LABORATOIRE
DES SCIENCES
DU NUMÉRIQUE
DE NANTES

Parité f/h

C. Chevallereau,

9/5/2019

cnrs

Centrale Nantes

IMT Atlantique
Bretagne-Pays de la Loire
École Mines-Télécom

UNIVERSITÉ DE NANTES

Inria
INVENTEURS DU MONDE NUMÉRIQUE

Quiz sur la parité

- Quel est le taux de féminisation au LS2N en E/C et C ?
- Y a-t-il un taux de féminisation supérieure pour les ITA ?
- Y a-t-il un taux de féminisation supérieure pour les doctorants ?

Parité f/h

Statistique et bilan pour le LS2N

Le taux de féminisation au LS2N

Parité f/h

- Les EC/C en fonctions des établissements

Etabl.	Hommes	Femmes	Total	% F
UN	80	26	106	24.5%
CN	24	6	30	20%
IMT-A	29	2	31	6.5%
CNRS	14	3	17	17.6%
Inria	4	1	5	20%
Total	**151**	**38**	**189**	**20.1 %**

- Niveau national
  - cnu : 17-24%, inria/cnrs : 17-21%

Le taux de féminisation au LS2N

Parité f/h

En janvier 2019

- Les ITA en fonction des services

Services	Hommes	Femmes	Total	% F
Admin.	1	15	16	93.7%
Info.	3	2	5	40%
Technique	9	0	9	0%
Total	**13**	**17**	**30**	**51,7%**

- Les doctorant.e.s

Hommes	Femmes	Total	% Femme
117	36	153	23.5%

L'évolution des carrières

- Les enseignant.e.s / chercheur.e.s et chercheur.e.s (janv 2019)

	Hommes	Femmes	Total	%F
Nombre EC/C	158	39	197	19.8%
Nombre HDR	73	17	90	18.9%
Nombre de MC/CR	100	30	131	23.1%
Nombre de Pr/DR	58	9	66	13.4%
% cadreA/total	35.4%	23%		

Etabl.	% EC/C	% MC/CR	%F Pr/DR
UN	24.5%	28%	16.1%
CN	20%	25%	14.3%
IMT-A	6.5%	10%	0%
CNRS	17.6%	12.5%	22.2%
Inria	20%	20%	-

Parité f/h

L'évolution des carrières pôle sciences et technique de UN (2018)

Parité f/h

	MC		PR		Total	
	Nb	%F	Nb	%F	Nb	%F
Sciences	194	41,24%	98	9,18%		
Techniques	174	25,19%	72	8,33%		
Sci. et Tech.	368	33,65%	170	8,82%	538	26%
Nb PEDR	20	30%	19	10,5%		
% PEDR	5,4%		11%			

L'évolution des carrières

- Les ITA en fonction des grades

Grades	Hommes	Femmes	Total	%F
ATR		4	4	100%
T	3	6	9	66.6%
AI		5	5	100%
IE	3	1	4	25%
IR	7		7	0%

Parité f/h

Les responsabilités dans le LS2N

Parité f/h

- Responsables d'équipes

Hommes	Femmes	Nb equipes	% Femme
24	1	23	4.2%

91% ont une HDR, 54% sont Pr/DR

- Direction élargie :

