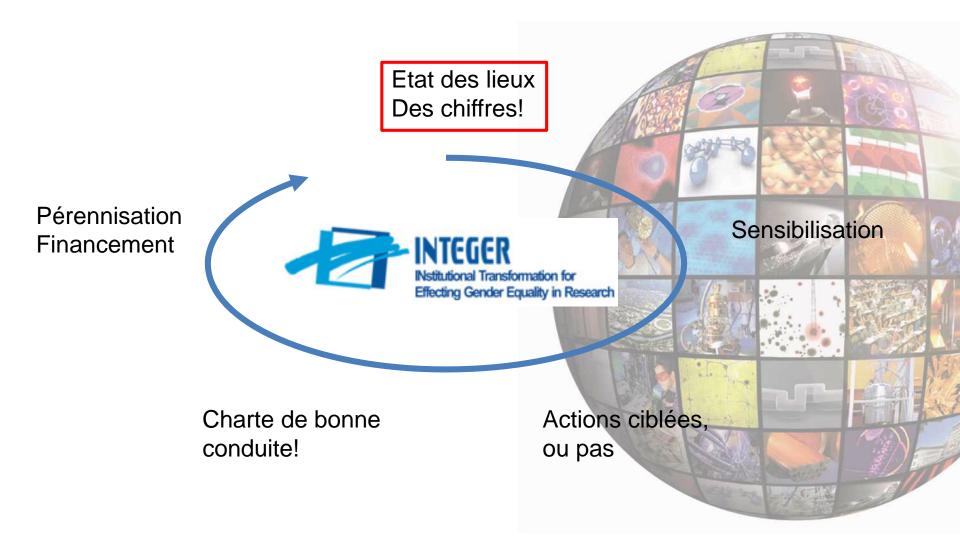
prénom	nom	genre	fonction
Alain	Schuhl	Н	DU (jusque janv 2015)
Hervé	Courtois	Н	DU (2015)
Valérie	Reita	F	Ingénieure de recherche Chargée de mission (2013- xx)
Guillaume	Bachelier	Н	Enseignant chercheur
Claudine	Lacroix	F	Chercheuse
Florence	Levy-Bertrand	F	Chercheuse
Jean-Marc	Tonnerre	Н	chercheur
Nedjma	Bendiab	F	Enseignante-chercheuse
Yves	Joly	Н	chercheur

neel.cnrs.fr



Les grandes étapes







Les CHIFFRES du LABORATOIRE



Pourcentage de femmes au CNRS en 2013 :

1°/ Pour le personnel technique BAP B et C :

AI/T: 21,2 %

IR/IE: 22 %

2°/ Pour les chercheuses INP:

CR: 23,2%

DR: 18,1%

Pourcentage de femmes à l'Institut Néel en décembre 2013 :

1°/ Pour le personnel technique BAP B et C :

T/AI: 11.6%

IE/IR: 18.2%

2°/ Pour les chercheuses :

CR/MdCf: 30%

DR/Pr: 15%



Les chiffres de 2010 à 2014



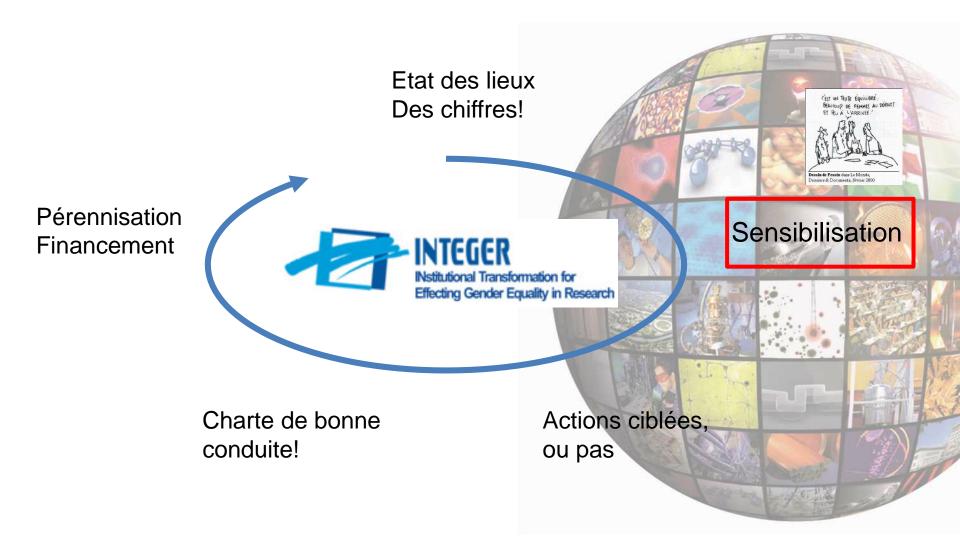
Représentation dans les différentes instances du laboratoire

