

Groupe de réflexion

Sur les freins aux carrières des femmes chercheuses et enseignantes- chercheuses au sein de l'enseignement supérieur et de la recherche en France

Rapport final — État des lieux et recommandations
Mai 2018



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

Sommaire

- 3 [Introduction](#)
- 5 [Synthèse des propositions](#)

- 6 [Partie I: État des lieux](#)
- 7 Comprendre les inégalités de genre dans le monde académique (Bernard Fusulier)
- 7 L'articulation des temps de vie des [enseignant·e·s] chercheur·e·s (Sophie Lhenry)
- 8 Exemples de politiques publiques en Europe (Claudine Hermann)

- 10 [Partie II: Recommandations](#)
- 10 Remédier aux biais de sélection lors des périodes charnières et garantir l'égalité dans le déroulement de carrière
- 13 Favoriser une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie privée
- 15 Renforcer les politiques d'égalité au sein des établissements d'enseignement supérieur et des organismes de recherche
- 16 Agir sur le financement de la recherche

- 18 [Conclusion et perspectives](#)

Introduction

Rappel du contexte :

Dans le cadre de l'agenda social, ouvert le 2 novembre 2015 par le secrétaire d'Etat à l'enseignement supérieur et la recherche (ESR), et réunissant les représentants de l'administration, les organisations syndicales représentatives des personnels de l'ESR, et la conférence des présidents d'université (CPU), cinq groupes de travail¹ ont été mis en place, dont l'un consacré à la responsabilité sociale de l'employeur (GT 3 de l'agenda social). L'un des axes développés par le GT 3 de l'agenda social a été celui de l'égalité femmes-hommes.

La réunion de conclusion de l'agenda social du 6 juillet 2016 a mis en exergue, pour le groupe de travail sur la responsabilité sociale de l'employeur, la nécessité d'étudier de manière approfondie la question des carrières des enseignantes-chercheuses et chercheuses, et en particulier d'identifier les éventuels freins aux carrières, au sein d'un groupe de travail dédié.

Les participant-e-s à l'agenda social ont, à ce titre, pointé les besoins suivants :

- Faire un état des lieux des observations faites par les différents acteurs
- S'attacher à l'étude des périodes charnières de la carrière en identifiant les freins qui peuvent, en particulier à ces moments-là, induire des inégalités professionnelles entre femmes et hommes
- Prendre en compte la question de la conciliation vie professionnelle/vie privée et en particulier les conditions de retour après congé (maternité, adoption, parental, maladie), en étudiant notamment comment ces périodes pourraient être mieux prises en compte par les comités d'évaluation
- Proposer une restitution des travaux du groupe de travail comprenant des propositions qui seraient présentées aux organisations syndicales pour discussion.

Composition du groupe de travail :

Le groupe de travail dédié aux freins aux carrières des chercheuses et enseignantes-chercheuses au sein de l'ESR en France a été mis en place en mars 2017 et s'est réuni de mars à juillet 2017. Il a rassemblé des représentant-e-s des services du ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation (DGRH, DGESIP et DGRI) ainsi que des représentant-e-s des principaux acteurs de l'ESR (conférences d'établissements, CP-CNU, ANR, HCERES, organismes de recherche). Des chargé-e-s de mission « égalité » des organismes de recherche et des établissements - membres de la Conférence permanente des chargés de mission Egalité Diversité des établissements d'enseignement supérieur et de recherche (CPED) - ont également participé au groupe de travail. En outre, pour certaines séances, le groupe de travail a fait appel à des intervenantes intervenants extérieur-e-s pour leur expertise (la liste des membres est présentée en annexe 1).

Enfin, il est à noter que les membres du groupe de travail ont chacun déjà mené des réflexions sur le sujet et ont déjà, d'une manière ou d'une autre, mis en œuvre des mesures en faveur de l'égalité. Certaines instances ont également produit des données sur l'égalité professionnelle².

¹ GT1 : Suivi de la situation des contractuels, GT2 : Mobilité, GT3 : Responsabilité sociale de l'employeur, GT4 : Missions et perspectives de carrière, GT5 : Régimes indemnitaires.

² Outre les données des services ministériels (DGRH et SIES) citées ci-après, l'on peut par exemple citer le rapport de la CP-CNU réalisé par Dominique Faudot, cf. Dominique FAUDOT, 2014, Les carrières des enseignantes-chercheuses dans l'enseignement supérieur, CP-CNU.

Objectifs du groupe de travail :

Malgré la dynamique déjà engagée en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein des instances de l'ESR, l'on constate la persistance de freins aux carrières déjà soulignés dans le cadre de l'agenda social.

Dans cette perspective, le groupe de travail s'est donné pour objectif, d'une part, de rappeler les principaux constats et pistes d'explication à l'égard des freins dans la carrière des enseignantes-chercheuses et chercheuses, liées notamment à l'articulation vie professionnelle — vie personnelle, aux critères ou modalités de sélection (recrutements et promotions), ainsi qu'à des logiques plus structurelles qui existent au sein de l'ESR, en partie liées aux représentations genrées (Partie I).

Le groupe a, d'autre part, eu pour objet d'identifier les bonnes pratiques, en France et à l'étranger, susceptibles d'être généralisées au sein des opérateurs de l'ESR. A l'issue de ces phases de recensement et d'échanges, le groupe a sélectionné les mesures et recommandations qui lui paraissaient les plus efficaces et les plus adaptées à être mises en œuvre au sein de l'ESR français, à court ou moyen terme.

Les recommandations ont été structurées en quatre grands axes d'actions :

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

Pour chacun des axes, le rapport de synthèse a distingué les mesures phares jugées prioritaires à mettre en place, les bonnes pratiques à diffuser et les pistes complémentaires d'actions à creuser à plus long terme (Partie II).

Synthèse des propositions

Recommandation 1 : Mettre en œuvre, au sein des établissements, organismes et sections du CNU, des actions d'information, de formation et de sensibilisation des membres des jurys afin de limiter les biais de sélection lors des procédures de recrutement, promotion, évaluation et d'attribution de contrats (doctoraux et postdoctoraux).

Rédiger une circulaire ministérielle à l'attention des responsables d'établissements et d'organismes de recherche précisant l'objectif de ces actions (garantir l'égalité professionnelle) et les modalités possibles d'organisation.

Recommandation 2 : Encourager l'accompagnement des carrières des personnels enseignants-chercheurs et chercheurs au sein des établissements et organismes pour inciter davantage et/ou plus rapidement les femmes à présenter leurs dossiers lors des périodes charnières de la carrière (HDR, promotions), par exemple via du mentorat.

Recommandation 3 : Attribuer aux établissements un financement fléché destiné à assurer un contingent de «CRCT» supplémentaires, qui serait réservé aux enseignant·e·s-chercheur·e·s de retour d'un congé maternité, d'adoption ou d'un congé parental.

Recommandation 4 : Inciter les établissements et organismes à développer, dans le cadre de leur action sociale, des dispositifs facilitant la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle, en particulier pour la prise en charge des frais de garde d'enfants.

Recommandation 5 : Encourager la labellisation égalité - diversité des établissements et organismes de recherche au niveau national et la labellisation 'excellence in research' au niveau européen

Recommandation 6 : Proposer au HCERES de renforcer l'évaluation du volet sur les politiques d'égalité, via une fiche-type d'évaluation

Recommandation 7 : Communiquer largement auprès des personnels et du public étudiant sur les mesures de promotion de l'égalité femmes/hommes mises en place au sein des établissements/organismes, dont les modules de sensibilisation et de formation disponibles, en particulier lors des journées des nouveaux entrants.

Recommandation 8 : Conditionner, à terme, les financements de la recherche à l'existence d'actions en faveur de l'égalité au sein des structures qui candidatent

Recommandation 9 : Etendre les mesures de formation et de sensibilisation à l'égalité femmes /hommes et aux biais de sélection aux instances en charge du financement de la recherche et aux jurys de sélection des projets de recherche.

Partie I

État des lieux

En France, en 2017, les femmes représentaient 44% de l'ensemble des maîtres/maîtresses de conférences (MCF) et 24% des professeurs/professeures d'université (PR)³. Bien que l'augmentation de la part des femmes parmi les (enseignant-e-s) chercheur-e-s soit sensible au cours des dix dernières années, un déséquilibre sexué perdure, au niveau national, dans des proportions proches de celles constatées au niveau européen⁴. Ce déséquilibre n'est pas uniquement le résultat des recrutements passés puisque la part des femmes dans les recrutements actuels demeure encore en-dessous du seuil de 50% (46% en 2015 pour les MCF et 40% pour les PR⁵), ces proportions étant proches de celles des femmes effectivement candidates pour le recrutement dans ces corps. Comme le pointent les études statistiques de la DGRH, les écarts les plus importants entre la part des femmes dans les viviers et celle parmi les lauréats s'observent au niveau de l'habilitation à diriger des recherches (préalable à la qualification comme PR) et de la PEDR (prime d'encadrement doctoral et de recherche)⁶.

D'une manière plus générale, au fur et à mesure que l'on s'élève dans la hiérarchie des postes universitaires, la proportion de femmes diminue : ainsi, en 2014, l'on compte 18% de femmes et 20% d'hommes MCF hors classe parmi l'ensemble des titulaires du même corps ; 12% des femmes contre 17% des hommes PR classe exceptionnelle 1er échelon, et 3% des femmes contre 7% des hommes PR classe exceptionnelle 2ème échelon dans l'ensemble des titulaires du même corps. Ce constat demeure quelle que soit la discipline⁷. Ce phénomène se retrouve également dans les EPST où les femmes représentent actuellement 41% des chargé/chargées de recherche (CR) et 30% des directeurs/directrices de recherche (DR) et continuent d'être minoritaires parmi les lauréats des concours. Ainsi, en 2016, elles ne représentent que 39% des lauréat/lauréates CR et 33% des lauréats/lauréates DR des EPST. On constate, de plus, que, depuis 2008, leur part a peu progressé pour les concours CR et a même reculé concernant les concours DR⁸.