- Direction, correspondants site, responsables pôle

Hommes	Femmes	Total	% Femme
10	3	13	23.1%

La situation en janv. 2019

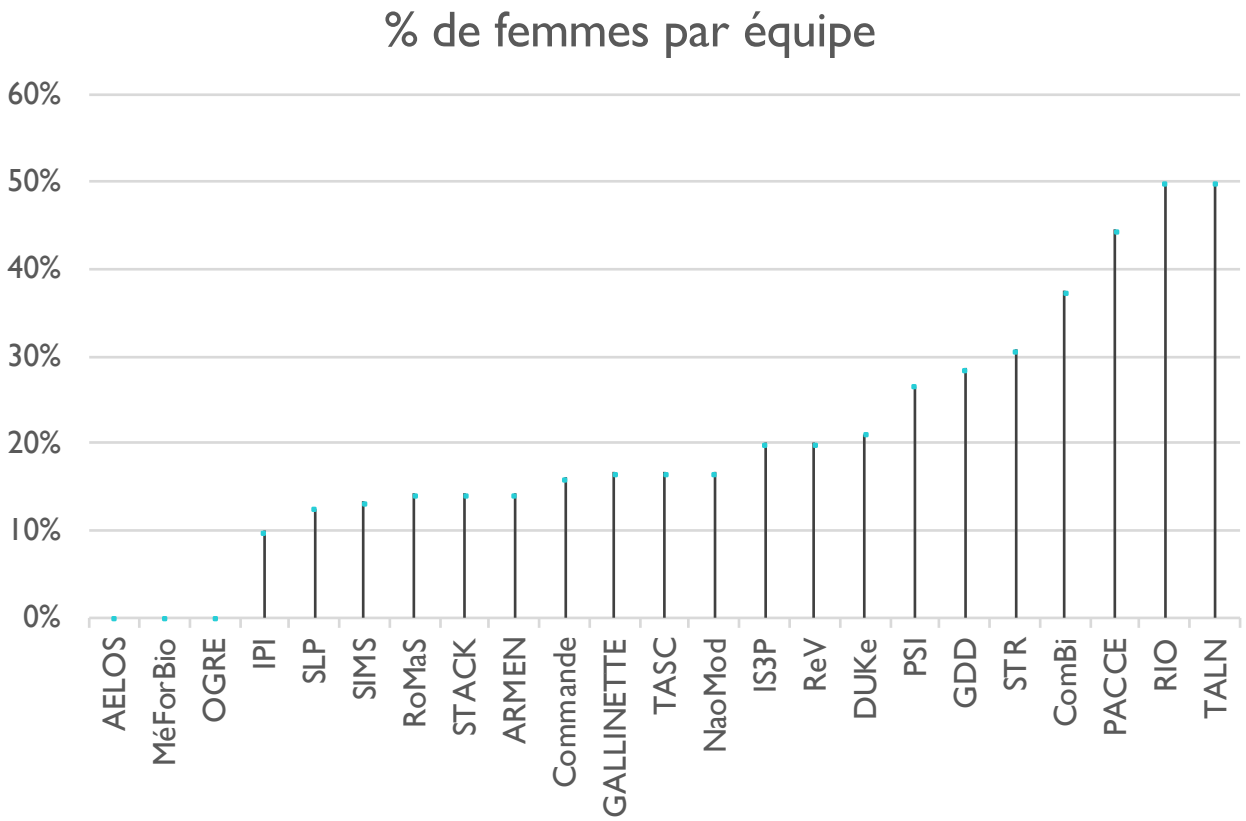
Parité f/h

Colonne1	H	F	Total	%F
Nombre de EC	139	35	174	20,1%
Nombre de HDR	62	14	76	18,4%
Nombre de MC	89	28	117	23,9%
Nombre de Pr	50	7	57	12,3%
Nombre de C	19	4	23	17,4%
Nombre de HDR	11	3	14	21,4%
Nombre de CR	11	2	13	15,4%
Nombre de Dr	8	2	10	20,0%
Nombre de EC/C	158	39	197	19,8%
Nombre de HDR	73	17	90	18,9%
Nombre de CR/MC	100	30	130	23,1%
Nombre de Dr/Pr	58	9	67	13,4%
Nombre d'ITA perm.	13	17	30	56,7%
Nombre de I perm.	10	1	11	9,1%
Emerites	4	0	4	0,0%
Total permanents	**175**	**56**	**231**	24,2%
Nombre de doctorants	117	36	153	23,5%
Nombre de CDD	54	14	68	20,6%
Total	**346**	**106**	**452**	**23,5%**
direction élargie	10	3	13	23,1%
resp équipe et services	24	2	26	7,7%
CM+CL + adjoints*	34	12	46	26,1%

Direction Elargie = direction + correspondants site + responsables pôle
CL + CM + adjoints = Conseil du laboratoire + chargés de missions + adjoints des chargés de mission, des responsables de pôle et d'équipe (hors direction élargie et chef d'équipe et de service)