			élections			
	2010		2012	MATERIAL STATES	2014	
Directeurs et adjoints de département	0/6		0/6		0/6	
Coordination technique de département	0/3		1/3	33%	1/3	33%
Responsables équipes scientifiques	1/19	5%	3/20	15%	3/20	15%
Responsables pôles et services	1/17	6%	3/18	16%	4/18	22%
Conseil de laboratoire	2/19	10%	3/19	15,7%	6/19	31%
Conseil Scientifique et Technique de Département						
Dpt 1	1/15		2/14		2/14	
Dpt 2	5/16	- 16%	3/12	20%	3/12	22%
Dpt 3	2/17		4/19		5/19	g



Les grandes étapes







Séminaires de sensibilisation aux stéréotypes de genre



Objectif

Sensibilisation de l'ensemble du personnel de l'institut pour obtenir l'adhésion

Exemples

L'impact des stéréotypes sociaux de genre sur le choix des filières et le déroulement des carrières (Catherine Thinus-Blanc, 2012)

Parité et équité en Physique, en France et en Europe (Claudine Hermann, 2014)

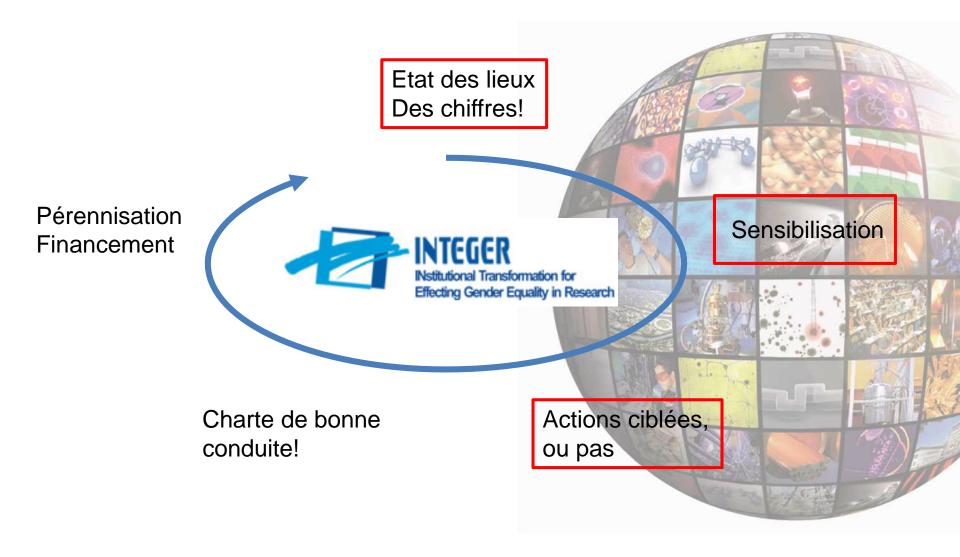
Cerveau, sexe et préjugés (Catherine Vidal, 2014)

Le plafond de verre dans le monde académique : l'exemple des sciences de la vie (Catherine Marry, 2015)



Les grandes étapes







Actions ciblées, ou pas!