Enfin, quel que soit l'environnement institutionnel de l'activité de recherche (public/privé, établissements/organismes, services ministériels, etc.), les femmes sont plus présentes parmi les personnels de soutien que parmi les personnels chercheurs⁹.

Il apparaît ainsi que les inégalités entre les femmes et les hommes persistent tout au long de la carrière académique, ce qui indique l'existence d'un « plafond de verre » auquel sont confrontées les femmes enseignantes-chercheuses et chercheuses. Ces inégalités ne se situent pas nécessairement au moment du recrutement. Alain Chenu et Olivier Martin, en prenant l'exemple des enseignant-e-s -chercheur-e-s en sociologie et démographie, indiquent ainsi qu'« il semble que soient principalement en cause une différenciation, sensible surtout au-delà de 35 ans, tantôt réelle et tantôt imputée, des engagements dans la sphère de la vie familiale et le poids des stéréotypes en vigueur (y compris dans un milieu professionnel plutôt considéré comme attentif aux discriminations) qui tendent à écarter les femmes des positions de responsabilité »¹⁰.

³ MESRI, 2018, Vers l'égalité femmes-hommes ? Chiffres clés, p. 29

⁴ Commission européenne, 2015, She Figures, Figure 6.1 et Tableau 6.1, p. 127 et 129

⁵ J. Tourbeaux, 2017, « La situation des femmes universitaires dans l'enseignement supérieur en 2015 », Note de la DGRH, n° 2, p. 1

⁶ J. Tourbeaux, 2017, « La situation des femmes universitaires dans l'enseignement supérieur en 2015 », et MESRI, 2018, Vers l'égalité femmes-hommes ? Chiffres clés, p. 33

⁷ MENESR, DGRH, 2016, Analyse quantitative de la parité entre les femmes et les hommes parmi les enseignants-chercheurs universitaires, p. 5-6, 11

⁸ MESRI, 2018, Noté d'information du SIES, graphique 5, p. 6

⁹ MESRI, 2018, Vers l'égalité femmes-hommes ? Chiffres clés, p. 40

¹⁰ A. Chenu et O. Martin, 2016, « Le plafond de verre chez les enseignants-chercheurs en sociologie et démographie », Travail, genre et sociétés, n° 36, p.155

Au cours des interventions qu'ils ont présentées aux membres du groupe de travail, les chercheur·e·s Bernard Fusulier et Sophie Lhenry ont, chacun, mis en lumière les principaux facteurs à l'œuvre dans la persistance de ces inégalités. En complément, Claudine Hermann a présenté une synthèse des pistes d'actions mises en place dans les autres pays européens afin de pallier à ces inégalités de carrière au sein de l'ESR. Les éléments principaux de ces présentations sont restitués ci-après :

1. Comprendre les inégalités de genre dans le monde académique (Bernard Fusulier)

L'auteur rappelle en premier lieu que la question du genre ne concerne pas que les femmes mais la relation entre les femmes et les hommes, le féminin et le masculin. De ce fait, il peut persister une organisation et une vision genrées de l'ESR, alors même qu'il y aurait une parité parfaite femmes – hommes.

Il pointe ensuite les principaux phénomènes qui ont été identifiés dans la littérature pour expliquer la diminution de la part des femmes au fur et à mesure que l'on s'élève dans la hiérarchie des postes académiques (phénomène du 'leaky pipeline' ou « tuyau percé ») :

- La persistance de stéréotypes dans le monde académique ainsi que d'un « habitus » principalement masculin (Bourdieu) selon lequel il y aurait une plus grande « naturalité » pour les hommes à être en poste à l'université au regard des qualités mises en avant (affirmation de soi, technique, rationalité, etc.).
- L'« effet Matilda » qui met à jour une tendance à « invisibiliser » ou à sous-estimer le travail des femmes dans le domaine scientifique, ce qui a un effet disqualifiant pour leur contribution.
- À l'inverse, existence d'un « effet Mathieu » selon lequel, dans le domaine scientifique, « plus on a, plus on reçoit ». Il entraîne ainsi une accumulation d'avantages au profit des hommes.
- L'effet 'Old boys' club' : existence de réseaux de l'entre soi, une tendance à favoriser l'accès, même informel, à certains groupes qui sont plutôt masculins. Les femmes peuvent y avoir accès mais le coût d'entrée y est plus important.
- Le 'Sticky floor' (« plancher gluant ») : les tâches ménagères pèsent davantage sur les femmes, non seulement dans leur foyer mais aussi dans le milieu universitaire (notion de « travail domestique académique », 'academic housework')
- Le concept d'université/organisme de recherche comme « institution gourmande » : idée selon laquelle le chercheur/la chercheuse doit être « entièrement investi dans ses missions ». D'où l'apparition du sentiment d'être débordé par sa vie professionnelle qui peut aussi concerner les hommes mais qui, actuellement, pèse davantage sur les femmes (conflit travail/famille notamment).

L'université est une institution genrée qui n'échappe pas à la structure genrée de la société dans laquelle elle se trouve (qui peut d'ailleurs varier d'une société à l'autre). Cette situation n'est pas le fait seulement de comportements individuels mais du fonctionnement même de la structure. De ce fait, ces dysfonctionnements et inégalités sont plus difficiles à changer. Dès lors, si on assiste à une féminisation du monde académique, il demeure toutefois des segmentations persistantes, des « filtres cachés », et donc une perte des talents qui interrogent l'université en termes d'efficacité. Une politique de genre ne doit pas être une politique portant uniquement sur les femmes, mais une politique globale et relationnelle.

2. L'articulation des temps de vie des [enseignant·e·s] chercheur·e·s (Sophie Lhenry)

La contribution de Sophie Lhenry illustre de manière précise certaines pistes d'explications évoquées précédemment en s'appuyant sur les résultats d'une enquête menée dans le cadre du projet européen TRIGGER à l'Université Paris Diderot. L'enquête a consisté en l'envoi d'un questionnaire en ligne à 432 personnes (PR, MCF, DR, CR, post-doc, ATER et autres PhD).

En outre, 20 entretiens semi-directifs ont été menés.

Les résultats présentés sont relatifs à trois dimensions :

- Les normes de réussite et l'éthos professionnel
- La répartition sexuée des tâches professionnelles
- L'impact de la parentalité sur la vie professionnelle.

Il ressort de l'enquête que le métier d'enseignant-e-chercheur-e apparaît comme une profession atypique, souvent un « métier-passion » qui implique une charge de travail importante, de la flexibilité et de l'empiètement sur la vie privée, un réseau important, ainsi qu'une compétition, des jeux de pouvoir et des impératifs de production scientifique exigeants. En d'autres termes, c'est une profession régie par des normes de disponibilité, d'autorité et d'ambition.

La répartition sexuée des tâches professionnelles montre que les femmes participent moins à des fonctions électives et à des fonctions scientifiques non électives, et davantage à des fonctions administratives non électives. Elles participent également plus à des colloques et séminaires, mais moins souvent en tant qu'invitées. Les hommes sont davantage que les femmes en charge de tout ce qui est expertise. Les femmes accordent aussi plus de temps que les hommes aux activités d'enseignement et moins de temps aux activités de recherche (la part du temps, déclaré, accordé aux activités administratives étant équivalente). Les décharges horaires sont en moyenne plus importantes pour les répondants hommes. Aussi, le nombre de jours de déplacement déclaré par an est moindre pour les femmes, que cela soit en France, en Europe ou dans le monde.

La quasi-totalité des personnes ayant répondu (97% des femmes et 91% des hommes) affirment avoir changé leurs habitudes de travail avec l'arrivée des enfants. Les femmes déclarent davantage que les hommes que le fait d'avoir des enfants a eu un impact négatif sur leur carrière (74% des femmes contre 42% des hommes). Elles déclarent en moindre proportion que les hommes être satisfaites de leur investissement dans leur vie privée. Davantage de femmes pensent travailler trop, surtout parmi celles qui ont des enfants. La question de la conciliation est systématiquement associée au fait d'avoir ou non des enfants, les enfants apparaissent comme révélateurs d'un déséquilibre et d'une norme de disponibilité.

Selon l'auteure, les enjeux sont ainsi les suivants : faire en sorte que les hommes s'impliquent plus dans la sphère privée, dégager du temps pour la recherche pour les femmes avec enfant(s), déculpabiliser les femmes (avec ou sans enfant), sensibiliser aux stéréotypes de genre.

