

Diversité et parité : des enjeux pour une meilleure recherche



Allez sur wooclap.com

Entrez le code d'événement dans le bandeau supérieur

Code d'événement

RKDNTB



Plan

0

Quiz, éléments de réponse

Slide 00

1

Constat : La part des femmes en automatique et en informatique

Slide 03

2

Quelques explications : idées reçues et leviers clés

Slide 05

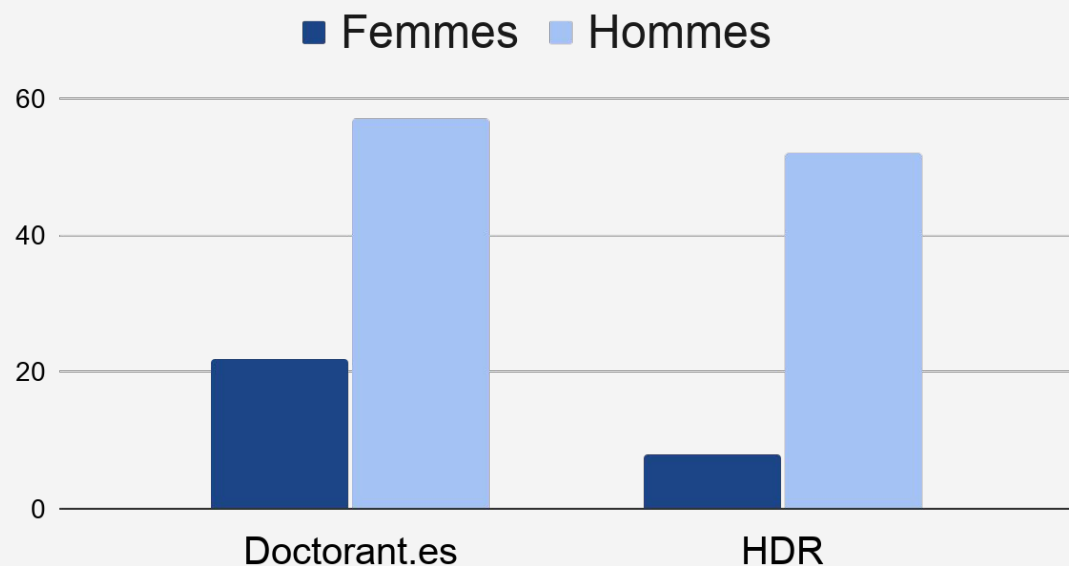
3

Dans la pratique, prévenir les risques de VSS, encourager collectivement la parité