Programme Springboard (Sophia Consulting)

Objectif:

Mieux anticiper et préparer les étapes clés de la carrière des femmes Aider à acquérir la confiance et les outils pour que les femmes puissent pleinement exprimer leur potentiel et mieux piloter leur carrière.

Pour qui: les femmes uniquement

Quand: Programme organisé en 2013 et 2014

Organisé si nécessaire



Actions ciblées, ou pas!



Entretien retour congés durée longue (par les Directeurs de département)

Objectif:

Guider/appuyer le jeune parent pour une reprise adaptée de son activité professionnelle

Financement possible ~2000 € pour tout personnel permanent (IT-chercheurs)



2014: BUDGET Parité



2014: budget Parité au laboratoire, proposé par le DU, A. Schuhl, et validé par le conseil de laboratoire

Pour qui: personne de retour congés durée longue 3 personnes en 2014, 1 en 2015

Pour quoi: couvrir des dépenses de conférences, de petits équipements, aide au montage de projet... ~2000€/personne

Autres actions: programme Springboard, séminaires....

Total: 8000 en 2014

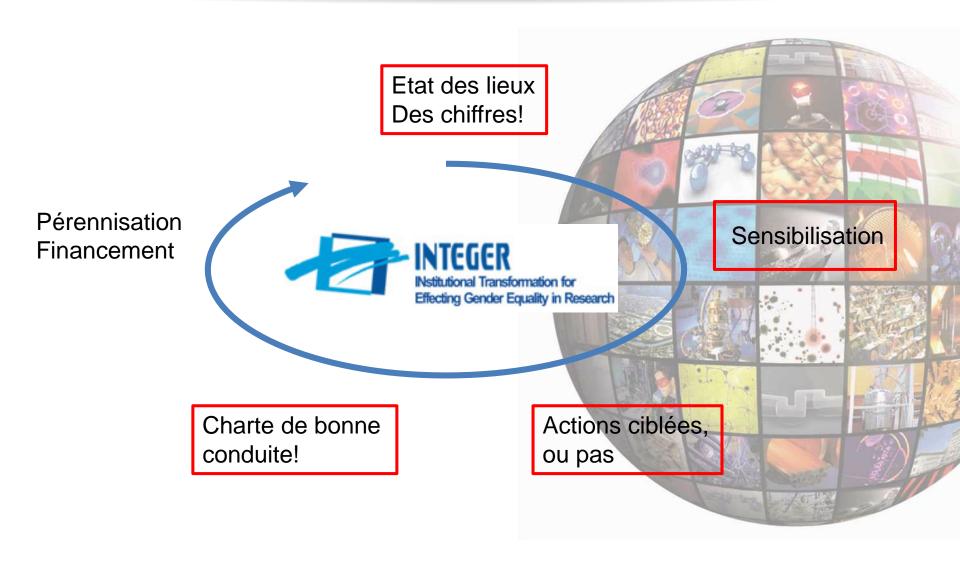
5300 en 2015

Comment bénéficier : demande auprès de la chargée de mission parité (V.Reita) et du directeur du laboratoire



Les grandes étapes







2014: CHARTE PARITE



Charte « Parité et bien être »

Présentée et adoptée par le conseil de laboratoire en déc. 2014

Ce qui concerne tout un chacun au laboratoire/Ce qui concerne le laboratoire

Publié sur la page web « Parité » du laboratoire

Exemples:

- Représentation équilibrée au sein des instances
- Incitation des responsables d'équipe /de pôle/ de service directeurs de département à se former face aux stéréotypes
- Le laboratoire veillera ainsi à ce qu'aucun stéréotype ne soit véhiculé par les offres de stages, de thèses, de post doc et d'emploi.
- Les congés maternité/paternité/maladie ne doivent pas être un handicap à l'attribution de primes, ni à l'avancement...