3. Exemples de politiques publiques en Europe (Claudine Hermann)

Claudine Hermann présente plusieurs mesures en faveur de l'égalité mises en œuvre dans plusieurs pays européens. Ces mesures ont été recensées dans le rapport comparatif réalisé en 2016 par l'EPWS ('European Platform of Women Scientists') pour le MENESR¹¹. Parmi les mesures existantes :

- La diffusion large de statistiques sexuées (Cf. She Figures 2015)
- L'attribution de financements publics conditionnée à des mesures en faveur de l'égalité femmes/hommes : C'est le cas par exemple en Autriche avec l'application du 'gender budgeting' au secteur RTDI ('Research, Technology, Development and Innovation'), qui contraint toutes les structures financées par de l'argent public (comme les agences de financement de la recherche, les universités et les organismes de recherche) à fixer des objectifs et des initiatives en faveur de l'égalité entre les sexes, puis des indicateurs pour mesurer s'ils s'approchent de ces objectifs.
- Des postes de rang A réservés à des femmes ou au sexe le moins représenté (le programme 'Professorinnen' en Allemagne ou en Belgique) : Ainsi, en Flandre, un règlement adopté en 2012 attribue des financements spéciaux pour des recrutements de professeurs/professeures ('tenure track') afin d'atteindre une représentation comprise entre 2/5 et 3/5 de chaque sexe.
- Du soutien au passage du rang B au rang A (en Suisse) : Ce soutien se fait, depuis 2000, via un programme fédéral qui attribue des financements supplémentaires pour inciter à la nomination

¹¹ Pour plus d'informations, consulter : <http://epws.org/2016-report-french-ministry-higher-education/>

de professeures, des projets d'encouragement de la relève et des mesures de conciliation entre carrière académique et famille.

- Du soutien au retour à la recherche après une interruption (en Grande-Bretagne): Le Daphne Jackson Trust a pour but de permettre à des femmes et des hommes de retourner à la recherche après une interruption de carrière.
- Des programmes spécifiques pour encourager la participation du sexe le moins représenté à l'internationalisation de la recherche: Ainsi, en Norvège, le comité KIF ('Committee for Gender Balance and Diversity in Research') a proposé d'établir un schéma de financements distinct pour l'internationalisation du sexe le moins représenté, suite aux études montrant que les femmes et les hommes n'étaient pas sur un pied d'égalité pour la participation à des séjours de recherche à l'étranger, à des projets collaboratifs de recherche ou à des réseaux internationaux.

En outre, Claudine Hermann a rappelé plusieurs recommandations complémentaires d'ordre plus général:

- Promulguer des dispositions légales assurant la transparence dans les recrutements et les promotions
- Etablir ou renforcer des structures qui travaillent sur le genre et la science, en les dotant de ressources suffisantes en termes de personnel, d'expertise et de financement
- Développer les compétences et l'expertise des personnes en charge du recrutement du personnel académique afin d'éviter les biais de genre.

En conclusion, elle rappelle que la décision politique apparaît comme un préalable à toutes les mesures efficaces car elles ont nécessairement un coût financier et/ou humain, et elles doivent être menées sur le long terme.

Partie I

Recommandations

Au cours des séances du groupe de travail, les échanges ont permis de faire émerger plusieurs recommandations prioritaires. Ces dernières se rapportent à quatre grands axes d'actions :

- Le premier axe d'actions vise à garantir l'égalité dans le déroulement de carrière, en remédiant aux biais de sélection lors des différentes étapes de la carrière (recrutement, promotion, évaluation) (partie A)
- Le second axe concerne l'articulation entre la vie professionnelle et la vie privée (partie B)
- Le troisième axe vise à renforcer les politiques d'égalité au sein des établissements et organismes de recherche afin de développer un environnement de travail favorable et de mettre en place des procédures garantissant l'égalité de traitement (partie C)
- Enfin, le quatrième axe est orienté plus spécifiquement sur la promotion de l'égalité femmes-hommes lors de l'attribution des financements de recherche (partie D).

Pour chaque grand axe d'actions, plusieurs recommandations ont été identifiées, relevant soit de mesures phares pouvant être adoptées à court ou moyen terme, soit de bonnes pratiques à diffuser, ou enfin, dans certains cas, de pistes d'actions qu'il s'agirait d'approfondir, à plus long terme, au-delà de ce groupe de travail.

Des encadrés, insérés dans chaque rubrique, détaillent certaines actions déjà menées ou en cours de mise en place, au sein des institutions de l'ESR. Certaines bonnes pratiques ou programmes d'actions déjà existants sont détaillés en annexes.

1. Remédier aux biais de sélection lors des périodes charnières et garantir l'égalité dans le déroulement de carrière

Recommandation 1 : Mettre en œuvre, au sein des établissements, organismes et sections du CNU, des actions d'information, de formation et de sensibilisation des membres des jurys afin de limiter les biais de sélection lors des procédures de recrutement, promotion, évaluation et d'attribution de contrats (doctoraux et postdoctoraux). Rédiger une circulaire ministérielle à l'attention des responsables d'établissements et d'organismes de recherche précisant l'objectif de ces actions (garantir l'égalité professionnelle) et les modalités possibles d'organisation.

Inciter les établissements à communiquer aux membres des jurys, en amont de chaque procédure de sélection, des données détaillées relatives aux dossiers de candidatures réceptionnés et au contexte du recrutement (ou promotion, évaluation, attribution de contrats), permettant d'éclairer au mieux leurs décisions.

- Ces données doivent en particulier porter sur les résultats passés en termes de candidatures et lauréats/lauréates, la répartition sexuée des éligibles par rapport aux candidatures, la pyramide des âges sexuée des candidats/candidates, la répartition sexuée des personnels de recherche et de soutien déjà en activité au sein de la structure concernée, etc.
- Concernant les procédures de sélection au sein des établissements et organismes, les DRH des opérateurs pourraient avoir la charge de transmettre ces données aux membres des jurys, en amont de chaque procédure.
- Concernant les procédures de sélection par le CNU, la DGRH pourrait être chargée de cette transmission.
- S'agissant plus particulièrement des périodes d'interruption dans les carrières des candidats (maternité, maladie, congé parental, etc.), la circulaire ministérielle pourrait rappeler l'attention qui doit être portée, par les membres du jury, à ces périodes dans les dossiers de candidature afin que celles-ci ne soient pas pénalisantes, ainsi que la possibilité pour les personnes candidates d'inscrire ces interruptions dans les dossiers dématérialisés sur Galaxie dans la rubrique « autres situations ». (De même, il serait préconisé d'en tenir compte dans les procédures d'évaluation individuelle et dans les dossiers d'évaluation des unités de recherche transmis au HCERES).

SENSIBILISER

Inciter les établissements, organismes et sections du CNU, à sensibiliser et/ou former systématiquement les jurys de sélection (lors des recrutements, promotions et attributions de contrats).

- Inciter les établissements à proposer des modules de formation, ou du moins une sensibilisation systématique des jurys, par exemple lors de la première réunion des membres du jury. Une possibilité serait de diffuser, en préambule de chaque jury¹², une courte vidéo de sensibilisation sur les biais de sélection, comme par exemple les vidéos de la Royal Society ou de l'Université de Lausanne¹³.
- Recommander l'intégration des aspects relatifs à l'égalité femmes-hommes dans les formations standards, comme par exemple celles des présidences de jurys.
- Mise à disposition, par le ministère, d'une liste de ressources mobilisables pour les formations et la sensibilisation aux biais de sélection. (À noter qu'il existe déjà plusieurs programmes ou initiatives déjà mis en œuvre en France concernant la formation ou la sensibilisation des jurys aux biais de sélection, tel le programme STRIDE, voir annexe 3).

Le groupe de travail attire l'attention sur la nécessité, au sein des opérateurs, de bien vérifier que la composition du jury de sélection siégeant effectivement dans le comité de sélection, suite aux différents empêchements ou désistements, est bien conforme aux critères d'une représentation équilibrée femmes/hommes, et pas seulement la composition officielle du jury.

D'autres exemples de sensibilisation aux biais de sélection sont présentés en annexe 4.

¹² La date de début des travaux du comité de sélection correspond à la date de la réunion au cours de laquelle les dossiers des candidats sont distribués aux membres du comité de sélection, et les rapporteurs désignés. Cette première réunion doit être effective c'est-à-dire avoir recueilli les quorums requis (cf. Guide de fonctionnement du comité de sélection de l'enseignement supérieur, DGRH, août 2015)

¹³ Pour plus d'informations, consulter les vidéos aux adresses suivantes : <https://www.youtube.com/watch?v=dVp9Z5k0dEE> et <https://www.youtube.com/watch?v=TQG7zySAyaE&feature=youtu.be>

Recommandation 2 : Encourager l'accompagnement des carrières des personnels enseignants-chercheurs et chercheurs au sein des établissements et organismes pour inciter davantage et/ou plus rapidement les femmes à présenter leurs dossiers lors des périodes charnières de la carrière (HDR, promotions), par exemple via du mentorat.

Certaines initiatives de mentorat, développées en établissements et organismes, pourraient être soutenues par le ministère, par le biais de financement d'actions sélectionnées après un appel à manifestation d'intérêt.

A noter que cet accompagnement pourrait également concerner le suivi de carrière.

BONNES PRATIQUES

L'Université de Grenoble Joseph Fourier avait mis en place une formation Springboard qui avait un double objectif : d'une part de former les jeunes maîtresses de conférences à anticiper les freins qu'elles pourraient rencontrer dans leur carrière, et d'autre part, de générer une dynamique de mentorat entre anciennes et nouvelles formées (par binômes et par groupes de discussion plus larges) pour accompagner les nouvelles maîtresses de conférences dans l'avancement de leur carrière. Par ailleurs, l'Université de Strasbourg réfléchit à la possibilité de mettre en place du mentoring lors des campagnes de suivi de carrière.

PISTES A CREUSER

A plus long terme, certaines pistes, inspirées d'exemples étrangers, pourraient être approfondies afin d'envisager leur mise en œuvre en France :

Réfléchir à l'opportunité de mettre en place, lors des promotions et recrutements, des objectifs cibles du type 'cascade model' consistant à retrouver une même répartition femmes - hommes dans un niveau hiérarchique considéré que dans le niveau hiérarchique juste inférieur, en fixant si nécessaire des jalons.