La féminisation des équipes

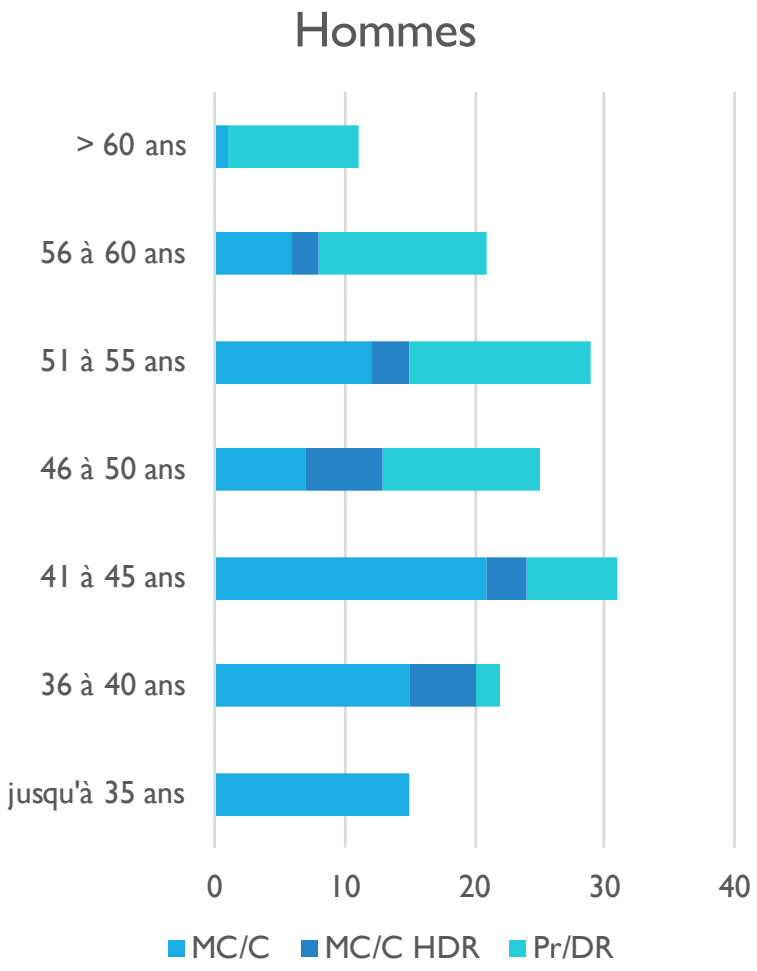
Parité f/h

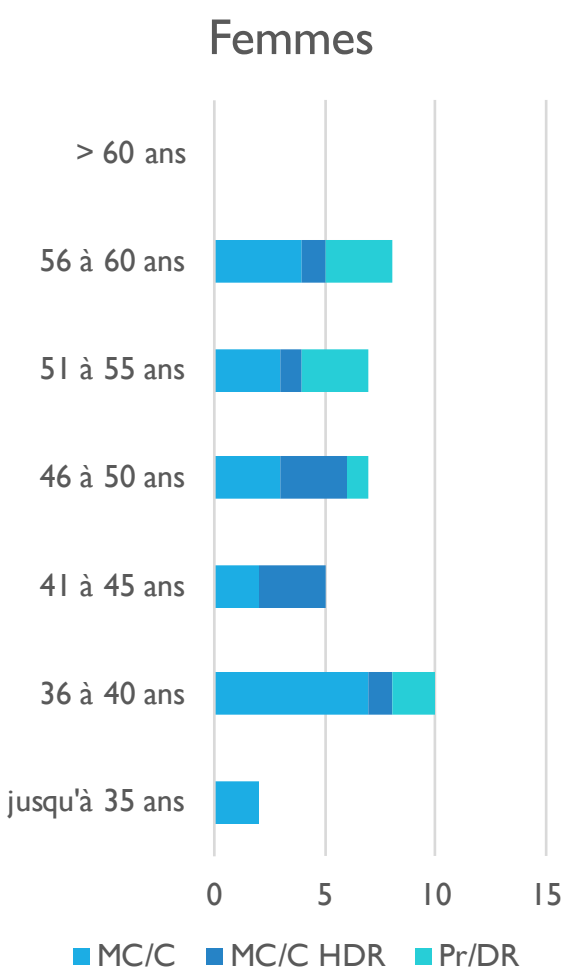


3 équipes sans femmes, 5 équipes avec plus de 30% de femmes

Pyramide des âges et parité

Parité f/h





Parité f/h

Evolution en 2017

Une dynamique très positive pour la féminisation

- Les recrutements de femmes en 2017
  - 1 DR CNRS, 1 Pr ECN,
  - 1 MC UN, 1 CR Inria

