

Accompagner les jeunes femmes dans leur carrière scientifique :

Initiatives de mentorat dans la communauté A&A

Rhita-Maria Ouazzani & Guilaine Lagache

Mentorat destiné aux femmes: pourquoi?

- “Alors que les femmes sont plus diplômées de l'enseignement supérieur que les hommes (toutes disciplines confondues), les femmes sont bien moins représentées dans le domaine de la recherche : 28% en 2018.”
(Source OCDE Principaux Indicateurs de la Science et de la Technologie)

- Quelques chiffres:

- Suivi des doctorant·e·s du collège doctoral de Paris-Saclay: Taux de chômage après la thèse: ♂ 3,8%, ♀ 8,5 %
- INSU-CSAA session 2021: 1/35 demandes de financement portée par une femme.
0,9% du budget total demandé.

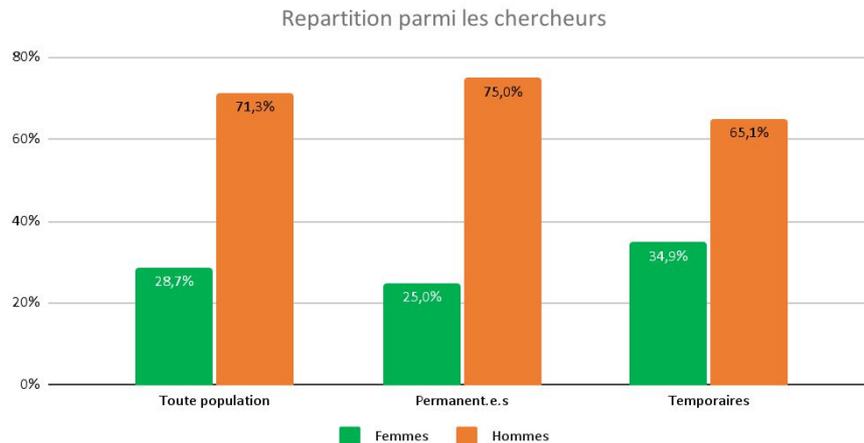
- Étude de la commission femmes en astronomie de la SF2A*:

Les femmes sont davantage employées sur des postes temporaires que les hommes:

54,8% des chercheuses sont permanentes

66,1% des chercheurs

*étude préliminaire sur 8 labos en A&A



Pourquoi pas d'égalité, pas de parité professionnelles?

L'histoire, l'organisation de nos sociétés, les stéréotypes: **Stéréotypes sociaux H/F**



“Tu seras ménagère, ma fille”
“Tu pourras construire et conquérir le monde, mon fils”

- Hommes: compétitifs, audacieux, rationnels, bons en mathématiques, mais mauvais en lecture, en gestion des relations interpersonnelles et des situations affectives.
- Femmes: sensibles, émotives, compétentes en lettres, mais mauvaises en mathématiques, logique, orientation spatiale, et leadership.

Pourquoi pas d'égalité, pas de parité professionnelles?

Cibles des
stéréotypes



Effets sur le fonctionnement cognitif
Auto-évaluations
Apprentissages
Performances

Travaux sur les effets dits
de « Menace du stéréotype »

Activation
automatique
des
stéréotypes

“Porteurs” des
stéréotypes



Effets sur les perceptions et jugements
Evaluations
Recrutements
Promotions

Travaux sur les effets des
« biais implicites »— Discrimination

Isabelle Régner

Cadre disciplinaire et théorique / Méthodologie de recherche / Analyses statistiques

Pourquoi pas d'égalité, pas de parité professionnelles?

Cibles des stéréotypes



Effets sur le fonctionnement cognitif
Auto-évaluations
Apprentissages
Performances

Activation
automatique
des
stéréotypes

Travaux sur les effets dits
de « Menace du stéréotype »

Isabelle Régner

Comment réduire ces effets?

- Consigne sur la diagnosticité de la tâche
- Consigne de falsification "égalité de performance"
- Informer sur le phénomène de menace de stéréotype
- Insister sur une conception malléable de l'intelligence
- Nombre d'hommes et de femmes pendant les évaluation
- encourager l'auto-affirmation

Le mentorat est une relation interpersonnelle volontaire et confidentielle dans laquelle une personne expérimentée (un·e mentor·e) guide et soutient le développement d'une autre personne moins expérimentée (un.e mentoré.e)