Par exemple, si dans une discipline il y a 40% de femmes MCF ou CR1, il conviendrait dans les années à venir de viser l'objectif de 40% de femmes professeures ou DR2 de la discipline. De même, lors du premier recrutement, on doit retrouver une répartition proche de celle qui existe dans le vivier des personnes qualifiées ou docteurs, voire même une proportion similaire entre les personnes auditionnées et candidates.

— La mise en place de ces objectifs cibles sexués nécessiterait toutefois de faire évoluer la législation en vigueur pour leur donner une base légale (en s'inspirant par exemple des mesures contraignantes en termes d'égalité femmes/hommes contenues dans la loi Sauvadet de 2012). À défaut d'une telle évolution législative, les établissements pourraient porter à connaissance des jurys les proportions observées dans les viviers (voir Recommandation 1).

S'inspirer d'une pratique de l'Université de Vienne (Autriche), en amont des recrutements, concernant le vivier des candidats/candidates : le/la responsable de la commission de recrutement doit en effet s'assurer, en amont de la procédure de sélection, d'une mixité suffisante des candidatures sur le poste, sous peine de devoir reporter le recrutement¹⁴.

— Cette procédure semble également nécessiter de faire évoluer la législation en vigueur pour introduire l'obligation d'un vivier « minimal » présentant des garanties de mixité avant toute procédure de sélection.

À défaut, les établissements qui constateraient un faible nombre de candidatures féminines à leurs

¹⁴ Sur cette pratique de l'Université de Vienne, se référer au projet EQUALIM, voir par exemple : <https://www.unilim.fr/international/2016/01/13/reportage-projet-equalim/>

offres d'emploi pourraient engager des actions de promotion ciblées en direction des candidatures féminines.

2. Favoriser une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie privée

Recommandation 3 : Attribuer aux établissements un financement fléché destiné à assurer un contingent de «CRCT» supplémentaires, qui serait réservé aux enseignant-e-s-chercheur-e-s de retour d'un congé maternité, d'adoption ou d'un congé parental.

Cette mesure est destinée à encourager la reprise rapide des travaux de recherche pour les personnes ayant connu une interruption de carrière. Comme pour les autres congés de type CRCT (Congés pour Recherche ou Conversion Thématique), les candidat-e-s devront, pour postuler, en faire la demande et présenter un projet scientifique qui fera l'objet d'une sélection. Il conviendra de définir les modalités d'attribution de ces congés dédiés, et en particulier si une partie est attribuée par le CNU. Il est à noter qu'une dénomination spécifique pour ce type de congé permettrait de mieux l'identifier.

Les modalités de financement de ce contingent de CRCT pourraient s'appuyer sur les modes de calcul existants pour les décharges déjà accordées au titre des autres CRCT (voire les décharges IUF ou celles prévues dans le cadre de la formation des maîtres de conférences stagiaires).

À noter que la réglementation prévoit déjà qu'un CRCT peut être accordé à l'issue d'un congé maternité ou parental.

Recommandation 4 : Inciter les établissements et organismes à développer, dans le cadre de leur action sociale, des dispositifs facilitant la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle, en particulier pour la prise en charge des frais de garde d'enfants¹⁵.

Ces dispositifs doivent ensuite être largement diffusés à l'ensemble des personnels, en particulier par le biais de guides pratiques spécifiques rappelant la législation en vigueur et les dispositifs existants, au sein de la structure, pour la conciliation des temps de vie¹⁶.

L'exemple du dispositif de CESU-garde d'enfants mis en place par l'INSERM (hors barèmes interministériels)

À l'Inserm, l'aide à la garde d'enfant est versée sous forme de CESU-Garde d'enfant, pour un montant déterminé en fonction du revenu fiscal de référence du ménage. L'application du barème prévu au titre de l'action sociale interministérielle aurait conduit à exclure de ce dispositif 50% des bénéficiaires potentiels, majoritairement de niveau directeur/directrice de recherche, chargé-e de recherche et ingénieur-e de recherche.

Dès lors, afin de contribuer à la politique d'égalité professionnelle par des prestations sociales adaptées à la situation de ses personnels, l'Inserm a souhaité définir son propre barème de CESU-Garde d'enfant.

Cette démarche, qui vise à répondre à une forte attente en matière de garde d'enfant, permet à l'ensemble des agents, quel que soit leur corps, de bénéficier de ce dispositif.

¹⁵ Ces dispositifs doivent pouvoir concerner aussi bien les dépenses régulières de garde d'enfants au cours de l'année scolaire (en fonction d'un barème salarial) que des aides ponctuelles lors de certains déplacements professionnels qui impliquent un retour tardif au domicile (auxquelles tout EC pourrait avoir droit sur justificatif de garde payée).

¹⁶ Des exemples de guides pratiques sont mentionnés en annexe 6.

BONNES PRATIQUES

Assurer la continuité des travaux de recherche en cas de congé maternité/parental d'un-e [enseignant-e]-chercheur-e, femme ou homme, grâce par exemple au remplacement de la personne en congé par une personne qui travaille sur la même thématique, sur les mêmes projets.

Par exemple, l'Université de Strasbourg a expérimenté cette pratique par l'affiliation d'une attachée temporaire d'enseignement et de recherche (ATER) sur la thématique de recherche d'une maîtresse de conférences en départ de congé maternité pour des jumeaux. Ceci a permis à cette dernière de voir sa recherche poursuivie durant son année d'absence. Cette expérience s'est avérée bénéfique pour les deux femmes.

Faciliter le recours à la visioconférence lors des procédures de sélection afin d'encourager les personnes ne pouvant pas se rendre sur place, notamment les femmes enceintes, à y participer¹⁷.

PISTES A CREUSER

- **Développer les programmes Dual Career («Carrières conjointes») au sein de sites géographiques proches.** Les programmes Dual Career peuvent concerner deux conjoints académiques, ou un couple universitaire/non-universitaire.

Il existe actuellement un programme 'Dual Career Network' d'EUCOR-Le campus européen qui inclut les universités de Strasbourg, Haute-Alsace, Basel, Fribourg, Karlsruhe. Ce programme est structuré autour de trois objectifs :

- 1) Le partage auprès des membres du réseau des procédures d'embauche dans les instituts de recherche et les universités de chaque pays (procédures très différentes du système outre-Rhin par rapport à la France)
- 2) La communication des listes de postes à pouvoir, dès l'information connue et validée par l'instance décisionnaire
- 3) La mise en relation du conjoint/de la conjointe avec la composante, la faculté et le service dont dépend sa spécialité disciplinaire.

A noter, le service Dual Career de l'Université de Fribourg a établi des contacts avec les entreprises locales pour la mobilité des conjoints non-académiques.

- **Développer les modes de garde sur les sites des établissements ou organismes ou en partenariat avec les collectivités locales.** Les atouts de ces dispositifs n'ont pu être étudiés de façon approfondie au cours du groupe de travail. Il est toutefois à noter que plusieurs dispositifs existent déjà.

Les universités de Caen et de Perpignan disposent d'une crèche.

Les universités Pierre et Marie Curie et Paris Dauphine ont également mis en place des dispositifs d'accueil des jeunes enfants : l'UPMC dispose d'une halte-garderie où les enfants sont accueillis de 2 à 4 jours par semaine (de 8h30 à 18h15) ; l'Université Paris Dauphine met à disposition une crèche qui accueille tous les jours (de 9h à 17h) 26 enfants de moins de 3 ans du personnel administratif, enseignant, et du public étudiant.

Au CNRS, la procédure actuelle pour les modes de garde en crèche a été mise en place en 2015. Les conventions prises dans le cadre d'un marché national concernent actuellement 7 délégations régionales. En 2016, 207 berceaux étaient réservés. Les critères d'attribution sont principalement liés à la situation familiale (nombre et âge des enfants, handicap, mobilité, etc.) et ne reposent pas sur le grade/corps ou les revenus. Par ailleurs les agents bénéficient également de CESU, pouvant notamment être utilisés pour d'autres modes de garde.

¹⁷ L'article 9-2 du décret du 6 juin 1984 prévoit :
« Les membres du comité de sélection peuvent participer aux réunions par tous moyens de télécommunication permettant leur identification et garantissant leur participation effective selon des modalités précisées par arrêté du ministre chargé de l'enseignement supérieur.
Les membres qui participent par ces moyens aux séances du comité sont réputés présents pour le calcul du quorum et de la majorité mentionnés à l'alinéa précédent.
Toutefois le comité ne peut siéger valablement si le nombre des membres physiquement présents est inférieur à quatre. Les candidats figurant sur la liste établie par le comité de sélection, peuvent à leur demande être entendus dans les mêmes formes. »

3. Renforcer les politiques d'égalité au sein des établissements d'enseignement supérieur et des organismes de recherche

Recommandation 5 : Encourager la labellisation égalité - diversité des établissements et organismes de recherche au niveau national et la labellisation 'excellence in research' au niveau européen

Dans le cadre national, le ministère s'est engagé dans la voie de la labellisation égalité - diversité de l'AFNOR dans l'enseignement supérieur et la recherche, pour l'administration centrale et les opérateurs. Il s'agit d'assurer une information et un suivi au niveau national des opérateurs engagés dans cette démarche.

