

Ressource - Ateliers des référentes et référents parité CNRS Sciences informatiques - 2022.

Pourquoi est-ce pertinent que les membres d'un laboratoire s'emparent des problèmes d'inégalités de genre dans le monde de la recherche ?

Nous présentons dans cette section un tour d'horizon, au niveau macroscopique européen, des constats et des causes des inégalités de genre dans la recherche et l'enseignement supérieur. Les questions et actions dont peut s'emparer un laboratoire pour une analyse au niveau microscopique sont écrites en **bleu**, et seront développées plus tard dans la Section II.

1. Constat des inégalités et rôle des laboratoires

Les inégalités dans la recherche sont immédiatement visibles dans la fraction de femmes présentes dans les laboratoires, notamment dans le domaine des STIC. Une première interrogation est : Est-ce qu'un laboratoire a réellement un levier d'action pour augmenter la fraction de femmes dans la recherche de ses domaines, si le « tuyau est de toute façon percé en amont » ?

Les chiffres européens ci-dessous montrent que les laboratoires ne retiennent pas les étudiantes de master et doctorantes autant que ce qu'ils pourraient [0.1].

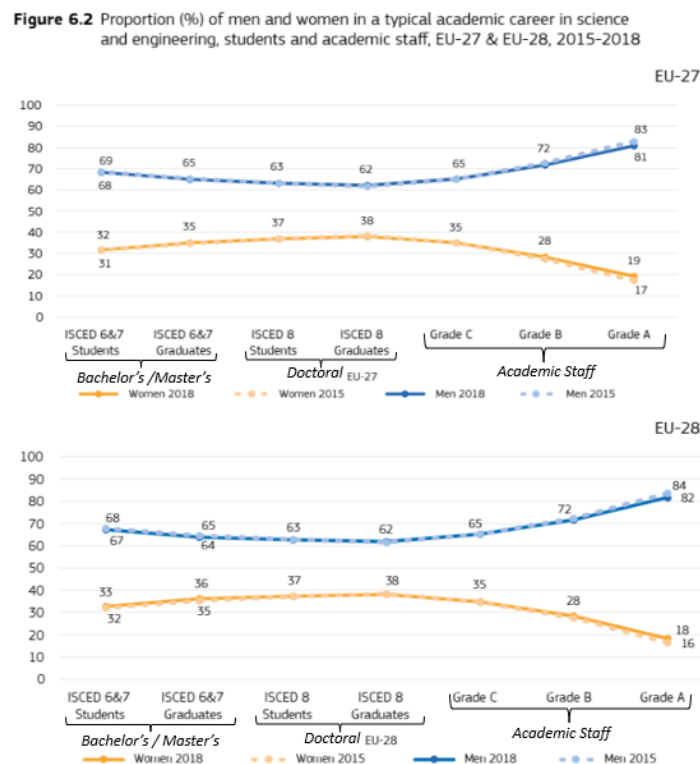


Figure 1: SheFigures, 2021 : <https://ec.europa.eu/research-and-innovation/en/knowledge-publications-tools-and-data/interactive-reports/she-figures-2021#>

Piste d'action. Une réflexion peut être menée en collectant et analysant les chiffres du laboratoire aux différentes étapes de la progression de carrière, et aux différentes étapes d'une candidature :

- Statistiques générées sur les recrutements passés (cf. [atelier CoS](#) et atelier métriques).
- Analyses générées des choix de carrières des stagiaires M2, et des doctorantes et doctorants du laboratoire (en particulier pour déterminer le rôle des expériences générées dans la volonté de poursuivre dans des carrières académiques)
- Ratio de MC ou CR HDR parmi les femmes et les hommes (qui peut ouvrir sur une réflexion sur les mécanismes de passage rang A)
- Analyse générée des taux de candidatures locales sur les postes rang A, pour identifier si le taux d'adéquation des fiches de postes avec les profils des femmes localement en poste est plus faible qu'avec celui des hommes localement en poste.