- Les départs/ arrivées
  - 4 départs H
  - 9 Arrivées : 4F, 5H
  - Croissance : 5 personnes dont 80% F
- Les soutenances d'HDR
  - 9 dont 5F soit 55% F

Evolution en 2018

- Les départs/ arrivées
  - 3 départs MC, 3H
  - 6 Arrivées : 6H (1 CR, 4 MC/MA, 1 Pr)
  - Croissance : 3 personnes, 3H
- Les promotions
  - 2 promotions PR : 1H, 1F
  - 1 changement de statut : IR -> MA, 1H
- Les soutenances d'HDR : 1H
- Changement chef d'équipe
  - 3 (2H, 1F) (Combi, meforbio, iS3P)

Parité f/h

Evolution des effectifs

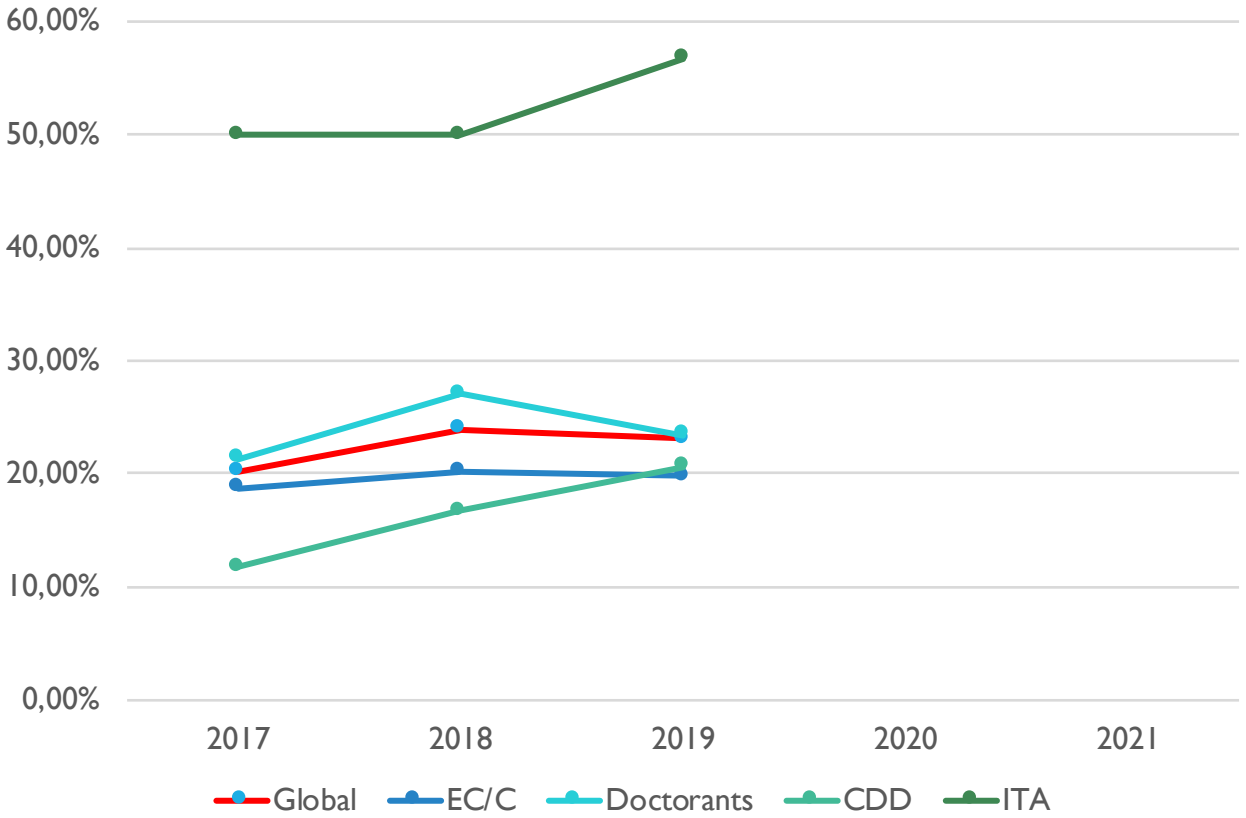
Parité f/h

	janv-17				Variation 2017		janv-18				Variation 2018		janv-19			
Colonne1	**H**	**F**	**Total**	**%F**	**H2**	**F2**	**H**	**F**	**Total**	**%F**	**H**	**F**	**H**	**F**	**Total**	**%F**
Nombre de EC	135	33	168	19,6%			137	35	172	20,3%			139	35	174	20,1%
Nombre de HDR	58	10	68	14,7%	3	4	61	14	75	18,7%	1	0	62	14	76	18,4%
Nombre de MC	87	28	115	24,3%	2	1	89	29	118	24,6%	0	-1	89	28	117	23,9%
Nombre de Pr	48	5	53	9,4%	0	1	48	6	54	11,1%	2	1	50	7	57	12,3%
Nombre de C	17	2	19	10,5%			17	4	21	19,0%			19	4	23	17,4%
Nombre de HDR	11	1	12	8,3%		2	11	3	14	21,4%	0	0	11	3	14	21,4%
