

ACTIONS PARITÉ DE L'INS2I

En octobre 2019, l'Institut des sciences de l'information et de leurs interactions du CNRS (INS2I) a créé une cellule parité-égalité. Dans la lignée des objectifs nationaux de parité du CNRS, l'INS2I se mobilise pour accélérer l'évolution vers la parité et l'égalité dans les laboratoires qui lui sont rattachés et attirer plus de jeunes femmes vers les carrières scientifiques.

1 AFFICHER DES STATISTIQUES POUR SUIVRE L'ÉVOLUTION

Suite à un travail important sur les données du personnel des laboratoires, des « fiches labos » ont été créées, fournies à chaque laboratoire et affichées sur le site de l'INS2I. Via la mise en place de ces indicateurs affinés, la prise de conscience peut opérer, dans la durée, au sein même des laboratoires. Ces indicateurs permettent aussi de mesurer la progression du nombre de femmes recrutées dans les laboratoires.

Femmes employées par le CNRS :

29,5 %

dans les structures rattachées à l'INS2I

43,2 % dans l'ensemble des laboratoires du CNRS (Rapport social et parité 2019)

2 METTRE EN PLACE UN CADRE DANS LES LABORATOIRES

Un réseau des référentes et référents parité-égalité s'est mis en place au printemps 2020, avec un représentant ou une représentante par laboratoire. Ce réseau s'est réuni pour la première fois en mars 2021. Les échanges de bonnes pratiques entre laboratoires, au sein d'une liste de diffusion, sont favorisés à travers la mise en place de ressources détaillées par thématique. La mise en place d'un volet spécifique dans l'appel annuel INS2I de demande de soutien aux projets dans les laboratoires a incité à la définition de feuilles de route égalité au sein des laboratoires. Plus de 40% des laboratoires ont profité de cet appel pour initier ou prolonger leur politique parité en 2021.



3 ACCROÎTRE LA VISIBILITÉ DES RECHERCHES DES FEMMES

L'INS2I s'emploie à mettre particulièrement en avant les femmes de ses laboratoires. L'institut ne s'associe qu'aux manifestations scientifiques où les femmes sont présentes à tous les niveaux (comité scientifique, comité d'organisation, conférences invitées) dans une proportion atteignant ou dépassant celle de la discipline. L'INS2I est également en train de créer, avec l'aide d'une illustratrice, une bande dessinée avec les portraits de 12 chercheuses, enseignantes-chercheuses et ingénieures dans les sciences du numérique, pour montrer la diversité des profils, des parcours et des thématiques.

Chaque portrait BD de chercheuse ou ingénieure est centré sur sa thématique et son parcours, notamment le « déclin » vers la science.

© Léa Castor / INS2I





4 AMÉLIORER LES RETOURS D'INTERRUPTION DE CARRIÈRE

Une interruption de carrière d'une chercheuse ou d'un chercheur, pour un congé maternité ou parental, impacte bien au-delà que les mois d'absence au travail. C'est pour accompagner au mieux la gestion de ces retours d'interruption de carrière que la cellule parité-égalité de l'INS2I a interagi avec différentes chercheuses pour déterminer au plus juste ce dont elles auraient besoin. Cet accompagnement consiste en une enveloppe financière qui peut être dépensée au plus tard dans les 24 mois qui suivent la reprise d'activité. Elle peut être utilisée dès le début de l'interruption d'activité, par exemple lorsque cela facilite la continuité de l'encadrement de personnels sous la direction de la personne interrompant ses activités. Concernant les enseignants-chercheurs, l'INS2I soutient les demandes de délégation au retour d'interruption de carrière.

Dans les structures rattachées à l'INS2I :

21,6 %

de femmes chercheuses et

enseignantes-chercheuses, dont

17,2 %

 de femmes parmi les directeurs

de recherche et professeurs

5 AUGMENTER LES PRISES DE RESPONSABILITÉ

Pour aider les chercheuses et enseignantes-chercheuses à prendre plus de responsabilités au sein des laboratoires, l'INS2I propose pour la première fois en avril 2021 un coaching de deux jours à une dizaine de femmes volontaires. Ces journées vont faire alterner des témoignages personnels et un accompagnement professionnel pour développer leur assertivité. Pour cela, les échanges seront orientés sur le développement de la confiance en soi, une réflexion sur son projet professionnel, la prise de conscience de ses freins internes pour mieux s'entraîner à les dépasser, et la création d'une motivation s'appuyant sur une dynamique collective.

6 FACILITER LE PASSAGE DE L'HDR

Le passage de l'habilitation à diriger des recherches (HDR) a été identifié comme un marqueur différenciant dans l'évolution de carrière des chercheuses et des chercheurs. La mise en place de journées des chargées et chargés de recherche à trois ans et à sept ans, depuis 2020, donne l'occasion de faire un point avec les chercheuses et chercheurs pour aborder cette problématique et offrir un accompagnement personnalisé. L'INS2I s'engage également auprès des enseignantes-chercheuses et des enseignants-chercheurs en prévoyant une priorité dans les attributions de délégation pour celles et ceux qui précisaient un projet de soutenance d'HDR.

CONTACT

Cellule parité-égalité femmes-hommes de l'INS2I
ins2i-cellule-egalite@cnrs.fr

CNRS

Institut des sciences de l'information et de leurs interactions

3, rue Michel-Ange - 75794 Paris Cedex 16 - 01 44 96 40 00

www.ins2i.cnrs.fr

[f](#) [t](#) [v](#) [in](#) [i](#)

Impression : Février 2021