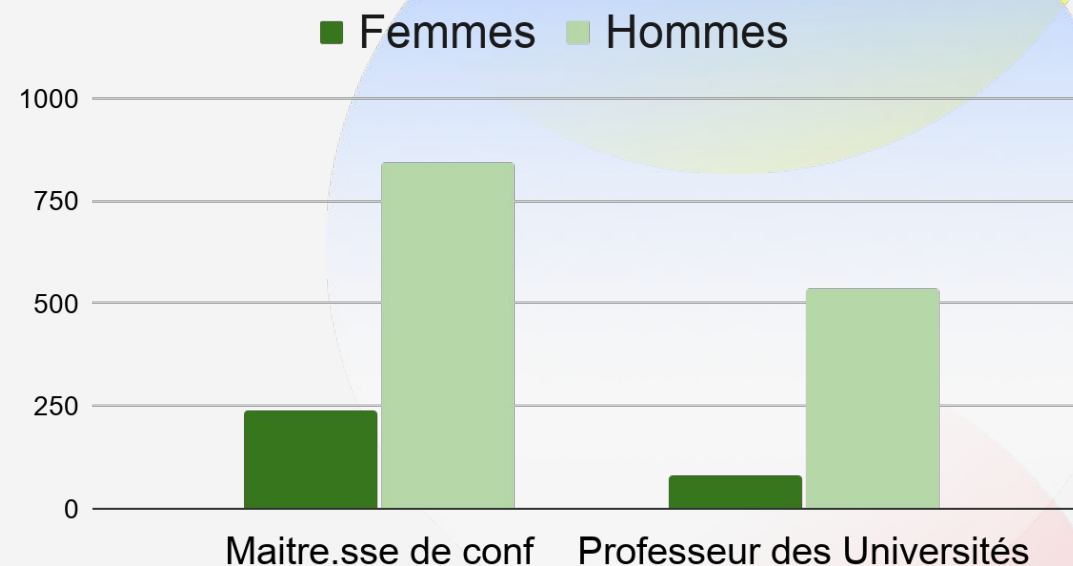
Slide 16

Constat : La part de femmes en automatique

Le cas de MADIS



Effectifs dans la section CNU - 61



- Les femmes sont sous représentées en automatique
- La part de femme diminue encore dans les postes à plus haute qualification

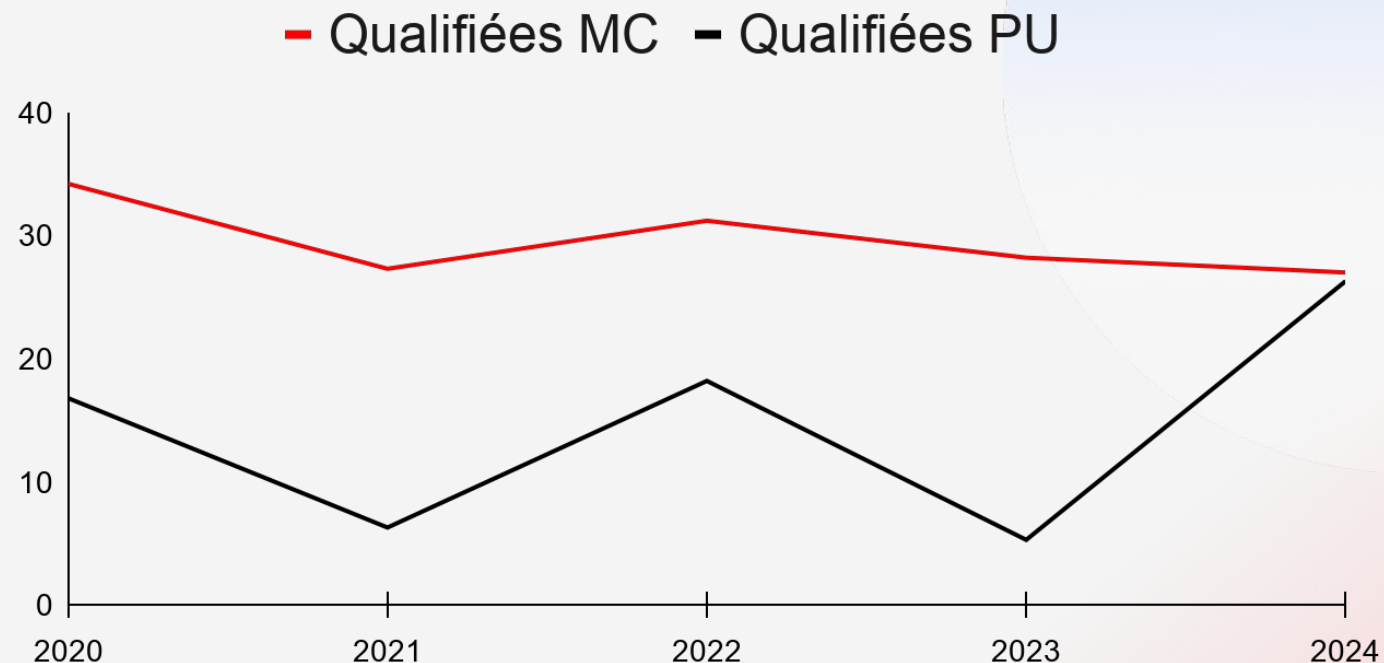
source :

<https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/sites/default/files/2025-11/section-61---g-nie-informatique-automatique-et-traitement-du-signal---2024-38487.pdf>

Constat : La part de femmes en automatique

Cela est-il en train de s'arranger naturellement ? (Non)

Pourcentage de femmes accédant au postes de MC ou PU dans la section CNU 61



source :

<https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/sites/default/files/2025-11/section-61---g-nie-informatique-automatique-et-traitement-du-signal---2024-38487.pdf>

Quelques explications ?

