

Journée nationale des chargé·e·s de mission et
référent·e·s égalité du 24 juin 2019

RECOMMANDATIONS SUR LES FREINS AUX CARRIÈRES DES CHERCHEURES ET ENSEIGNANTES-CHERCHEURES: LES BIAIS DE SÉLECTION

Béatrice Noël et Sarah Pouyaud, Département des stratégies de ressources
humaines, de la parité et de la lutte contre les discriminations (MESRI)

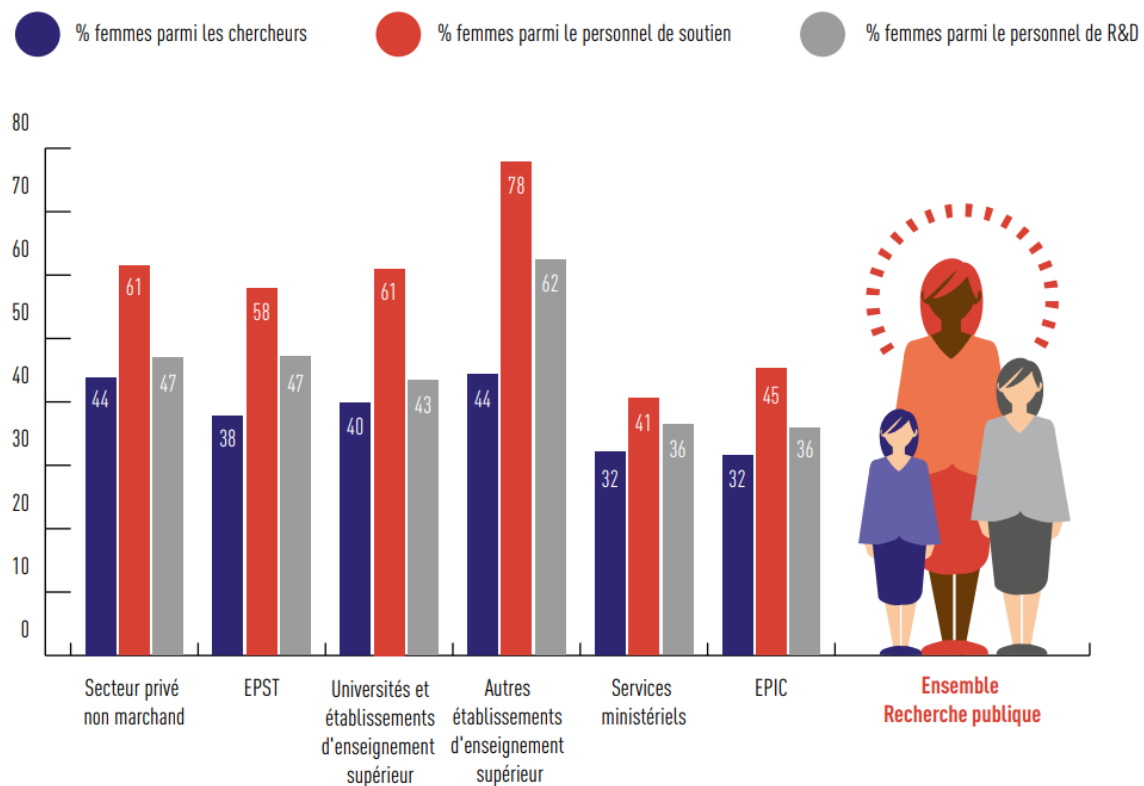
CONTEXTE

- ❑ **Dans le cadre de l'agenda social et suite au GT3 Responsabilité sociale de l'employeur:**
proposition d'un GT spécifique sur les freins aux carrières des enseignantes-chercheuses
- ❑ **Composition du GT :** MESRI (DGRH, DGESIP-DGRI), CPU, CDEFI, CP-CNU, HCERES, ANR, CNRS, CoNRS, INSERM, Asso. DRH d'universités, CPED
- ❑ **Objectifs du groupe :**
 - Faire le point sur les principaux constats et pistes explicatives concernant les freins aux carrières des femmes EC et Chercheuses
 - Identifier des bonnes pratiques et proposer des recommandations
- ❑ **Périmètre du rapport :**
 - Enseignant.e.s-chercheur.e.s et chercheur.e.s.
- ❑ **Le rapport final :**
 - Après retour des contributions, le rapport de synthèse a été consolidé puis transmis au cabinet à l'été 2018
 - Présentation aux organisations syndicales le 25 mars 2019