Dans le cadre européen, la stratégie européenne des ressources humaines pour les chercheurs (HRS4R pour 'human resources strategy for researchers') est un dispositif visant à soutenir les établissements engagés dans l'application progressive des principes de la Charte européenne du chercheur et du Code de conduite pour le recrutement des chercheurs. Plusieurs universités et organismes de recherche français ont obtenu la labellisation européenne. Jusqu'à la fin de l'année 2017, 12 institutions de l'ESR avaient le label européen « Excellence in research » (stratégie HRS4R) : l'INRA, l'INSERM, le CNRS, l'Université de Montpellier, l'Université de Franche Comté, l'Université technologique de Compiègne, l'Université de Lorraine, l'Université Paris 7 Diderot, l'Université Paris 5 Descartes, Sciences Po Paris, l'EHESP et l'Université de Strasbourg.

Des exemples détaillés concernant les universités et organismes français labellisés sont présentés en annexe 6.

Recommandation 6 : Proposer au HCERES de renforcer l'évaluation du volet sur les politiques d'égalité, via une fiche-type d'évaluation

En plus des éléments actuellement pris en compte par le HCERES (Haut Conseil de l'Évaluation de la Recherche et de l'Enseignement Supérieur), qui concernent exclusivement des données sur la parité, il s'agirait de proposer l'introduction des indicateurs types d'appréciation établis par la DGRH, ainsi que des éléments spécifiques sur les politiques d'égalité des établissements, comme la labellisation.

Recommandation 7 : Communiquer largement auprès des personnels et du public étudiant sur les mesures de promotion de l'égalité femmes/hommes mises en place au sein des établissements/organismes, dont les modules de sensibilisation et de formation disponibles, en particulier lors des journées des nouveaux entrants.

Exemples de journées des nouveaux arrivants intégrant la question de l'égalité femmes – hommes

Au CNRS, la Mission pour la place des femmes (MPDF) est présente durant toute la journée des nouveaux entrants, dans l'un des espaces (stands) de présentation consacré à la dimension « employeur engagé », à travers un poster et une table proposant des goodies et un dépliant de 4 pages (présentation de la MPDF, du plan d'action pour l'égalité femmes - hommes, des contacts) ainsi que des exemplaires du dernier Bilan Social et Parité.

À l'Université de Strasbourg, la vice-présidente Egalité-Parité accueille les nouveaux entrants avec la vice-présidente Ressources Humaines et Politique Sociale lors de la table-ronde dédiée aux personnels enseignants, et celle dédiée aux personnels BIATSS. Des formations à l'égalité sont ensuite proposées aux personnels enseignants et BIATSS. L'université propose aussi des formations pour le public étudiant de certaines composantes (l'Ecole de Chimie Physique des Matériaux - formation obligatoire, la Faculté de médecine et l'IUT de Schiltigheim dans certaines filières).

BONNES PRATIQUES

Inciter les établissements/organismes à communiquer régulièrement autour des politiques d'égalité mises en place au sein de leur structure et à diffuser les données sexuées les plus significatives de son bilan social. Le ministère pourrait envisager de consacrer une rubrique de son site web à ces données.

Proposer aux établissements/organismes de généraliser des décharges horaires pour les personnels chercheur·e·s et enseignant·e·s -chercheur·e·s chargé·e·s de mission égalité afin de faciliter leur travail localement, à l'instar de ce qui existe quand cette fonction est assurée par un personnel administratif.

Diffuser, via le ministère et les conférences d'établissements, des guides de bonnes pratiques ou de recommandations pour promouvoir les politiques d'égalité dans l'ESR¹⁸.

4. Agir sur le financement de la recherche

Recommandation 8: Conditionner, à terme, les financements de la recherche à l'existence d'actions en faveur de l'égalité au sein des structures qui candidatent

Conditionner le financement de recherche à l'égalité femmes - hommes : l'exemple de l'Irlande¹⁹

En 2016, trois agences nationales de financement de la recherche irlandaises (Health Research Board, Irish Research Council et Science Foundation Ireland) ont décidé de conditionner leurs fonds de recherche à des critères d'égalité femmes-hommes. Elles prévoient d'exiger d'ici fin 2019 que les institutions d'enseignement supérieur aient adopté les accréditations minimales (engagement dans le processus) de la charte Athena Swan²⁰ en termes de parité pour être éligibles. D'ici fin 2023, elles devront avoir obtenu au moins le niveau intermédiaire (« argent ») de la charte pour rester éligibles.

Recommandation 9: Étendre les mesures de formation et de sensibilisation à l'égalité femmes/hommes et aux biais de sélection aux instances en charge du financement de la recherche et aux jurys de sélection des projets de recherche.

¹⁸ Par exemple le guide de Science Europe, 'Improving Gender Equality in Research Institutions', ou les rapports nationaux et comparatifs au niveau européen produits par EIGE (European Institute for Gender Equality).

¹⁹ Pour plus d'informations, consulter : <http://www.aef.info/abonne/depeche/553714/search/>

²⁰ Pour plus d'informations, consulter : <http://www.ecu.ac.uk/equality/charters/athena-swan/>

Les actions en faveur de l'égalité développées par l'ANR

Dans son plan d'action 2017, l'ANR prévoit de former les présidences de comité scientifique au biais de sélection. L'agence souhaite ainsi se donner les moyens de garantir le respect de ses procédures, des standards internationaux relatifs à l'évaluation par les pairs et de sensibiliser les présidences de comité aux problématiques liées à la déontologie et au genre. Pour le plan d'action 2018, il est prévu d'étendre ces formations à l'ensemble des membres de comité et d'accorder une place plus conséquente à la question du genre dans les biais de sélection.

Afin d'identifier plus précisément les bras de levier pour réduire les biais de sélection relatifs au genre, l'ANR a entrepris l'analyse de ses données de soumission et de sélection de projets dans une perspective comparative des différentes éditions. Par ailleurs, toutes les enquêtes lancées par l'ANR auprès de ses différents acteurs (expert et expertes, membres de comité, porteurs et porteuses de projet) intègrent systématiquement la dimension du genre.

Les analyses sur le genre conduites par l'agence sont intégrées dans le rapport d'exécution et publiées sur le site web de l'ANR.

En outre, l'ANR souhaite se saisir des dates du calendrier telles que le 11 février (la Journée internationale des femmes en sciences) ou le 8 mars pour mettre en avant des recherches conduites par des femmes et/ou des témoignages de parcours scientifiques de femmes (dans ce cadre, trois témoignages ont été mis en ligne le 11 février 2017).

Enfin, l'ANR souhaite amener progressivement les chercheur·e·s à prendre en considération la dimension genre dans leur(s) recherche(s). Sans en faire un critère d'évaluation, l'objectif est de les inciter à penser cette question pour qu'à terme la démarche s'inscrive durablement dans la culture scientifique. Selon les domaines de recherche, sexe et/ou genre seront considérés. Les termes et les modalités d'intégration de cette question dans le texte des appels à projets de l'ANR sont à l'étude pour le plan d'action 2018.

BONNES PRATIQUES

Demander aux instances en charge des appels à projets de présenter systématiquement des données sexuées concernant les équipes de recherche candidates et lauréates (y compris concernant les responsables d'équipe).

Conclusion et perspectives

Les travaux du groupe de travail ont permis de mettre en lumière les mécanismes clés qui peuvent constituer des freins à l'égalité professionnelle au sein de l'ESR français, au détriment des femmes engagées dans des carrières d'enseignantes-chercheuses et de chercheuses. Le constat de ces inégalités professionnelles s'est révélé aussi bien au sein des établissements d'enseignement supérieur que des organismes de recherche, ainsi que dans l'attribution des financements de la recherche. Nombre d'opérateurs ont d'ailleurs, d'ores et déjà, mis en place des mesures ou plans d'actions pour y remédier.

Cet état des lieux se retrouve dans les autres pays européens qui, confrontés à ces inégalités persistantes de carrière, ont pour certains développé des bonnes pratiques et programmes d'actions spécifiques plus contraignants au sein de leurs institutions d'enseignement supérieur et de recherche.

À partir de ces constats et des pratiques puisées aussi bien au sein de l'ESR français que des exemples étrangers, le groupe de travail a cherché à identifier un ensemble de mesures en faveur de l'égalité professionnelle qui pourraient rapidement être mises en place ou généralisées en France, relevant soit d'actions ministérielles, soit de la responsabilité des opérateurs de l'ESR, ou d'instances comme le CNU, avec une impulsion et éventuellement un accompagnement au niveau national.

Ce travail collectif, auquel a contribué un ensemble d'acteurs représentant la variété de l'ESR, est une première étape. En effet, certaines pistes d'explications ou d'actions n'ont pu être qu'effleurées et mériteraient d'être approfondies. Le rapport les a, la plupart du temps, mentionnées, sans pouvoir toutefois procéder à des analyses plus fines.

Ainsi des travaux complémentaires seraient nécessaires s'agissant en particulier de :

- **La constitution des viviers et les possibilités de favoriser leur plus grande mixité :**

Actuellement, peu d'initiatives sur les viviers existent au sein des universités françaises. Le développement de formations sur l'égalité dans les écoles doctorales ou d'actions à destination des lycéennes pourraient permettre de renforcer la mixité des viviers, en s'appuyant notamment sur des associations déjà engagées dans ce type d'actions (comme par exemple Femmes et sciences, Femmes ingénieures, Femmes et mathématiques, etc.).

▪ **L'étude des freins à l'égalité professionnelle pour les personnels BIATSS et ITRF:**

Des freins à l'égalité professionnelle semblent également exister pour ces personnels. Ainsi, la proportion de femmes de catégorie B accédant à la catégorie A est assez faible, même lorsque les viviers existent. En outre, des inégalités salariales ainsi que dans l'attribution des primes et l'exercice des responsabilités sont aussi constatées. Des freins spécifiques peuvent aussi apparaître en lien avec le temps partiel.