Nombre de CR	10	1	11	9,1%	0	1	10	2	12	16,7%	1	0	11	2	13	15,4%
Nombre de Dr	7	1	8	12,5%	0	1	7	2	9	22,2%	1	0	8	2	10	20,0%
Nombre de EC/C	152	35	187	18,7%			154	39	193	20,2%			158	39	197	19,8%
Nombre de HDR	69	11	80	13,8%			72	17	89	19,1%			73	17	90	18,9%
Nombre de CR/MC	97	29	126	23,0%			99	31	130	23,8%			100	30	130	23,1%
Nombre de Dr/Pr	55	6	61	9,8%			55	8	63	12,7%			58	9	67	13,4%
Nombre d'ITA perm.	13	13	26	50,0%	1	2	14	15	29	51,7%	-1	2	13	17	30	56,7%
Nombre de I perm.	11	2	13	15,4%	0	-1	11	1	12	8,3%	-1	0	10	1	11	9,1%
Emerites	2	0	2	0,0%	2	0	4	0	4	0,0%	0	0	4	0	4	0,0%
Total permanents	**167**	**48**	**215**	22,3%			**172**	**54**	**226**	**23,9%**			**175**	**56**	**231**	24,2%
Nombre de doctorants	100	27	127	21,3%	-3	9	97	36	133	27,1%	20	0	117	36	153	23,5%
Nombre de CDD	60	8	68	11,8%	-15	1	45	9	54	16,7%	9	5	54	14	68	20,6%
Total	**327**	**83**	**410**	20,2%			**314**	**99**	**413**	**24,0%**			**346**	**106**	**452**	**23,5%**
direction élargie	10	3	13	23,1%	-1	1	9	4	13	30,8%	1	-1	10	3	13	23,1%
resp équipe et services	24	1	25	4,0%	1		25	1	26	3,8%	-1	1	24	2	26	7,7%
CM+CL + adjoints*	30	7	37	18,9%	-1	3	29	10	39	25,6%	5	2	34	12	46	26,1%