INÉGALITÉS DE CARRIÈRES DES CHERCHEUR.E.S : ETAT DES LIEUX EN FRANCE TOUS SECTEURS CONFONDUS CHERCHEUR.E.S/EC ET PERSONNELS DE SOUTIEN

Part des femmes parmi les chercheur.e.s et personnel de soutien, France, 2016

MESRI, Vers l'égalité femmes – hommes? Chiffres clés, 2019, p. 53

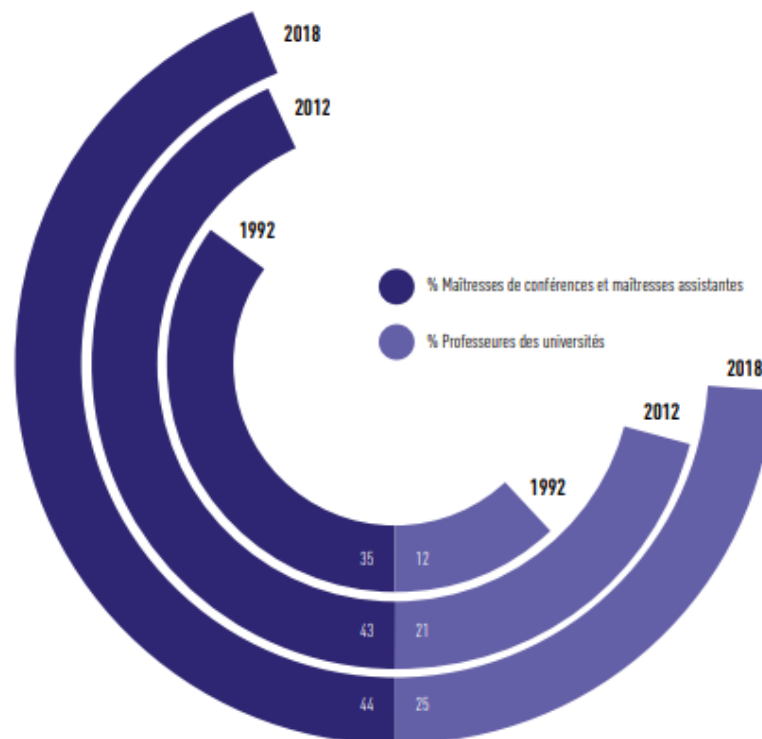


ÉTAT DES LIEUX

LES ENSEIGNANT.E.S-CHERCHEUR.E.S

Part des femmes parmi les EC, France, 1992, 2012 et 2018

MESRI, Vers l'égalité femmes – hommes? Chiffres clés, 2019, p. 32