Idée reçue n°1

“Il n’y a jamais eu de femmes en automatique”

Quelques explications ?

Idée reçue n°1

“Il n’y a jamais eu de femmes en automatique”



Ada Lovelace (née en 1815)

Premier programme informatique

Invention de la boucle conditionnelle

A donné son nom au langage de programmation ADA

Quelques explications ?

Idée reçue n°1

“Il n’y a jamais eu de femmes en automatique”



Grace Hopper
Compilation



Margaret Hamilton
Mission Apollo 11



Ayanna Howard
Robotique et IA




Odile Macchi
Traitement du signal
et modem

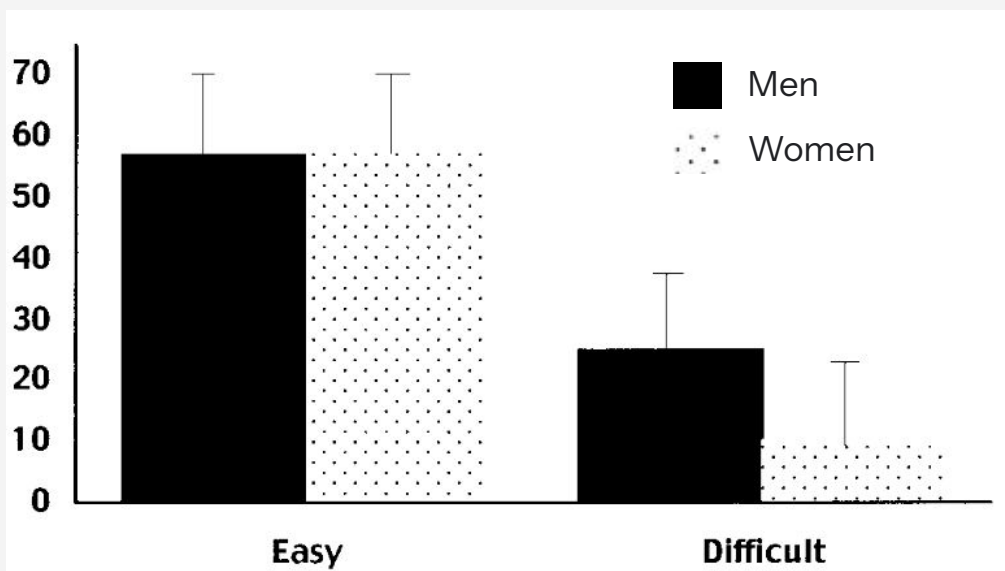
Quelques explications ?

Idée reçue n°2

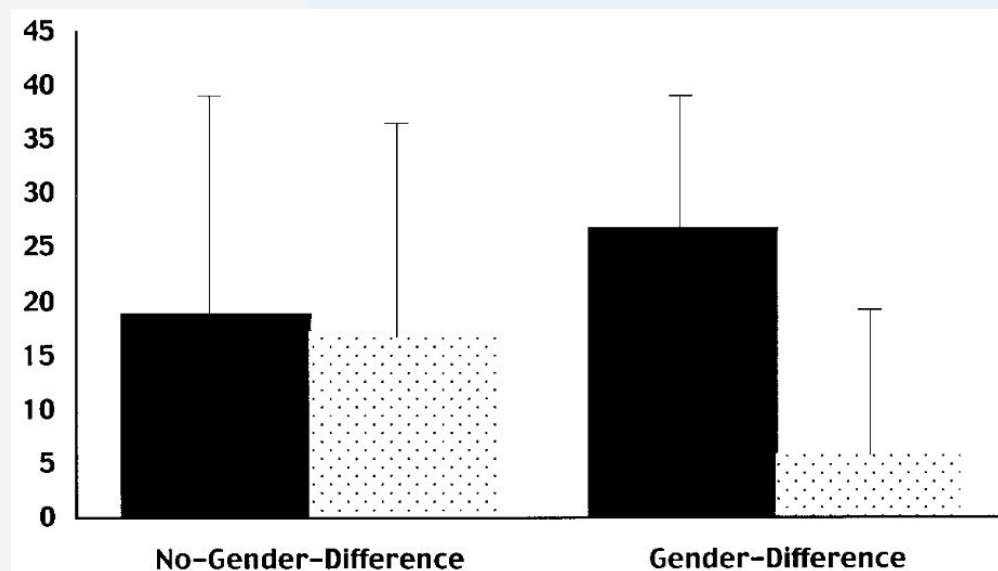
“Les femmes sont moins bonnes en maths que les hommes”