2. Causes des inégalités et idées d'actions ciblées

Les travaux suivants suggèrent que les inégalités subies par les femmes sont causées par des barrières externes, directement dues aux personnes aux postes de décision, et non par une supposée "auto-censure" des femmes. Ces travaux montrent que ce terme est souvent employé sans référence aux causes structurelles des inégalités, dont seulement certaines sont internalisées par la classe qui subit les inégalités, ce qui occulte alors la nécessité de réformer les structures et donc les personnes aux postes de décision, et non pas premièrement les femmes elles-mêmes. C'est ce que l'UE nomme le passage de "*fixing the women*" à "*fixing the administration*". (European Commission 2010, 12)

2.a. Le recrutement en cause

Le rôle des laboratoires dans la mise en œuvre des procédures de recrutement dans la recherche, du niveau doctoral au niveau professoral, est central. De nombreux travaux, dont certains évoqués ci-dessous ont montré que les femmes peuvent être défavorisées aux différentes étapes des procédures, depuis la conception des fiches de postes (à qui pense-t-on quand une fiche de poste est rédigée, puis retenue) jusqu'à la décision finale de sélection.

Citant [0, chapitre 3] :

De nombreux travaux suggèrent que des croyances méritocratiques profondément institutionnalisées peuvent être préjudiciables à l'égalité des sexes : "dans des contextes où les gens sont amenés à se sentir impartiaux, justes ou objectifs, ils sont plus susceptibles de se comporter de manière biaisée" (Castilla et Bernard 2010, 547 ; voir également Uhlmann et Cohen 2007 ; Régner et al. 2019). Les préjugés sexistes prospèrent dans les situations où les recruteurs peuvent exploiter des failles pour que le recrutement et la sélection se déroulent "rapidement, à moindre coût et sans heurts". Les universités doivent combler ces failles avec l'aide des administrateurs et des groupes de travail sur l'égalité de genre [0.2].

- **Piste d'action.** Le laboratoire peut être proactif dans la mise en place des règles de bonnes pratique lors des comités de sélection comme détaillé dans les résultats de l'[atelier CoS](#). Il peut également aller plus loin en examinant et améliorant toutes les étapes d'une procédure de recrutement, qu'il s'agisse des recrutements de personnels non-permanents, des doctorantes et doctorants, postdoc, ingénieures et ingénieurs aux chaires de professeurs et professeurs juniors, comme des recrutements de personnels permanents, notamment lors des procédures accélérées aux processus souvent ad hoc telles que les recrutements de chaires d'excellence et repyramidage.

2.b. Les évaluations de la recherche et de l'enseignement en cause

Les travaux ci-dessous suggèrent que plusieurs aspects de l'évaluation du travail d'enseignement et de recherche peuvent être biaisés en défaveur des femmes. Ces biais peuvent être invisibilisés par des discours s'appuyant sur une théorie de méritocratie effective.

➤ **Piste d'action.** Ces éléments peuvent faire l'objet de points de vigilance à relayer au sein du laboratoire pour mener à des évaluations plus justes par les pairs hommes et femmes. La sensibilisation sur ces biais peut aussi permettre aux femmes de mieux appréhender et qualifier les difficultés auxquelles elles peuvent faire face à certains moments, sans pouvoir les nommer ou en les identifiant simplement comme des injustices.

- **La perception biaisée des performances des femmes** [0, chapitre 9] :
 - *Il a été démontré que les publications (Maliniak et al 2013 ; West et al 2013) et les évaluations de l'enseignement (McNeill et al 2014) sont évaluées de manière sexiste, ce qui désavantage les candidates. Parallèlement, il a été démontré que les lettres de recommandation pour les candidates contiennent davantage de langage négatif, de déclarations inexpliquées et de faibles éloges (Trix et Psenka 2003 ; Madera et al 2009). Le rapport du Massachusetts Institute of Technology a constaté que "la part [dans une lettre] consacrée à la brillance intellectuelle par rapport au tempérament est beaucoup moins importante pour les femmes que pour les hommes" (2011, 14).*
- **L'« excellence » excluante** [0, chapitre 9] :
 - L'étude de O'Connor et O'Hagan démontre une large méconnaissance de la nature sexuée des constructions subjectives de l'excellence (2015), tandis que [17] montrent que l'informatique et d'autres disciplines (mathématiques, physique, philosophie) cultivent l'idée que les capacités sont innées, ce qui rend ces domaines plus problématiques pour les femmes car la brillance est perçue comme un trait exclusivement masculin.
- **L'illusion d'objectivité de la bibliométrie** [0, chapitre 3] :
 - *Les indicateurs sont conçus par le groupe dominant, souvent relativement homogènes et avec peu ou pas de femmes. Les revues couvrant des méthodes et des sujets qui ne correspondent pas aux intérêts et aux préférences de ce groupe relativement homogène de chercheurs masculins déjà performants, risquent d'être sous-évaluées par l'indicateur. Par conséquent, malgré la motivation de transparence et d'objectivité à l'origine de la conception de tels indicateurs bibliométriques, les biais liés aux connaissances sexuées et aux hiérarchies de statut s'infiltrent dans des indicateurs sur lesquels plusieurs rouages de l'évaluation du système et des individus reposent, en faisant des biais systémiques (Nielsen 2017b, 2018).*
 - Les travaux des femmes sont moins cités que ceux des hommes [18].
 - Les contributions scientifiques des femmes sont moins reconnues par leur inclusion et places dans les articles [22].
- **L'évaluation des projets soumise à de subtils biais** :
 - Les critères d'évaluation des projets peuvent défavoriser les femmes, si l'emphase est plus mise sur le dossier de la personne coordinatrice que sur la qualité de la recherche proposée dans le projet. C'est ce qu'ont montré Witteman et al (2019) [1], qui en tire une conclusion, pour tout organisme financeur ou personne évaluatrice, que lorsqu'il y a un accent explicite mis sur les performances passées, sur la base d'indices