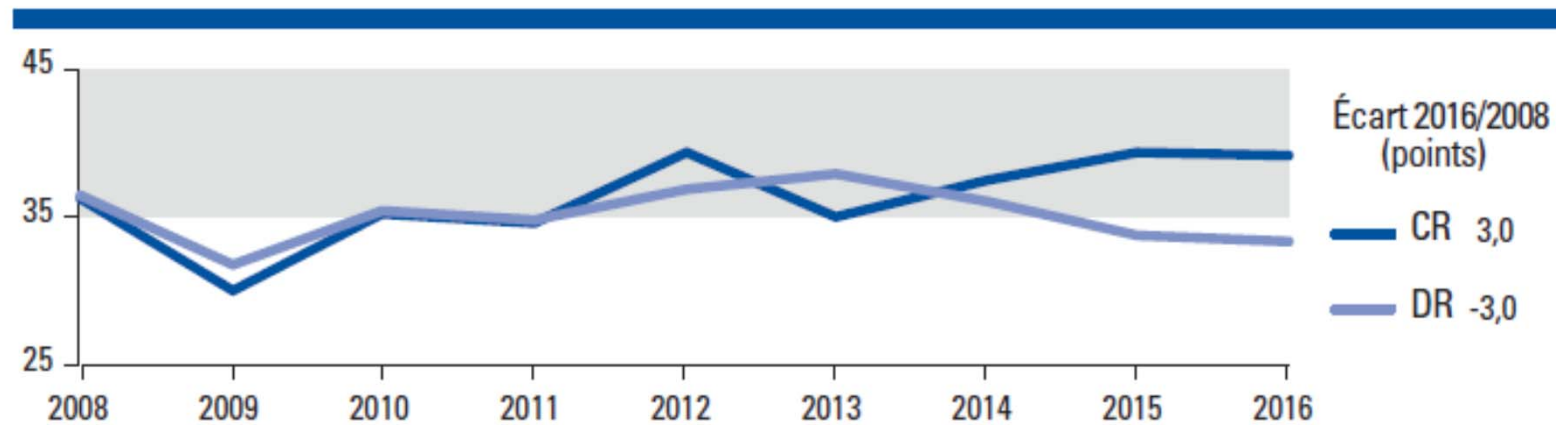


ÉTAT DES LIEUX LES CHERCHEUR.E.S

Proportion de Femmes parmi les lauréats aux concours CR et DR, 2008-2016

MESRI, Note d'information du SIES, avril 2018, p. 6

GRAPHIQUE 5 - Part des femmes parmi les lauréats au concours unique



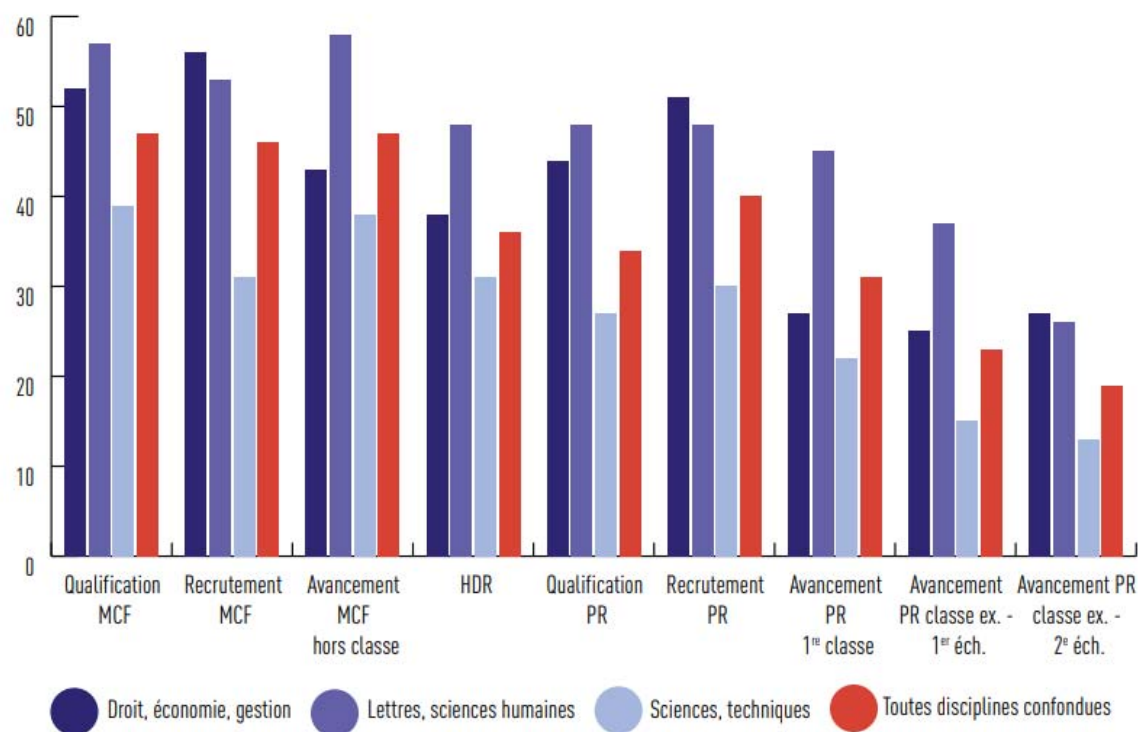
Source : MACP-DGAFP + MESRI-SIES, enquête des recrutements sur concours et Tableau de Bord de l'emploi scientifique pour 2016.