Enfin, au-delà des mesures et programmes d'actions spécifiquement dédiés au renforcement de l'égalité femmes-hommes, il est clairement ressorti du groupe de travail, la nécessité d'intégrer cette problématique à l'ensemble des politiques et processus mis en œuvre au sein de l'ESR, pour permettre de l'« internaliser » au fonctionnement des structures de l'ESR. Ainsi, certain·e·s membres du groupe ont souhaité rebondir sur l'instauration récente d'une formation obligatoire des MCF stagiaires à la pédagogie, pour préconiser que dans ce cadre-là, la dimension femmes-hommes puisse être intégrée. Outre les formations obligatoires à la pédagogie, il paraît nécessaire d'intensifier l'accompagnement dans le montage de divers projets de recherche (ANR ou européens), pour permettre à l'ensemble des personnels enseignant·e·s-chercheur·e·s, y compris les personnes qui ont été temporairement éloignées de la recherche, de pouvoir répondre dans les meilleures conditions aux appels à projets. Par ailleurs, cela va de pair avec une égale reconnaissance de l'ensemble des missions et activités des personnels enseignant·e·s-chercheur·e·s, dans la continuité de la concertation ouverte par la ministre pour une meilleure prise en compte de l'investissement pédagogique dans la carrière.

Annexe 1.

Liste des membres

du groupe de travail

et leur affiliation

Prénom NOM	Institution
Brice LANNAUD	DGRH: Service des personnels enseignants de l'enseignement supérieur et de la recherche
Fabien STROBEL	DGRH: Sous-direction du pilotage du recrutement et de la gestion des enseignants-chercheurs
Thierry REYNAUD	DGRH: Sous-direction des études de gestion prévisionnelle, statutaires et des affaires communes :
Bruno REGUIGNE	DGRH: Département des études d'effectifs et d'analyse des ressources humaines:
Michel MARIAN	DGESIP-DGRI: Sous-direction du pilotage stratégique et des territoires :
Béatrice NOEL	DGESIP-DGRI: Département des stratégies de ressources humaines, de la parité et de la lutte contre les discriminations
Leïla WUHL-EBGUY	
Alina TOADER	
Ghislaine LAUSSUCQ	
Sophie FERMIGIER	DGRI: Service Stratégie de la recherche et de l'innovation
Isabelle GODARD	DGESIP: Mission expertise et conseil auprès des établissements
Valérie LEGROS	CPED
Réjane VALLEE	CPED
Nassira HEDJERASSI	CPED
Isabelle KRAUS	CPED
Jean-Paul DEROIN	CP-CNU
Caroline GRUSON	CP-CNU
Corine SIMONNET	CP-CNU

Hervé BISMUTH	CP-CNU
Christine GANGLOFF-ZIEGLER	CPU
Jean-François BALAUDE	CPU
Nelly DUPIN	HCERES
Laurence GUYARD	ANR
Isabelle SCHONINGER	CDEFI
Laurence HAFEMEISTER	CDEFI
Thibault PIERRE	Association DRH Universités
Anne PEPIN	CNRS : Mission pour la place des femmes
Mathieu ARBOGAST	CNRS : Mission pour la place des femmes
Isabelle LONGIN	CNRS : Direction des ressources humaines
Corinne QUILGARS	CNRS : Service du développement social
Benoît MOSSER	CoNRS
Laurence PRUVOST	CoNRS
Pierre-Emmanuel SINET	INSERM
Sylvie VERSCHELDE	INSERM
Sophie UGOLINI	INSERM

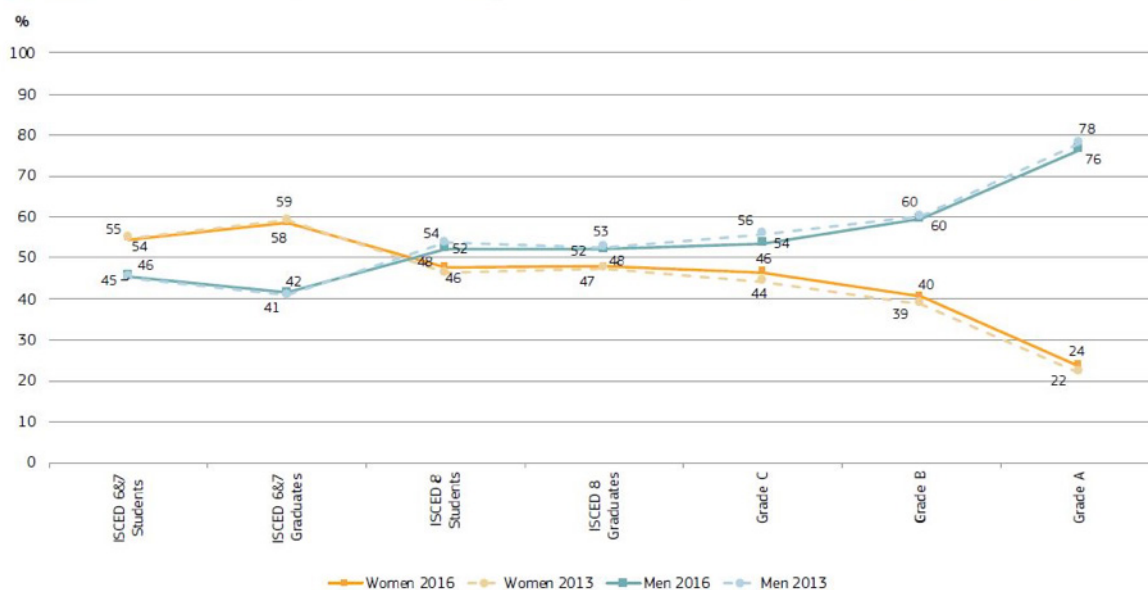
INTERVENANTS ET INTERVENANTES EXTERIEURS

Bernard FUSULIER	FNRS et Université de Louvain
Sophie LHENRI	Université Paris Diderot : Pôle égalité femmes - hommes
Claudine HERMANN	European Platform of Women Scientists

Annexe 2

Chiffres clés de l'égalité femmes-hommes chez les EC

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



Notes: Reference years for Eurostat data: 2012-2016; Exceptions to the reference year for WIS data: CZ (Grade A), EE (Grade A): 2014-2015; FR: 2012-2015; HR: 2014-2017; LU: 2015-2016; RO, UK: 2014-2016; IE, CY, HU, AT, SI, SE: 2013-2015; BG: 2013-2017; MT (Malta College for Arts, Science and Technology): 2017; Eurostat data unavailable for: NL (ISCED 8 graduates); 2016; WIS data unavailable for: LT (2013), MT (2013), IE (Grade D); Eurostat data for 2013: ISCED 6&7 corresponds to ISCED 5A of ISCED-97; ISCED 8 corresponds to ISCED 6 of ISCED -97. Others: Data are in headcounts (HC); Break in time series: DE (Grades B - C): 2016; ES: 2015; UK: 2014; Data rounded to nearest multiple of 5; UK: The same person may be counted in several grades: BE (French speaking community), SE; Data do not include persons of unknown sex: PL; Private colleges and other smaller institutions are not included; IE; Grade C data include some persons with M.Sc. only; LT, SK; The base reference population of WIS data is that of 'Researchers' as defined in the Frascati Manual (OECD, 2015), with the exception of the following countries which used 'Academic staff' based on the UOE Manual (UNESCO/OECD/Eurostat, 2017): BG, DE, IE, EL, IT, LV, LT, NL, SI, SK, SE.

Source: Women in Science database, DG Research and Innovation; Eurostat – Education Statistics (online data codes: educ_enr15, educ_grad5, educ_uoe_enrt03, educ_uoe_grad02).

Proportion (%) of women among academic staff, by grade and total, 2016

Country	Grade A	Grade B	Grade C	Grade D
EU-28	23,7	40,5	46,4	46,9
BE	18,3	30,4	37,5	48,5
BG	36,6	45,7	/	54,2
CZ	14,6	/	/	/
DK	20,7	33,2	42,9	53,1
DE	19,4	25,6	44,1	43,2
EE	24,3	/	/	/
IE	20,6	34,2	48,9	/
EL	21,6	32,5	37,2	45,7
ES	21,3	42,4	48,4	48,8
FR	21,9	40,9	36,1	42,0
HR	40,6	51,7	62,1	58,4
IT	22,2	37,2	46,4	50,9
CY	13,0	31,6	39,7	47,0
LV	41,4	53,3	58,6	/
LT	39,3	54,3	63,8	67,3
LU	17,7	34,2	31,6	41,8