Evolution au cours du mandat

La féminisation du laboratoire

Parité f/h

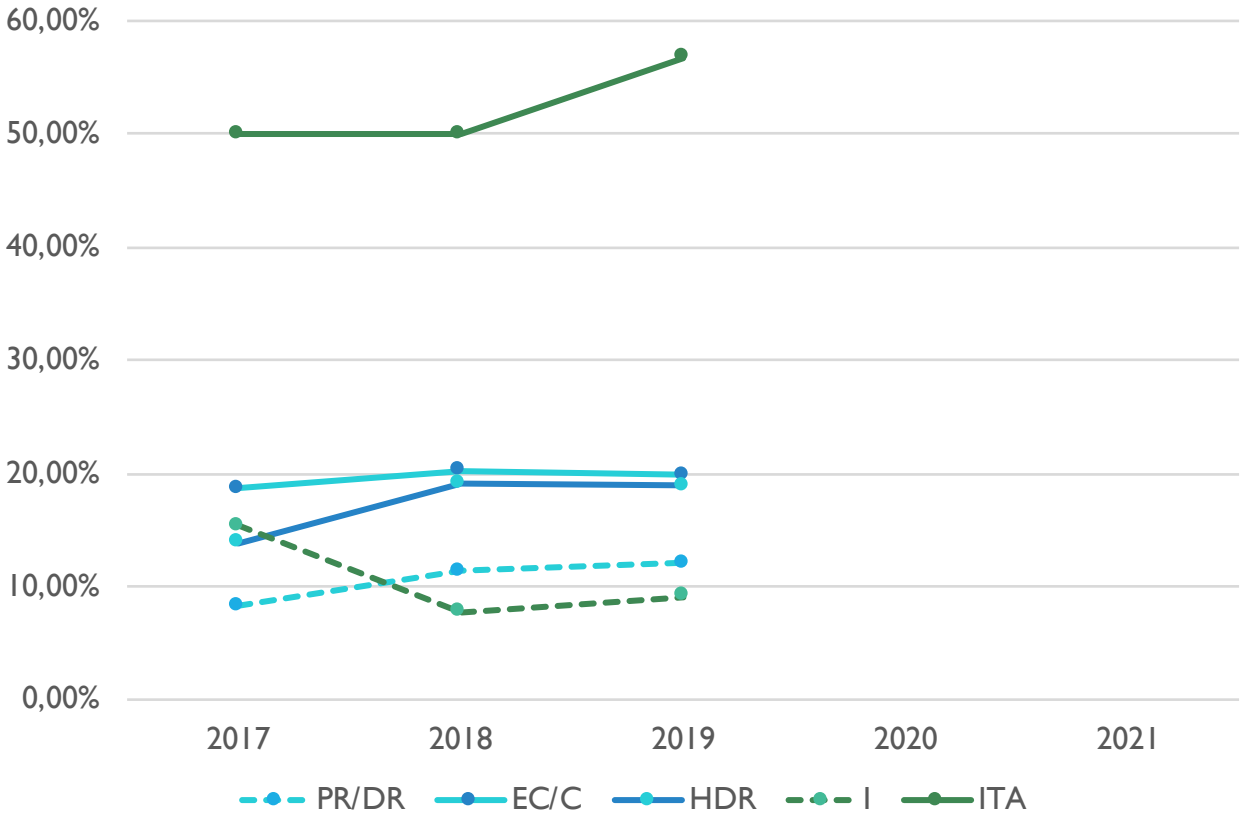


L'effort de féminisation en 2017 sur EC/C et doctorant n'a pas été poursuivi en 2018.