ÉTAT DES LIEUX

EVOLUTION DE CARRIÈRE

Proportion de femmes EC aux différentes étapes de la carrière, France, 2015

MESRI, Vers l'égalité femmes – hommes? Chiffres clés, 2019, p. 35



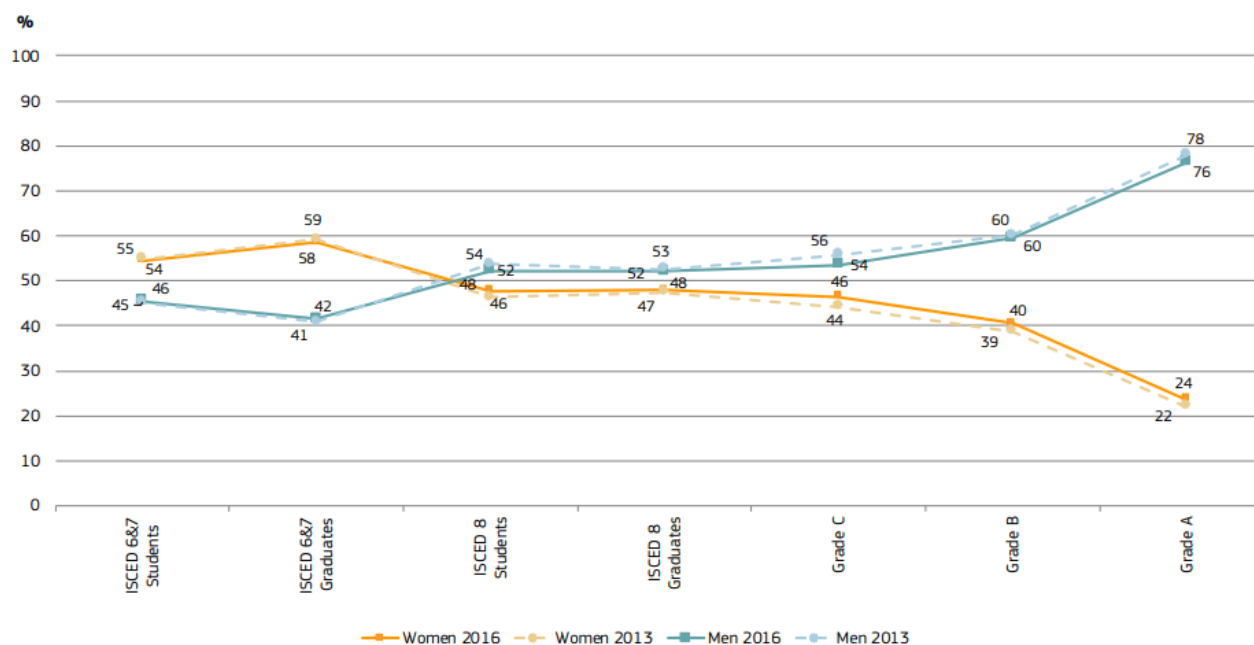
ÉTAT DES LIEUX

L'ÉVOLUTION DE CARRIÈRE DANS L'UE

Proportion de F–H au cours d'une carrière type, EU-28, 2013-2016

Commission européenne, She Figures 2018, pp. 116, 118

Figure 6.1 Proportion (%) of men and women in a typical academic career, students and academic staff, EU-28, 2013-2016