- rôle de mentor·e
 - accompagnement personnalisé - bienveillance et respect mutuel - confidentialité
 - les mentor·e.s fournissent une écoute active, conseillent, guident et encouragent, ont une attitude bienveillante et s'adaptent aux besoins de la mentorée.
 - Il·elle peut aider la mentorée à construire son projet professionnel.
 - Il·elle transmet des informations utiles voire stratégiques dont des règles formelles et des règles tacites basées sur sa connaissance du milieu professionnel et son expérience propre.
 - En aucun cas le/la mentor·e ne remplace la direction de thèse, ni l'école doctorale, ni les services spécialisés (santé ou social); il·elle alerte les services/oriente la mentorée en situation de souffrance.
- format: sur l'année civile
 - entretiens individuels (base mensuelle)
 - réunions collectives mensuelles: cercles de discussion, atelier/formation, témoignages

Mentorat PSL

FEMMES & SCIENCES
association

Observatoire
de Paris



Ecole
Pratique
des Hautes
Études

Notre programme de mentorat PSL

- Spécificités

Programme de mentorat pour les **doctorantes de l'OP et de l'EPHE**, piloté dans un **partenariat** entre groupe femmes de l'OP, le groupe femmes de l'EPHE-PSL, avec l'aide (précieuse) de Femmes & Sciences, et le soutien de la gouvernance de l'Observatoire de Paris, et de la Vice Présidence *vie étudiante* de PSL.

- Problématique de proximité doctorantes-mentores et pertinence au niveau discipline
- Première année pilote portée par 2 établissements PSL
- Sciences (A&A et SVT) /SHS (sciences religieuses, histoire, archéologie)
- Reconnu comme formation doctorale (par l'ED 127 et l'ED 472)
20h de formation doctorale pour les mentorées

Notre programme de mentorat PSL

- Le comité de pilotage

Emmanuel Bélamie
(EPHE-SVT)

Sophie Thenet
(EPHE-SVT)

Valentine Zuber
(EPHE-SHS)



Sophie Masson
(Obs. de Paris - LPP)

Rhita-Maria Ouazzani
(Obs. de Paris - LESIA)

Elsa Huby
(Obs. de Paris - LESIA)

Notre programme de mentorat PSL

- Les paires doctorantes-mentores
 - Recrutement:
 - doctorantes → email liste des EDs
 - mentor·e·s → 1er appel par affinité, puis appel ouvert à travers les DU
 - difficulté: mobiliser des potentiel·le·s mentor·e·s pour rien (32 volontaires/17 doctorantes)
 - à refaire: réunion d'information bien en amont
 - Types de mentores différents: tempérament, privé/académique, hommes/femmes
Identifier en amont les attentes des doctorantes
 - Appariement:
 - speed-matching,
 - choix des mentorées,
 - arbitrage par le copil: éviter les proximités, les conflits d'intérêt

Notre programme de mentorat PSL

Le programme des réunions collectives ~1/mois

- 10 Février : « Être chercheuse : l'expérience du genre en milieu universitaire » Atelier animé par Clémence Peronnet
- 10 Mars : Cercle de discussion - équilibre vie privée / vie professionnelle
- 14 Avril: Formation post-doctorat à l'étranger (pour quoi, pour qui, comment ?)
- 12 Mai : Formation "prise de décision et gestion de soi". Femmes & Sciences
- 20 Juin: Témoignage femmes scientifiques dans le domaine académique. + moment convivial: cocktail
- 6 Juillet : Cercle de discussion entre doctorantes
- 15 Septembre: Témoignage femmes scientifiques formées en milieu académique et ré-orientation dans le privé ou thèse puis orientation IR.
- 10 Octobre : Formation concours / auditions (3 groupes (SHS/SVT/Astro))
- 17 Novembre : Formation "prise de décision" Lucia Lovato (coach)
- 15 Décembre: Cercle de discussion - bilan mentorat attente / besoin

Notre programme de mentorat PSL

- Les outils
 - Les réunions se déroulent systématiquement en hybride car doctorantes/mentores à distance (EPHE dispersé en France)
 - Espace Slack dédié à l'échange d'infos, de contenu entre copil et mentorées, et espace privé de discussion réservé aux mentorées uniquement
 - Outils collaboratifs de bureautique pour la préparation des ateliers, la communication, etc...
 - Suivi par formulaire en ligne
- L'aide de Femmes et Sciences
 - L'étiquette → convaincre les instances
 - Nombreuses réunions de préparation avec Evelyne Nakache, Julie Batut, Julie Menetrey, Géraldine Lyot
 - Matériel pour la formation des mentores, pour certains ateliers
 - Encouragement, motivation!