Evolution au cours du mandat

La différence selon les grades

Parité f/h



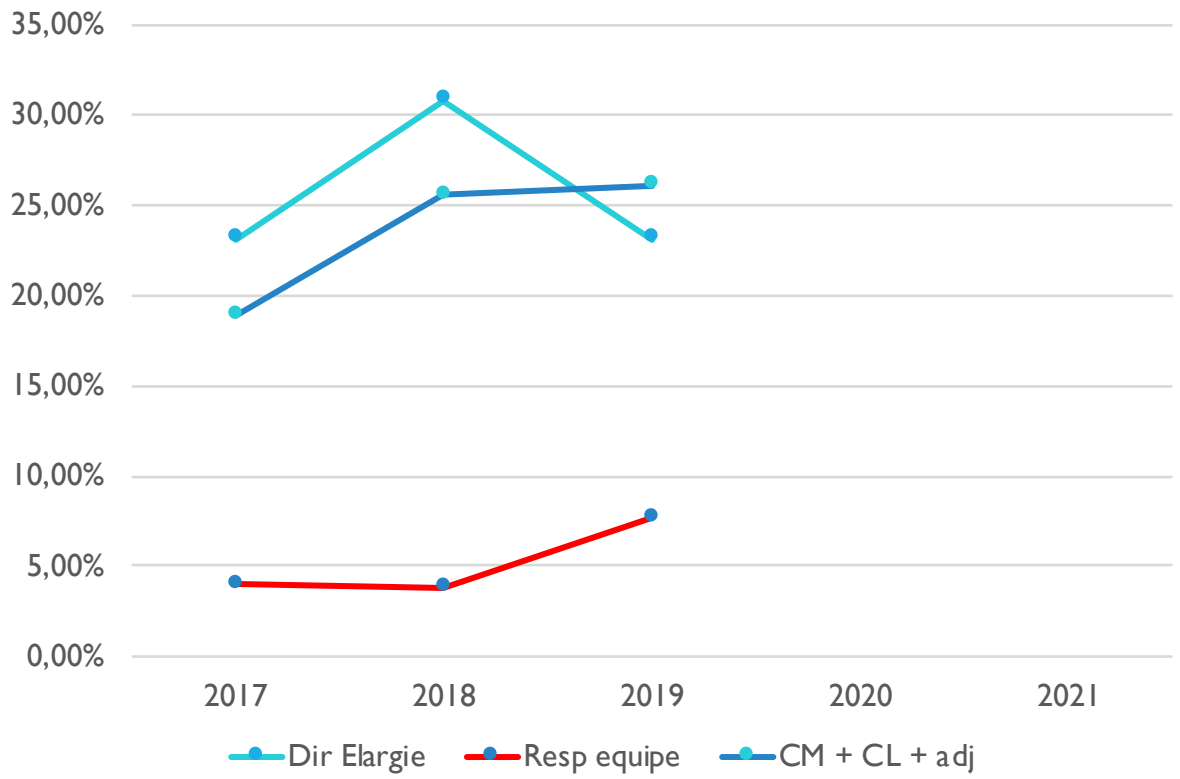
Il faut poursuivre l'effort sur le passage d'HDR.

Difficulté encore plus criante pour les ITA mais avec des profils de postes variés.

Evolution au cours du mandat

Parité f/h

La prise de responsabilité dans le laboratoire



- ***Il manque des chefs d'équipe femme !*** il faut y penser pour la préparation du projet pour le LS2N.

Statistique et bilan au niveau national

Statistique Ec au niveau CNU

- Sections principales 27 et 61

	MC		PR		Total	
	Nb	%F	Nb	%F	Nb	%F
CNU 27	2434	25,8%	973	19%	3407	23,9%
CNU 61	1214	20,1%	547	10,6%	1761	17,1%
Total	3648	24%	1520	16%	5168	22%
% rang A	Homme	32%				
	Femme	22%				