Charte Parité



Au quotidien chacun s'engage

Conditions de travail:

- Planification et organisation des réunions :
 - o Respecter des plages horaires pour les tenues de réunion (pas avant 9h00, pas après de 17h)
 - o Respecter les temps partiels des membres de l'équipe pôle ou service
 - o Finir les réunions dans des délais raisonnables
 - o Pour les réunions récurrentes, prévoir un créneau horaire dans la semaine et s'y tenir
- Faciliter le retour après un arrêt long (maternité, paternité, maladie...)
- Prévoir l'accueil des nouveaux arrivants; c'est le rôle du responsable d'équipe, de pôle ou de service de proposer des conditions de travail correctes aux nouveaux arrivants dès leur arrivée.

Lutte contre les stéréotypes :

- Inciter les femmes à se présenter aux concours (interne, sélection professionnelle, passage DR, Pr....) et les soutenir dans la préparation au concours
- Inciter les femmes à suivre des formations qui leur sont spécifiques, type 'Springboard'
- Soutenir les femmes qui souhaitent prendre des responsabilités d'équipe/pôle/Service
- Lutter contre l'autocensure dans les dépôts de projets, abstract de conférences, demand<mark>es de financ</mark>ement et de b<mark>o</mark>urses à la mobilité.

Recrutement:

A tous les niveaux, les candidat-e-s sont recruté-e-s en fonction de leurs compétences, au regard de divers critères indépendants de toute considération notamment celle liée à leur sexe.





Le laboratoire s'engage :

Conditions de travail:

Faciliter le retour après un arrêt long (pour maternité, paternité, maladie...):

- Accès facilité à la formation
- Aider à l'accès aux conférences: budget Parité du laboratoire
- Faire un entretien professionnel avec le directeur du département/ directeur de laboratoire au retour au travail de la personne.

Lutte contre les stéréotypes :

- Inciter les femmes à prendre des responsabilités d'équipe/pôle/département/laboratoire
- Veiller à proposer des femmes pour la constitution des comités (recrutement, évaluation...)
- Représentation équilibrée entre les femmes et les hommes au sein des instances : le laboratoire s'engage à veiller à la mixité des instances collectives (CDL, commission du personnel) en incitant les femmes à se présenter aux élections ou en nommant si nécessaire des femmes dans ces instances...
- Inciter les responsables d'équipe /de pôle/ de service directeurs de département à se former face aux stéréotypes

Recrutement:

Le laboratoire veillera ainsi à ce qu'aucun stéréotype ne soit véhiculé par les offres de stages, de thèses, de post doc et d'emploi.

Avancement-Primes:

Lors de la reprise du travail, les congés maternité/paternité/maladie ne doivent pas être un handicap à l'attribution de primes, ni à l'avancement...

neel.cnrs.fr 19



WEB SITE du laboratoire



2013: Visibilité des offres (non genrées) sur le site web du laboratoire

2014: page web spécifique « Parité » avec

http://neel.cnrs.fr/spip.php?rubrique1002

le texte de la charte et bonnes pratiques

les chiffres: CNRS/Néel pour les chercheurs et le personnel technique (BAP B et C)

actions depuis 2012

liens utiles: documents officiels

Et aussi:

site de l'INP- CNRS: Quel-le stéréotypé-e êtes-vous ? http://femmesenphysique.cnrs.fr/spip.php?article1

informations pratiques(droits, crèche...)

neel.cnrs.fr 20

09/01/2018

Accueil Le Laboratoire Organigramme ▶ Départements scientifiques ▶ Equipes de recherche ▶ Pôles technologiques ▶ Témoignage d'un doctorant Contact Accès Recherche

Technologie

Formation

Presse et documents

Partenariat industriel

Collaborations / Réseaux

Emplois / Stages

▶ Accueil du site ▶ Le Laboratoire ▶ Equité - Parité

Equité - Parité

Action parité à l'Institut Néel

Cette action vise à sensibiliser l'ensemble des acteurs (personnels, instances dirigeantes...) aux stéréotypes et à leurs conséquences sur le quotidien des femmes et des hommes et sur le déroulement de leurs carrières. L'enjeu est de **promouvoir** l'égalité professionnelle et le bien-être au travail pour tous les membres du laboratoire.