Stereotype Threat and Women's Math Performance

Steven J. Spencer ^a, Claude M. Steele ^b, Diane M. Quinn ^c [Show more](#) 



Difficulté du test



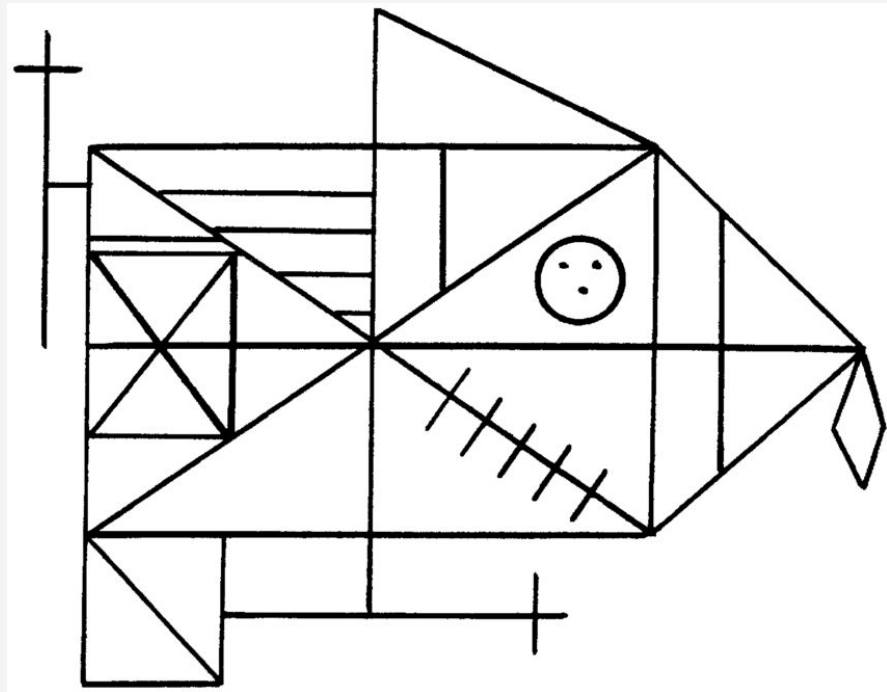
Présentation du test

La menace de stéréotype

Quelques explications ?

Idée reçue n°2

“Les femmes sont moins bonnes en maths que les hommes”