Parité f/h

Statistique générale au CNRS

Evolution des carrières des chercheurs

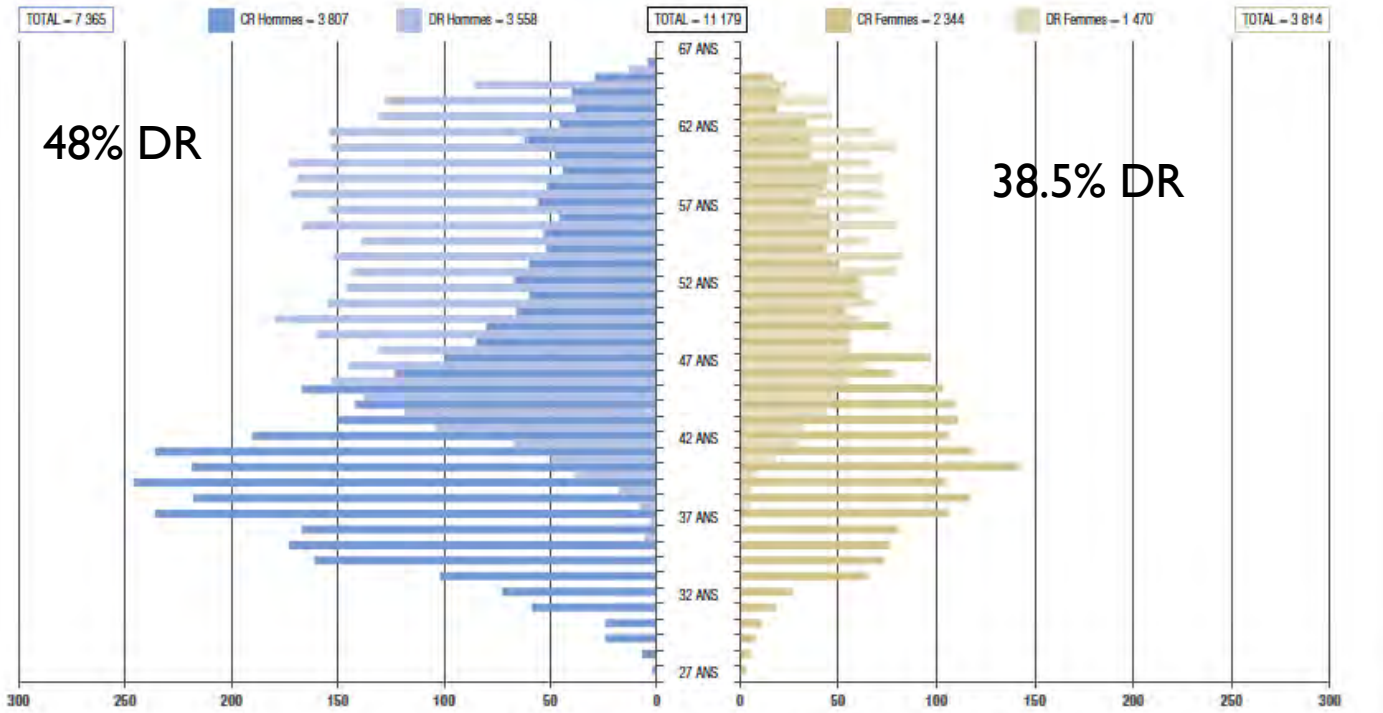


Fig. 3 – Chercheur-e-s permanent-e-s par corps

L'élargissement de la pyramide est plus tardif chez les femmes que chez les hommes, pour la population chercheurs (voir fig. 3). À l'âge de 50 ans, 83,3 % des hommes sont DR, contre 55,4 % des femmes : c'est le signe d'un décalage dans l'âge d'entrée dans le corps des DR.

- Elargissement de la pyramique DR plus tardif pour les femmes
- 1 Maternité = retard de18 mois dans la carrière (inria)

Parité f/h

Pourquoi féminiser ?

- Risques
  - Scientifiques
  - Bien être au travail
  - Sociétaux

La science c'est pour toi !
https://www.youtube.com/watch?v=ZhzPNE0-bQo

Parité f/h

Conclusions

- Les taux de féminisation au LS2N sont un peu inférieurs aux taux nationaux
- % de responsables d'équipe femmes anormal
- Difficulté pour le passage Pr des femmes

- Certaines améliorations ne sont pas directement dans nos mains mais
  - Possibilité d'action sur la féminisation des "cadres" du laboratoire
  - Importance de la sensibilisation

Actions dans le laboratoire

Actions existantes

- Actions vers le respect de la parentalité
  - Choix des horaires de réunion
- Mission parité femmes/hommes :
  - Élaboration et suivi d'indicateurs sur la parité au LS2N.-Etre le référent du LS2N, vis-à-vis des missions égalité Femmes/Hommes de nos tutelles et en particulier de l'Université.
  - Constitution et animation d'un groupe de travail interne au laboratoire pour l'amélioration de l'égalité Femmes/Hommes au LS2N et en sciences qui pourra proposer des actions spécifiques à la direction.
  - Sensibiliser les membres du laboratoire sur l'égalité des carrières des Femmes/Hommes au sein du laboratoire
  - Sensibiliser les membres du laboratoire sur l'impact de l'aspect «genre» dans leurs travaux de recherche.
  - Inciter et recenser des activités en direction des jeunes visant à accroitre la présence féminine dans les études supérieures scientifiques
  - Etre le référent scientifique RH du LS2N, chargé d'alerter la direction du laboratoire sur les situations de violences sexuelles ou sexistes, constatées ou rapportées.