bibliométriques, cela peut entraîner un biais indirect en défaveur des femmes, en particulier en début de carrière.

- De la même façon, les résultats préliminaires de l'ANR GIGA montrent que les textes de review des projets ne font pas apparaître de biais de genre, mais que les scores mis par les reviewers indiquent qu'en physique et en ingénierie, la fraction de femmes dans le consortium prédit négativement les scores obtenus. Ces résultats soulignent de nouveau la différence entre le registre explicite (ce que l'on formule dans le discours) et le registre implicite (les biais implicites à l'œuvre dans la note donnée) [2].

2.c. Nos représentations mentales du travail de recherche en cause

De nombreux travaux ont montré la divergence entre les injonctions faites aux femmes sur leur comportements et aspirations, et nos représentations du travail scientifique. D'autres travaux ont montré comment cette divergence défavorise les femmes et peut influencer les décisions de recrutement en leur défaveur [0.3].

Un travail de [19] a éclairé dans quelles conditions les jurys CoNRS de promotions DR prennent des décisions discriminantes. Une analyse statistique détaillée (contrôlant de nombreux paramètres, dont la proportion de candidates dans les sections) montre que :

- La composition sexuée des jurys n'a aucun effet sur les décisions.
- Plus les jurys montrent un niveau élevé de stéréotypie implicite, et trivialisent ou doutent de l'idée d'une discrimination des femmes au moment des concours, moins ils promeuvent de femmes.
- Les jurys qui, tout en montrant un score de stéréotypie implicite élevée, reconnaissent l'existence d'obstacles externes à la réussite des femmes, ne prennent pas de décisions biaisées.
- Mentionnons également que la 1^{ère} année, aucun biais décisionnel associé à la stéréotypie implicite n'a été détecté, quand les membres de jury se savent potentiellement observés. La 2^{ème} année, quand les membres pensent l'étude terminée, les biais apparaissent.

➤ **Piste d'action.** Il est intéressant d'évaluer l'existence, au sein du labo, des conditions d'apparition de décisions discriminantes comme dans l'étude de Régner et al. Il est ainsi possible de lancer une enquête pour simplement :

- Mesurer les biais au niveau implicite (plateforme IAT de Aix Marseille Université¹)
- Mesurer les biais au niveau explicite : questionnaire de croyance en l'existence de barrières externes à la promotion des femmes (questionnaire fourni dans [19])
- Relayer les résultats de cette étude pour expliquer le fait qu'il est important d'être conscient de la possibilité de biais implicites même après avoir été formés sur le sujet.

2.d. Notre représentation du leadership scientifique en cause

Diriger des recherches, impulser des directions, diriger des unités ou des établissements : la capacité à affirmer ses vues et à faire preuve d'autorité est, même inconsciemment, valorisée chez un homme et dévalorisée chez une femme [0.4].