Les moyens mis en œuvre vont des séminaires d'informations à des entretiens personnalisés/soutiens financiers ou encore des stages de formations. Enfin, pour garantir la pluralité des points de vue, une attention particulière est portée sur la composition des différents conseils afin d'inscrire la parité au cœur des instances décisionnaires.

Cette démarche a été impulsée par le projet européen "INTEGER" 2011-2015 et a pour vocation de devenir une action pérenne.

Au-delà d'une obligation légale, l'égalité professionnelle est nécessaire pour faire évoluer la situation actuelle et favoriser l'épanouissement de tous dans le laboratoire.

Veuillez trouver ici pour l'Institut Néel :

- notre charte parité et bonnes pratiques
- le détail des actions menées depuis 2012
- Des données chiffrées au CNRS INP et à l'Institut Néel (Dec 2014)

Egalement des liens sur quelques documents officiels :

- La charte pour l'égalité entre Femmes et Hommes dans les établissements d'enseignement supérieur et de recherche (jan 2013)
- Le harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur et la recherche : guide pratique pour s'informer et se défendre (jan 2015)
- ▶ Guide pour concilier les temps de vie (avril 2016)

N'hésitez pas à contacter les membres du comité pour toutes questions/suggestions/demande de soutien.

Membres du comité :

Guillaume Bachelier, Nedima Bendiab, Etienne Bustarret, Mathieu Gibert, Claudine Lacroix, Valérie Reita, Jean-Marc Tonnerre

Pourcentage de femmes au CNRS en 2012 : 1°/ Pour le personnel technique BAP B + C :

AI/T : 21,2 % IR/IE : 21,8 %







Autres ACTIONS, au CNRS (en 2014)



Séminaire de sensibilisation au genre pour les membres dirigeants, comités, en 2014

Pourquoi: sensibilisation au stéréotype pour promouvoir la parité

Pour qui: directeurs, personnes en charge de personnel technique et scientifique, membres des comités de l'Institut Néel(CNU et CN)

Par qui: CNRS Paris

Financé par: INTEGER et CNRS



Les Actions à l'Université Joseph Fourrier en 2015



« Délégation d'échange » ou CRCT (congés pour recherches ou conversions thématiques)

→le retour de congé de maternité ou de congé parental parmi les critères prépondérants dans l'attribution des CRCT

Conférences et workshops organisés par l'Université

Parité des comités de recrutement, et sensibilisation au genre des comités de recrutement

Charte parité

Session « Springboard » annuelle

neel.cnrs.fr 23



BILAN présenté au laboratoire à la fin du projet en juin 2015



Actions commencées en 2012:

séminaire, entretiens (aussi pour les doctorants), formation (Springboard)

Actions en 2014:

charte Parité
site web
budget spécifique
Vigilance sur la répartition des activités hommes/femmes
→ ex: Stage 3ème : interlocuteur Femme et Homme

Actions organisées aussi au niveau national par le CNRS:

formation au genre pour les membres de direction programme Springboard pour les femmes entretien 4 ans après le recrutement pour les chercheurs

CNRS





La Parité et l'Institut Néel en 2016

2016: Pérennisation Financement Fédérer au niveau grenoblois 2011...Etat des lieux Des chiffres! Commission Parité



2013 ... Chargée de mission 2012 ... Actions ciblées, ou pas

2012 ...

Sensibilisation



2014: Site web Charte de bonne conduite!



Et la parité depuis 2016 à l'institut Néel



- Nouvelle direction, sensibilisée à la parité (les chiffres 2016)
- Maintien du poste de chargée de mission
- Groupe de travail renforcé au laboratoire avec l'arrivée de volontaires (voir nouveau groupe de travail)
- Maintien d'un budget Parité (malgré une baisse générale des crédits du laboratoire): 5000€
- Maintient des séminaires annuels de sensibilisation au genre (1 en 2016) → avez-vous des suggestions ?
- Alimentation du site web (page web mise à jour)
- Information par messagerie des enquêtes, livrets d'information ... > beaucoup de retour à ces messages
- Groupe de travail étendu au polygone scientifique