Tâche

Recréer cette figure

Deux présentations possibles

Jeu de mémorisation

Test de géométrie

Résultats

Pour les garçons : performances similaires pour les deux présentations

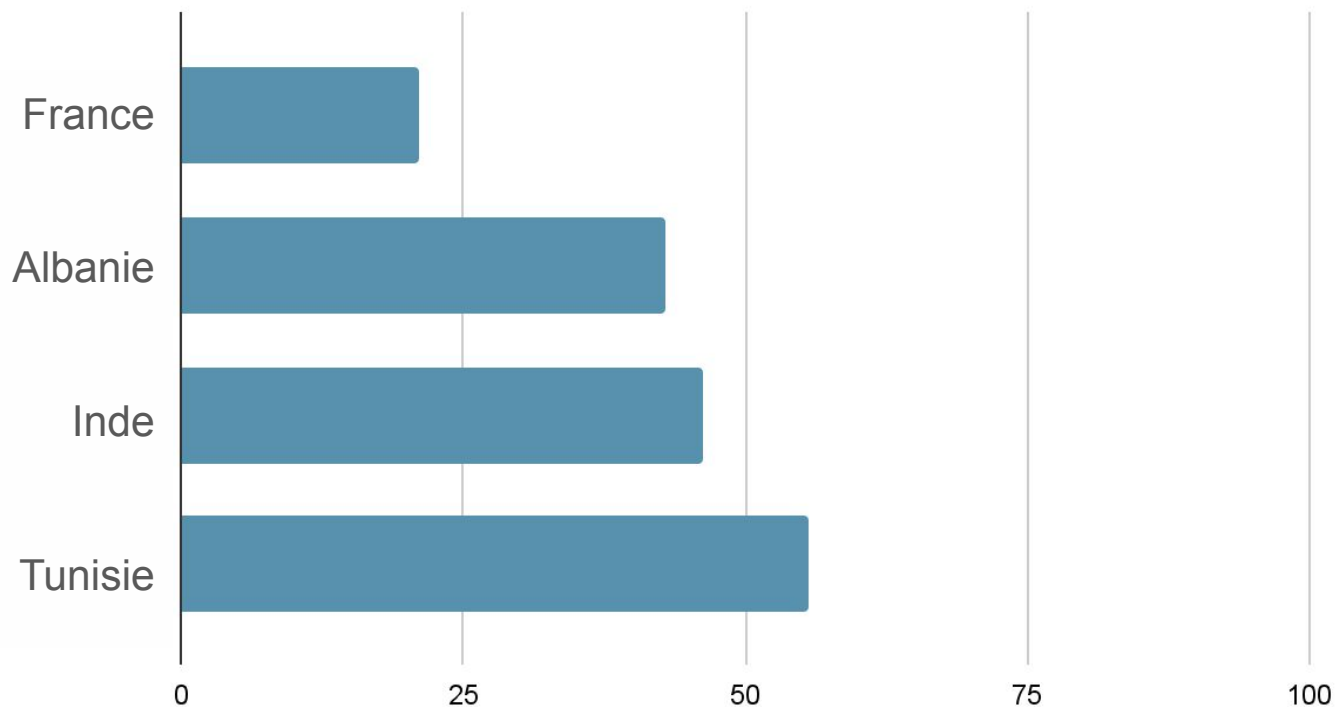
Pour les filles : performances réduites avec la présentation comme test de géométrie

Quelques explications ?

Idée reçue n°3

“C’est partout la même chose”

Proportion de femmes dans les études d'informatique (2018)



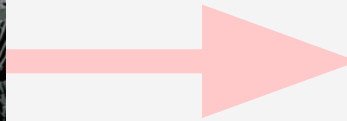
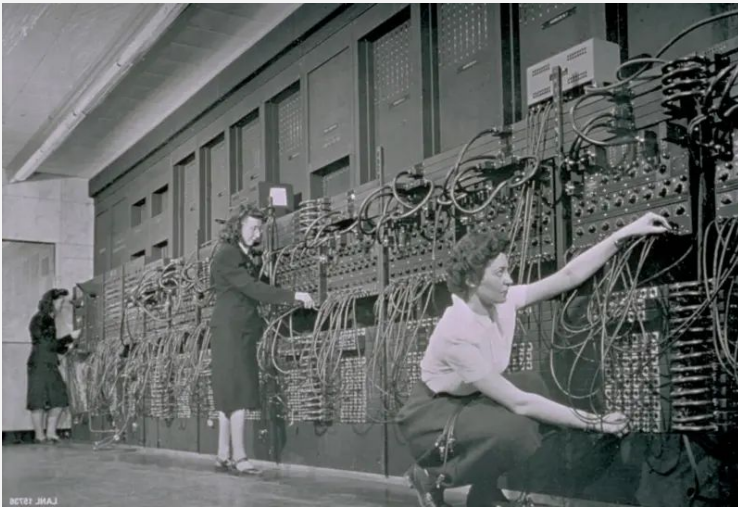
Source :

<https://www.metiseurope.eu/2022/05/22/les-femmes-dans-les-metiers-de-linformatique-et-du-numerique-linde-fait-mieux-que-leurope/>

Mais alors pourquoi ?