Notre programme de mentorat PSL

- Bilan: ce qu'on pense qui manque
 - Pas de décrochage, les 17 paires fonctionnent
 - Défis/difficultés liées à la variété des thématiques, et communautés (traditions différentes, structures de pouvoir différentes, etc...)
 - Inclusion des doctorantes anglophones
 - Nécessité formation prise de parole en public
- Les perspectives
 - Extension de 17 à ~ 50 paires doctorantes-mentor·e·s
 - Extension à d'autres établissements: prise de contact avec ENS, ESPCI
→ permet de recruter plus de mentor·e·s scientifiques, vivier pour éviter conflit
 - Rétribution hTD pour les membres du copil et les mentor·e·s en hTD dans les tableaux de service

Ce qu'il faut savoir

budget (~3k€)

temps d'administratif ~ 1j/mois: annonces, réservation de salles, suivi, relance, missions, commandes

temps de copil: ~1-3j/mois:

- le travail qui ponctuera l'année:
 - en amont (2ème semestre 2022):
 - discussion avec les écoles doctorales: accord formation doctorale, et accès aux listes d'étudiantes
 - mobiliser les doctorantes: organisation d'une réunion d'information, envoi de plusieurs courriels annonçant la mise en place du programme.
 - mobiliser des mentor·e·s: organisation d'une réunion d'information, et envoi de plusieurs courriels annonçant la mise en place du programme.
 - organisation d'une réunion de rencontre entre doctorantes et potentiel·le·s mentores ("speed matching"): 1 réunion de préparation, et une réunion pour la rencontre
 - appariement des doctorantes avec leur mentor·e: 1 à 2 réunions

Ce qu'il faut savoir

- Pendant le programme:
 - suivi des accompagnements:
 - un certain nombre de courriels à envoyer pour s'assurer que les premières rencontres individuelles ont lieu, et que les chartes de mentorat sont bien comprises et signées.
 - s'assurer que les rencontres individuelles ont bien lieu régulièrement
 - alimenter l'espace de travail SLACK avec les informations et le matériel à transmettre aux étudiantes
 - organisation des réunions collectives sur base d'une fois par mois: chaque membre du copil a la charge d'organiser en moyenne 3 réunions sur les 10 qui ont lieu dans l'année, si possible en trinôme. ça peut donner lieu à une petite quantité de travail:
 - un certain nombre de réunions préparatoires au sein du trinôme
 - travail d'invitation des intervenant·e·s pour chaque atelier, avec prise en charge de la mission ou de la prestation (administrative et financière)
 - organisation: courriel d'annonce à destination des mentorées, réservation de salle, installation de visio conférence, tenue de liste d'émargement

Mentorat Jeunes Chercheuses/Jeunes Enseignantes-Chercheuses à l'OSU Pytheas

Anne Alexandre (CEREGE, référente parité H/F) — Guilaine Lagache (LAM)

Elena Ormeno (IMBE) — Stéphanie Barrillon (MIO)

SF2A, June 2022

Mentorat JC/JEC à l'OSU Pytheas

Echelle OSU: permet aux mentor.e.s de ne pas être exactement dans la même discipline/le même labo que celle/celui des mentorées ; mais disciplines proches ayant les mêmes pratiques.

Soutien de la direction de l'OSU

Soutien AMU

Isabelle Régner (vice présidente AMU à l'égalité Femmes-Hommes et à la lutte contre les discriminations) et Magali Putero (référente égalité F/H et lutte contre les discriminations pour le secteur "sciences")

Label de l'association Femmes & Sciences
Charte

Mentorat JC/JEC à l'OSU Pytheas

Public:

Jeunes chercheuses et enseignantes chercheuses (<10 ans)

But:

Les accompagner dans leur évolution de carrière, l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle, les possibilités qui s'ouvrent à elles (HDR, encadrement de thèses, candidature aux promotions, prise de responsabilité projets, conseils, commissions...etc) avec l'aide de personnes d'expérience et de confiance qui seront leurs mentor-e-s.

Esprit et objectifs:

Offrir à un groupe de ~10 jeunes CEC des échanges individuels réguliers (mensuels à bi-mensuels) avec un-e mentor-e offrant écoute et conseil.

Engagement réciproque, bénévole et volontaire. Accompagnement en fonction des besoins de la mentee et des difficultés qu'elle peut rencontrer. Le/la mentor-e peut l'aider à clarifier ses choix et à peser les enjeux d'une décision.

Strict respect de la confidentialité des informations fournies et/ou reçues par l'une ou l'autre des parties ; climat de confiance, de bienveillance et de neutralité.

Expérience pilote de 12 mois (démarrage au 1^{er} janvier 2022) — renouvellement si elle offre pleine satisfaction aux mentees et mentor-e-s.