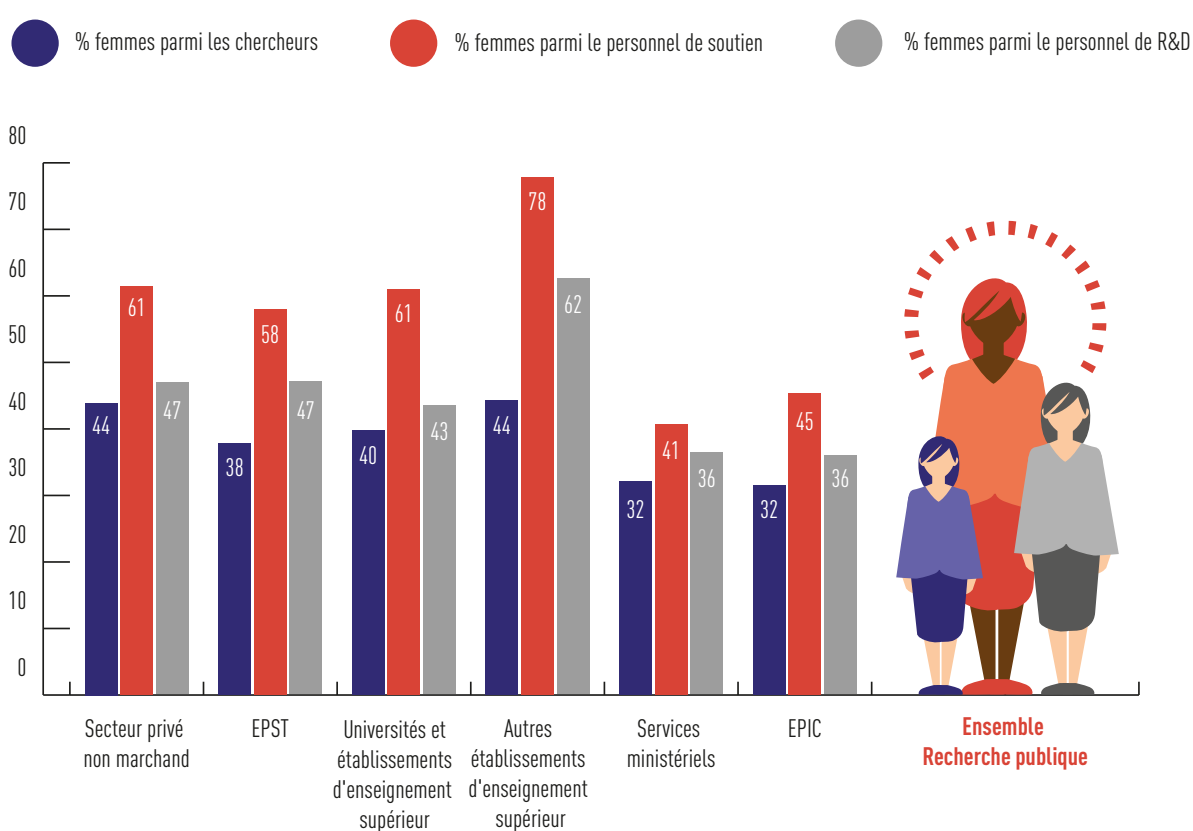
Country	Grade A	Grade B	Grade C	Grade D
HU	20,1	32,8	44,5	42,2
MT	40,0	43,7	50,0	30,4
NL	18,7	28,2	40,8	46,2
AT	22,7	26,1	42,4	43,3
PL	24,1	37,4	50,5	50,1
PT	26,3	40,8	47,8	52,5
RO	54,3	59,0	54,5	53,2
SI	28,9	35,3	48,9	48,2
SK	25,3	40,9	50,3	48,6
FI	29,4	49,1	50,7	49,0
SE	25,4	45,8	45,7	49,7
UK	26,4	45,7	51,3	59,4
IS	26,3	36,0	51,2	/
NO	27,9	45,6	49,6	57,1
CH	23,3	33,9	41,5	43,6
TR	/	/	/	/
BA	45,1	40,4	47,3	54,4
IL	14,3	32,5	52,7	50,7

Notes: Exception to the reference year: IS: 2012; CZ (Grade A), EE (Grade A), IE, FR, CY, HU, AT, SI, SE: 2015; BE, HR, MT (Malta College for Arts, Science and Technology): 2017; Data unavailable for: ME, AL, RS, AM, FO, GE, MK, MD, TN, UA.
Others: '/' indicates that data are unavailable; Data are in headcounts (HC); Break in time series: ES: 2015; UK: 2014; The same person may be counted in several grades and fields of R&D: BE (French speaking community); SE: Totals adjusted to avoid double-counting; SE: Data rounded to nearest multiple of 5; UK: Data do not include persons of unknown sex; PL: Private colleges and other smaller institutions are not included; IE: The base reference population is that of 'Researchers' as defined in the Frascati Manual (OECD, 2015), with the exception of the following countries which used 'Academic staff' based on the UOE Manual (UNESCO/OECD/Eurostat, 2017): BE, DE, IE, EL, IT, LV, LT, NL, SI, SK, SE, IS, IL.

Source: Women in Science database, DG Research and Innovation.

Part des femmes dans la recherche publique selon le type d'établissement en 2016

Dans la Recherche publique, les femmes sont surreprésentées parmi le personnel de soutien. Elles sous-représentées parmi les chercheurs.



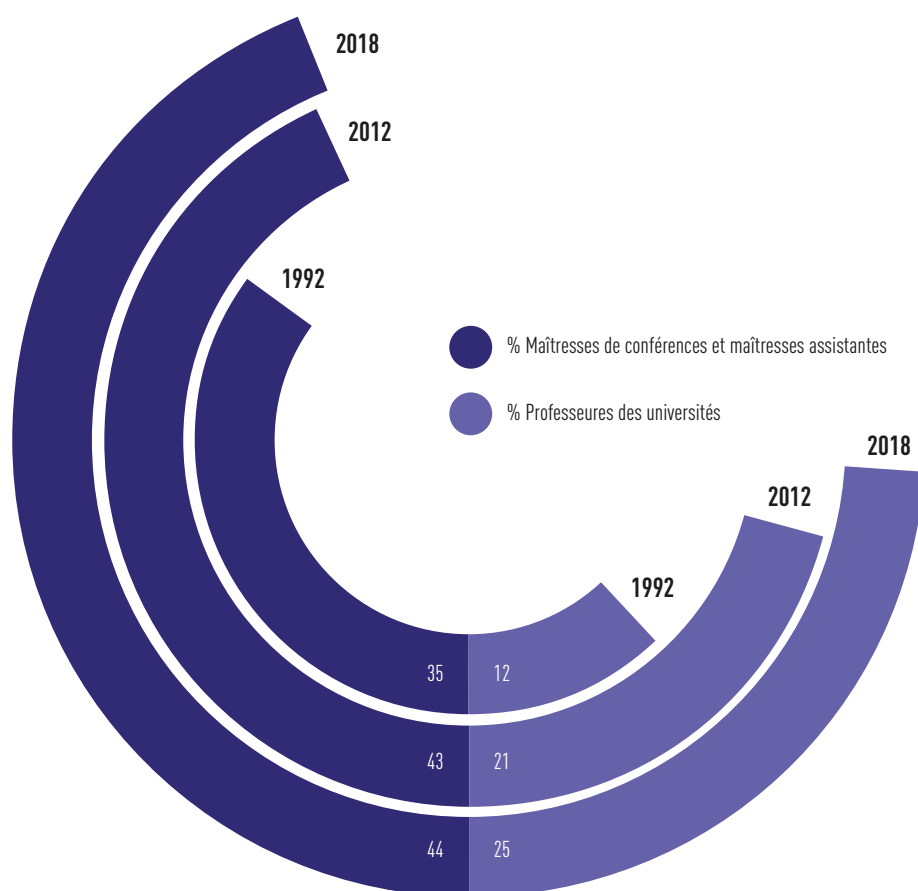
Dans les EPST, 47% des effectifs de R&D sont des femmes. Elles représentent 32% des chercheurs dans les EPIC et 58% du personnel de soutien des EPST.



MESRI- SIES - Enquêtes R&D.
Champ : France entière.
* sous tutelle du MESRI.

Évolution de la part des femmes parmi les enseignants en fonction dans l'Enseignement supérieur entre 1992 et 2018

Des progrès, mais la part des femmes dans le corps des professeurs d'université reste faible.



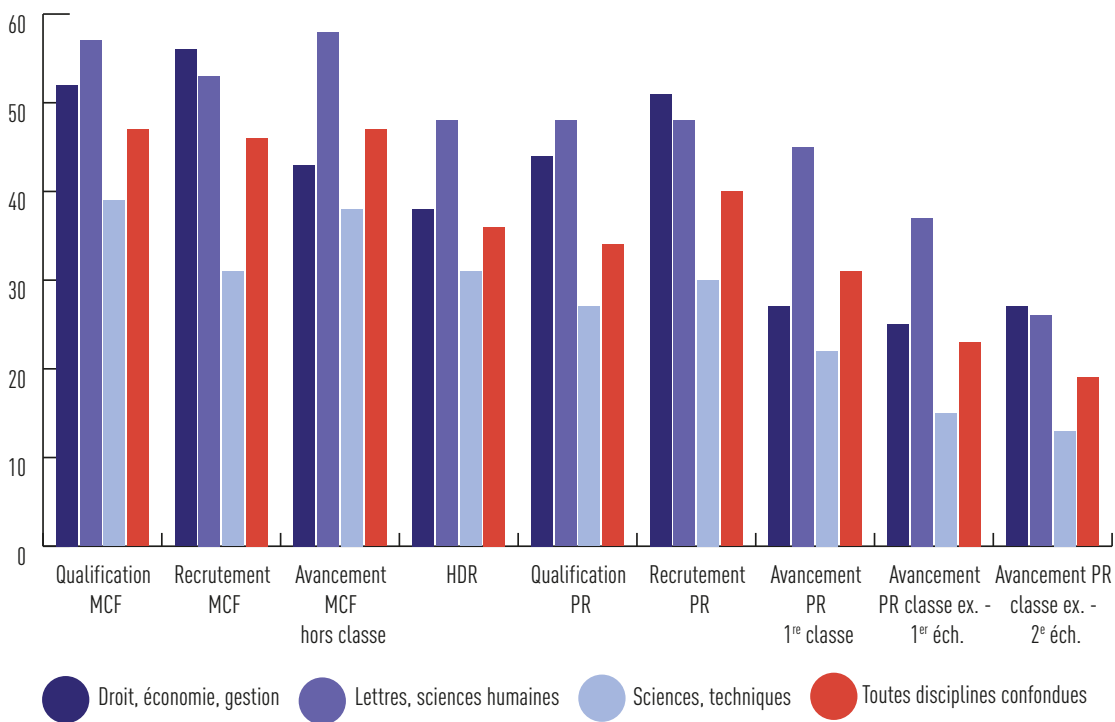
En 1992, les femmes représentaient 12 % des professeurs d'université et 35 % des maîtres de conférences. En 2018, elles représentent respectivement 25 % et 44 % de ces catégories.