Country	Grade A	Grade B	Grade C	Grade D
EU-28	23,7	40,5	46,4	46,9
FR	21,9	40,9	36,1	42,0



MINISTÈRE
DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR,
DE LA RECHERCHE
ET DE L'INNOVATION

FREINS AUX CARRIÈRES DES ECC: LES PRINCIPALES PISTES EXPLICATIVES

Les principales pistes explicatives du « tuyau percé »

- La persistance de stéréotypes dans le monde académique
- L'« *effet Matilda* » versus l'« *effet Mathieu* »
- L'effet « *Old boys' club* »
- Le « *Sticky floor* » et notion de « **travail domestique académique** » (charges administratives)
- L'université/l'organisme de recherche comme « **institution gourmande** »
- L'impact de la **parentalité sur la vie professionnelle**

LES RECOMMANDATIONS DU GT

Elles ont été regroupées en 4 grands axes d'action :

- Remédier aux biais de sélection qui peuvent intervenir lors des recrutements ou promotions**
- Garantir une articulation satisfaisante vie professionnelle / vie privée
- Renforcer le développement de politiques d'égalité globales au sein des établissements et organismes de recherche
- Inciter à la prise en compte de l'égalité femmes/hommes lors du financement des projets de recherche.

REMÉDIER AUX BIAIS DE SÉLECTION

- **Constat** : stéréotypes de genre influent sur les décisions de recrutement (exemple de l'Etude Wenneras & Wold, 1997)
- **Loi Sauvadet (2012)** impose la **parité dans les comités de sélection à compter de 2015** avec une proportion minimale de 40% de personnes de chaque sexe
- **Nécessité d'agir sur plusieurs leviers simultanément**: mise en place d'actions sur les **biais de sélection** en partenariat avec différents acteurs de l'ESR

REMÉDIER AUX BIAIS DE SÉLECTION

- **Mettre en œuvre des actions d'information, de formation et de sensibilisation des membres de jury lors des recrutements, promotions, évaluations et attributions de contrats**

- **INFORMER** : communiquer aux membres des jurys des données détaillées relatives aux dossiers de candidatures et au contexte du recrutement permettant d'éclairer au mieux leurs décisions. Ces données doivent en particulier porter sur les résultats passés dans la discipline et dans l'établissement.

- **SENSIBILISER** : sensibiliser et former systématiquement les membres du jury aux biais de sélection via différents supports (guide, vidéo, formation)

REMÉDIER AUX BIAIS DE SÉLECTION

Des bonnes pratiques :

Un certain nombre d'universités a produit des guides de recrutement (Michigan, Harvard, Lausanne), des vidéos (Royal Society, Lausanne, Berne), des fiches récapitulatives ou encore des formations sur les biais de sélection (Université de Graz, en Autriche).

En France:

- **INSERM et Université de Strasbourg:** transmission de **données sexuées en amont des recrutements**
- **CNRS:** désignation d'une **personne référente dans chaque instance de sélection** pour suivre la proportion de femmes à chaque étape du concours

REMÉDIER AUX BIAIS DE SÉLECTION

Une première réunion à ce sujet s'est tenue le 7 juin, parmi les décisions prises:

- **Mise à disposition d'une fiche-type avec des indicateurs pertinents à transmettre en amont des recrutements et promotions, à la fois pour les établissements et pour le CNU (qualification, promotions, CRCT)**
- **Rédaction d'une circulaire qui rappellera les données statistiques à transmettre; par les DRH d'établissements et la DGRH du ministère, aux jurys et COS, en amont des recrutements et promotions**
- **A court-terme, le MESRI proposera un « package » d'outils (vidéos, et éventuellement test) à consulter avant de pouvoir prendre connaissances des dossiers des candidat·e·s**
- **A moyen-terme, le MESRI proposera de lancer un appel à projet spécifique pour la conception d'une vidéo de sensibilisation aux biais de sélection**

Merci de votre attention !

Béatrice NOEL et Sarah POUYAUD

Beatrice.noel@recherche.gouv.fr

Sarah.pouyaud@recherche.gouv.fr