Lorsqu'une activité gagne en reconnaissance sociale et économique, elle tend à être investie par les hommes

Exemple de l'informatique



La relation entre féminisation et dévalorisation existe souvent, mais n'est pas automatique.

Comment cela se caractérise-t-il concrètement ?



Comment cela se caractérise-t-il concrètement ?

Le poids des habitudes dès l'enfance



Comment cela se caractérise-t-il concrètement ?

L'effet de groupe à l'adolescence



Comment cela se caractérise-t-il concrètement ?

Un environnement de peu favorable aux femmes pendant toute leur carrière

Le cas des Violences sexuelles et sexistes et du harcèlement

Le **harcèlement** se définit comme une **violence répétée** qui peut être verbale, physique et/ou psychologique. Le phénomène se prolonge parfois en ligne, on parle alors de cyberharcèlement.

La **drague** repose sur le **respect mutuel et le consentement**, tandis que le harcèlement implique domination, violence et absence de consentement.

Dans la pratique : prévention et gestion des problèmes

- La parité est un outil autant qu'une fin visant le partage à égalité du pouvoir de représentation et de décision entre les femmes et les hommes. Elle est une exigence de justice et de démocratie.
- Loi du 22 juillet 2013 (dite loi Fioraso): la loi prévoit la parité en proposant une alternance femme-homme dans les listes électorales et les nominations aux instances de gouvernance des établissements d'enseignement supérieur et de recherche : conseil d'administration, conseil national de l'enseignement supérieur et de la recherche, conseil stratégique de la recherche, etc.

Guide de la parité

Haut Conseil à l'égalité



A l'Université de Lille

- ED MADIS : <https://edmadis.univ-lille.fr/pendant-le-doctorat/harcelement-discrimination>
- Maison de la médiation:
<https://www.univ-lille.fr/universite/connaitre-les-engagements-qui-nous-guident/responsabilite-sociale/aides-et-outils-contre-les-violences>

A l'Université de Picardie Jules Verne

<https://www.u-picardie.fr/lupjv/nos-engagements-societaux/garantir-legalite-femme-homme-lutter-contre-discriminations/cellule-veille-contre-violences-sexistes-sexuelles>

A l'Université Polytechnique Hauts-de-France

<https://www.uphf.fr/vie-campus/bien-vivre/stop-aux-violences-sexistes>

A l'Université du Littoral Côte d'Opale

<https://egalite.univ-littoral.fr/>

A l'Université de Technologie de Compiègne

<https://ers.utc.fr/2025/07/10/que-faire-en-cas-de-harcelement-discrimination-ou-vss-violence-sexiste-et-sexuelle/>

Les commissions parité-égalité des unités de recherche

- Au CRIStAL (ULille) : <https://parite.cristal.fr/fr/home>
- Au LAMIH (UPHF) : <https://www.uphf.fr/lamih/presentation/parite-egalite>
- À HEUDIASYC (UTC) :
<https://www.hds.utc.fr/presentation/developpement-durable-et-responsabilite-societale/>

Les services de médiation de votre structure

Les associations

Pour avancer :

Exemples d'actions de la commission parité CRISAL

- Stages de secondes en non mixité
- Les pixelles



Exemples d'actions du collège doctoral

- Prévention + sensibilisation
 - Amphi VSS obligatoire
- Programme de mentorat

A la portée de toutes et tous

- S'impliquer dans les initiatives collectives
- Veiller à ce que le cadre de travail soit inclusif pour tou.te.s



**Merci pour votre
attention**