➤ **Piste d'action.** Il serait intéressant de mener une analyse des responsabilités de direction dans l'unité, en particulier en classant les responsabilités par niveau de prestige (et voir s'il y a ou non une sur-représentation masculine relativement aux effectifs du laboratoire). Une

analyse de la trajectoire temporelle des différents types de responsabilités au sein du laboratoire, et en dehors du laboratoire par les membres de laboratoire, peut être révélatrice des points de vigilance pour le futur proche. Y a-t-il déjà eu une femme directrice du laboratoire ? Quelle fraction de femmes responsables d'équipes ? Au conseil de laboratoire et au conseil de direction ? Combien de femmes sont impliquées dans les décisions de politique scientifique (par exemple en charge de l'élaboration du projet scientifique lors de la rédaction du rapport HCERES) ?

2.e. Les responsabilités administratives et pédagogiques en cause

Plusieurs enquêtes et analyses des données de responsabilités ont montré que les femmes prennent, comparativement aux hommes, plus de responsabilités administratives et surtout pédagogiques peu valorisées pour l'avancement de carrière [0.5].

- **Piste d'action.** Lors de réunions (en mixité ou en non-mixité choisie), il est intéressant d'aborder les ressentis sur le partage des types d'activités dans le contexte recherche (réflexions sur les directions scientifiques *futures vs organisation du concours photo pour décorer la cafétéria) et dans le contexte enseignement (responsable d'année et d'emploi du temps vs responsable de l'apprentissage et des relations entreprises).*

2.f. L'accès aux opportunités en cause

Il est plus complexe, mais très révélateur des modes subtils d'expression de la discrimination, d'interroger ce qui n'arrive pas dans une carrière et qui devrait arriver, en plus de ce qui arrive et ne devrait pas arriver [0, chapitre 13]. Les non-événements dans le milieu universitaire peuvent prendre des formes diverses et parfois très spécifiques : le silence, l'exclusion, le fait d'être une personne ignorée ou contournée, le soutien réticent, le manque de validation, l'invisibilité, le fait de ne pas recevoir de crédit ou d'être l'objet de citations, de ne pas être un personnel écouté et de ne pas recevoir d'invitations. Les femmes et hommes universitaires subissant ces non-événements, qui sont des manques d'opportunités, peuvent avoir une conscience limitée du processus et de son existence, percevant à peine ce qui se passe. La perception des non-événements peut être fugace au moment où ils se produisent ou avec du recul, parfois de nombreuses années plus tard, par exemple à l'occasion d'un point sur la carrière [0.6].

- **Piste d'action.** Lors de réunions (d'abord en réunion en non-mixité choisie puis en réunion mixte) il est intéressant d'aborder les ressentis sur ce dont on a, ou pas, bénéficié dans le cadre de notre vie au laboratoire. Permettre des échanges de ressentis sans charge de la preuve est important pour dégager des causes profondes mais insidieuses car difficiles à mesurer. Les retours collectés peuvent permettre au groupe de travail égalité de sensibiliser plus largement la direction et les responsables d'équipe.

3. Investissement européen pour comprendre et résoudre les inégalités de genre dans l'académique

L'union européenne a réalisé des investissements substantiels pour comprendre les sources des inégalités dans le monde académique, et a impulsé des lignes politiques. Ces investissements, ces projets de recherche permettent de matérialiser que les inégalités qui restent abstraites et difficiles à saisir pour de nombreux collègues [3], sont l'objet d'étude d'autres domaines. Les résultats scientifiques issus de ces projets permettent d'objectiver la réalité des causes systémiques des inégalités, et sont donc utiles à mettre en avant :

- *European research policy has been a model for 'gender mainstreaming' (consideration of gender in all aspects of policy) since 1999..... 'Fixing the administration' became the new objective.* (European Commission 2010, 12)
- FP7 Institutional Transformation for Effecting Gender Equality in Research (INTEGER), FP7 GENDER-NET project, FP7 GenSET project, FP7 GARCIA (Gendering the Academy and Research: combating Career Instability and Asymmetries), FP7 Effective

Gender Equality in Research and the Academia (EGERA), H2020 Systemic Action for Gender Equality Project (SAGE)

- Engagement et stratégie dans Horizon Europe
- Un organisme ne pourra candidater à un appel Horizon Europe que s'il a mis en place un Gender Equality Plan.

Références

Les références sont disponibles dans le document ressource en annexe : *Références - Outils pour faire entrer la culture de l'égalité dans les laboratoires de CNRS Sciences informatiques*