Mentorat JC/JEC à l'OSU Pytheas

Mise en place/calendrier:

Discussions avec F&S, avril-mai 2021

Définition du projet & Charte, juin 2021 — présentation en Juillet au GT mentorat F&S

Feu vert F&S, fin sept 2021

Appel à mentorées, octobre 2021 => 9 CEC (6 CNRS ; 3 EC dont 2 CNAP) + 2 post-docs

Appel aux mentors novembre 2021 => 22 (18 + 4) ; 8H/14F

Discussion au conseil de l'OSU le 13/12

25 janvier 2022: réunion mentorées/mentors:

- Interventions d'Isabelle Régner et Caroline Champenois, "formation" au mentorat
- Speed meeting (visio) => choix des mentors par les mentees

Depuis février:

8 binômes formés

Signature de la charte

Fiches de suivi à chaque rencontre

Sept/octobre:

Compagnie de théâtre Maxou Limax: exercices de mise en confiance, de cohésion, de recherche de la meilleure expression de soi et d'improvisation sur les thèmes liés au mentorat (financement OSU Pytheas)

À vous de jouer!

Lancez votre propre programme de mentorat

N'hésitez pas à nous contacter:

rhita-maria.ouazzani@obspm.fr

guilaine.lagache@lam.fr

Merci!

Plan

- Pourquoi monter un programme de mentorat à destination des doctorantes?
- Le mentorat F&S en qqes mots (bref pour éviter redondance avec May)
- Notre programme mentorat
 - spécificité OP-EPHE-PSL
 - le copil et les mentores-mentorées
 - notre programme de réunions collectives
 - autres outils
 - perspectives (inclusion ENS, ESPCI, ...)
- Ce qu'il faut savoir si vous voulez monter ce programme dans votre labo/observatoire

Mentorat pour doctorantes: pourquoi?

- *“Alors que les femmes sont plus diplômées de l'enseignement supérieur que les hommes (toutes disciplines confondues), les femmes sont bien moins représentées dans le domaine de la recherche : 28% en 2018.”*
[\(Source OCDE Principaux Indicateurs de la Science et de la Technologie\)](#)
- Quelques chiffres:
 - Suivi des docteur·e·s du collège doctoral de Paris-Saclay: Taux de chômage après la thèse: ♂ 3,8%, ♀ 8,5 %
 - INSU-CSAA: sur 35 demandes de financement soumises à la session 2021: 1 demande portée par une femme. En volume financier, 0,9% du total.
- Les femmes sont sous-représentées dans les postes à responsabilité en recherche académique et dans les instances décisionnelles scientifiques → nombre de femmes Directrices d'Unité de l'INSU A&A
- On constate qu'en moyenne les femmes souffrent davantage que les hommes de
 - Doutes et manque de confiance en soi,
 - Tendance des femmes à sous-estimer leurs capacités,
 - Difficulté ou inaptitude à valoriser leurs compétences,
 - Difficulté à concilier certains choix de carrière et de vie
- Les femmes doivent faire face à des défis spécifiques au cours de leur carrière scientifique
- Le mentorat peut aider les femmes à dépasser ces obstacles par l'apport de conseils personnalisés, de soutien et d'encouragements

Discrimination indirecte: ex. profil recrutement

Un modèle dominant masculin, qui ne se dit pas comme tel

- disponibilité totale (psychique, physique, idée de vocation),
- sens politique (travail relationnel, constitution et entretien de réseaux)
- goût du pouvoir (ambition, ego, leadership).

Ce modèle d'exercice de métier est défini comme neutre.

Il s'oppose à un autre modèle, identifié comme féminin :

- conciliation des temps privé et professionnel,
- sérieux et application dans le travail
- diplomatie et responsabilité.

Les justifications (e.g. sociétales, organisationnelles) s'accordent sur le fait de légitimer et de rendre inéluctable l'alternative qui se pose aux femmes :

- se conformer au modèle dominant en en payant le prix
- ou se satisfaire d'une carrière amoindrie liée à une vie personnelle "accaparante"

Pourquoi pas d'égalité, pas de parité professionnelles?

Cibles des stéréotypes



Effets sur le fonctionnement cognitif
Auto-évaluations
Apprentissages
Performances

Travaux sur les effets dits
de « Menace du stéréotype »

Activation
automatique
des
stéréotypes

“Porteurs” des stéréotypes



Effets sur les perceptions et jugements
Evaluations
Recrutements
Promotions

Travaux sur les effets des
« biais implicites »— Discrimination

Isabelle Régner

Cadre disciplinaire et théorique / Méthodologie de recherche / Analyses statistiques

⇒ Subissent les “traditions”, auto-censure, syndrome de l'imposteur, discrimination, harcèlement