neel.cnrs.fr 26



Les chiffres en 2016



Représentation dans les différentes instances du laboratoire

Nouvelle direction

		2014		2016		The same of the sa
Directeurs et adjoints de département		0/6		2/6 (33%)		
Direction technique et Coordination technique d département	e	1/5		0/4		
Responsables équipes scientifiques		3/20		3/19		
Responsables pôles et services		4/18 (22%)		6/17 (35%)		3
Conseil de laboratoire		6/19 (31%)		6/19 (31%)		
Conseil Scientifique et Technique de Département						
Dpt 1		2/14		2/15		
Dpt 2		3/12 - 22	2%	5/14	27%	
Dpt 3		5/19		5/16		



La parité depuis 2016 à l'institut Néel



28

- Nouvelle direction, sensibilisée à la parité (les chiffres 2016)
- Maintien du poste de chargée de mission
- Prise de contact avec la délégation:
 - Présentation de l'activité
 - Comment travailler ensemble
- Groupe de travail renforcé au laboratoire avec l'arrivée de volontaires (voir nouveau groupe de travail)
- Maintien d'un budget Parité (malgré une baisse générale des crédits du laboratoire): 5000€
- Maintient des séminaires annuels de sensibilisation au genre
- Alimentation du site web
- Information par messagerie des enquêtes, livrets d'information ... > beaucoup de retour à ces messages
- Groupe de travail étendu au polygone scientifique



Groupe de travail Néel, en 2017



prénom	nom	genre	fonction
Etienne	Bustarret	Н	DU (depuis jan 2016)
Valérie	Reita	F	Ingénieure de recherche Chargée de mission
Guillaume	Bachelier	Н	Enseignant chercheur
Claudine	Lacroix	F	Chercheuse
Mathieu	Gibert	Н	Chercheur
Jean-Marc	Tonnerre	Н	chercheur
Nedjma	Bendiab	F	Enseignante-chercheuse
Pierre	Lachkar	Н	Assistant Ingénieur

Il nous manque un non permanent, doctorant ou post doctorant

Recherche d'un équilibre entre H/F, IT/Chercheur, départements!!



La parité en 2017 à l'institut Néel, après Integer, ce qui fonctionne



30

- Une direction sensibilisée à la parité (les chiffres 2016)
- Maintien du poste de chargée de mission
- Groupe de travail renforcé au laboratoire avec l'arrivée de volontaires (voir nouveau groupe de travail)
- Maintien d'un budget Parité (malgré une baisse générale des crédits du laboratoire): 5000€
- Maintien des séminaires annuels de sensibilisation au genre (1 en 2016, 1 en 2017)
- Alimentation du site web
- Information par messagerie des enquêtes, livrets d'information ... → beaucoup de retour à ces messages
- Groupe de travail étendu au polygone scientifique en 2016



Groupe de travail local depuis juillet 2016



- Groupe de travail avec les acteurs locaux du polygone scientifique, à l'initiative de l'EMBL (EMBL, ILL, ESRF, IBS, Institut Néel, Grenoble INP)
 - 1 homme pour 6 femmes, mais des scientifiques (4) et des RH (2)
 - quelques réunions organisées chez les differents acteurs -
- Echange entre les participants:
 - les divers statuts de droit privé et de droit public (mono tutelle ou multi tutelle) → obligations différentes
 - les données: les chiffres sont les même partout, y compris en biologie ou sur les grands instruments
 - actions prises par les différents instituts en terme de recrutement
 - Agir en amont de la sélection, aller « chercher » les candidates...
 - Séminaires ou demi journée de sensibilisation
 - rédaction de l'accord d'entreprise (droit privé)



Actions à une autre échelle que le laboratoire



- Action de sensibilisation au genre des encadrants, responsables:
 - CNRS directement
- Formation type Springboard, organisée par le laboratoire:
 - Faible nombre de demandes
 - Volonté de mélanger les participantes de différents laboratoires
 - > A l'echelle de l'université



Conclusions