MESRI - DGRH - Bases et annuaires des personnels.
Champ : Établissements d'enseignement supérieur et de recherche relevant du ministère en charge de l'enseignement supérieur et de la recherche - Personnes physiques (PP) - France entière.

Proportion de femmes candidates et lauréates lors des principales étapes de la carrière des enseignants-chercheurs en 2015

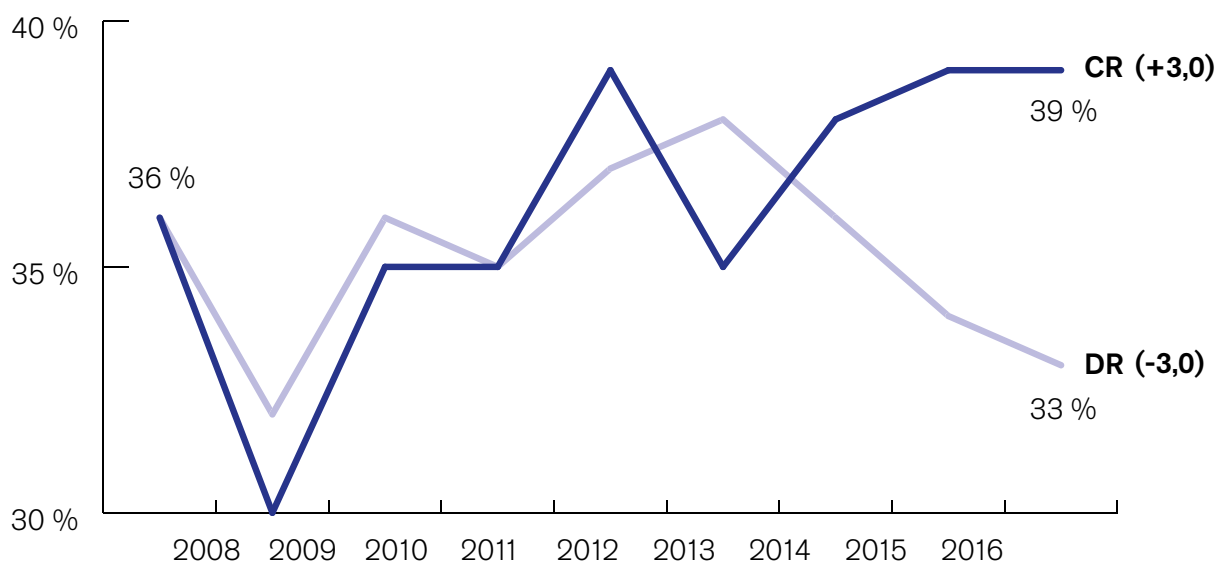
La part des femmes promues décroît avec la progression de la carrière.



En Lettres - Sciences humaines, les femmes représentent 53 % des MCF recrutés et 58 % des promotions à la hors classe. Dans le corps des PR, elles ne sont plus que 45 % pour l'avancement à la 1^{re} classe et 26 % à accéder au 2^e échelon de la classe exceptionnelle.

MCF : maître de conférences - PR : professeur des universités - HDR : habilitation à diriger des recherches .
 MESRI - DGRH - Galaxie (Antares, Antée, Fidis, Electra).
 Champ : Personnes physiques (PP) - France entière.

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

Annexe 3

Le programme STRIDE et sa mise en place au CNRS

Le programme STRIDE ('Strategies and Tactics for Recruitment to Improve Diversity and Excellence')²¹

²¹ Pour plus d'informations, consulter : <http://advance.umich.edu/stride.php>

Ce programme a été mis en place à l'Université de Michigan en 2002 pour mener une réflexion sur les facteurs d'inégalités dans le processus de recrutement, afin de proposer des bonnes pratiques et des approches efficaces favorisant une plus grande égalité. Cette expérience s'appuie sur des études montrant que la diversité va de pair avec l'excellence de par le fait que les groupes minoritaires/sous-représentés permettent l'accès à des compétences qui manquent, la diversité du personnel d'une université a des effets positifs pour les étudiants, et les équipes qui sont diverses socialement et intellectuellement prennent de meilleures décisions.

Pour atteindre cet objectif, quatre étapes sont visées dans le processus de recrutement : attirer les meilleures candidatures, établir un classement, bien présenter l'institution qui recrute, et retenir la candidature sélectionnée.

Les principales bonnes pratiques mises en avant par STRIDE sont les suivantes :

- Constituer un comité de sélection efficace, engagé pour la diversité et l'excellence, qui soit vigilant aux biais implicites de sélection et aux défis de l'égalité.
- Développer activement un vivier de candidats/candidates parmi les réseaux des personnes recrutées récemment et qui renforce les liens avec les institutions qui forment des étudiants/étudiantes dans la diversité.
- Définir une aire disciplinaire de recrutement aussi large que possible, avec un comité multidisciplinaire.
- Demander seulement les informations nécessaires aux candidats/candidates et s'assurer qu'ils/elles connaissent les critères d'évaluation.
- Faire des efforts soutenus et conscients pour contrer des éventuels biais d'évaluation en discutant et en définissant l'ensemble des critères spécifiques d'évaluation avant le recrutement (et en ne faisant pas de classement intermédiaire des candidatures).
- Fournir un environnement accueillant lors de l'entretien d'embauche/ de l'audition.
- Encourager des circonstances qui permettent aux candidats/candidates de se présenter sous leur meilleur jour.
- S'assurer que tous les candidats/candidates sont au courant du soutien au 'dual career' et des politiques favorables à la vie familiale de l'institution.
- Ne prendre en considération dans l'évaluation des candidatures que les critères pertinents pour le poste.
- Recruter les candidats/candidates qui ont été sélectionnés.

La mise en place du comité STRIDE au CNRS

Depuis 2013, le CNRS a mis en place un comité dit STRIDE animé par la Mission pour la place des femmes, sur le modèle du comité du même nom de l'université du Michigan (cf. supra). Sont notamment représentés, au sein de ce comité, la directrice générale déléguée à la science, le secrétariat général du CoNRS, ainsi que toutes les présidences de section et de commissions interdisciplinaires (CID) du comité national ou leurs représentants.

La sensibilisation aux biais de genre et aux freins au recrutement et à la carrière des femmes s'appuie sur des résultats scientifiques et sur des retours d'expérience, présentés notamment par des chercheur·e·s invité·e·s, spécialistes de la question. Un espace collaboratif du comité STRIDE permet à ses membres de retrouver les présentations et les publications scientifiques d'intérêt. Ont particulièrement été présentés des travaux portant sur les biais implicites, la formation précoce des stéréotypes, le traitement inégal des candidatures ou encore l'effet de menace du stéréotype²². Le comité est informé des statistiques sexuées de l'ensemble des concours de recrutement. Il formule des propositions, par exemple l'ajout d'une rubrique aux formulaires de candidature aux concours, pour mentionner les ruptures d'activité et périodes de temps partiel, qui est entré en vigueur à partir du concours 2015.

Parmi les autres propositions: le rappel systématique aux sections des statistiques sexuées et la diffusion du « Bilan social et parité », l'analyse détaillée des concours et avancements, la proposition systématique de la part des directions d'unité et responsables d'équipes de candidatures des deux sexes pour les médailles de bronze et d'argent du CNRS, l'affichage du retour de congé maternité ou adoption comme critère d'accueil en délégation. Toutes ces propositions sont mises en œuvre, à des degrés de généralisation divers.

La sensibilisation des membres du comité rejaillit sur les différentes sections du CoNRS, par effet d'entraînement. Près de 4 sur 10 sections et commissions interdisciplinaires ont sollicité l'intervention de la MPDF pour se former aux biais d'évaluation et s'informer des bonnes pratiques.

Le comité STRIDE a également adopté le principe d'une enquête par observation des auditions de recrutement. 12 sections et commissions interdisciplinaires volontaires ont ainsi été observées par des scientifiques spécialistes du genre. Une restitution des observations a eu lieu ainsi qu'une présentation en colloque international. Le processus de sensibilisation se poursuit, notamment en raison du renouvellement périodique du CoNRS (nouvelle mandature 2016-2020)²³.

²² L'effet appelé « menace du stéréotype » correspond à une baisse de performance de l'individu lorsqu'il a peur de confirmer un stéréotype négatif associé à son groupe d'appartenance supposé.

²³ Au CNRS, après des sections du CoNRS et dans des unités, en fonction de leurs demandes et des disponibilités, la MPDF sensibilise les personnels de direction (comité STRIDE, comité de direction) ainsi que les chercheurs/chercheuses (sections du CoNRS et unités de recherche), lors de sessions d'environ une heure et demie (présentation suivie de discussion). Les présentations, adaptées au cas par cas avec des données à jour sur la section ou la discipline concernée, porte sur 3 points principaux:

- l'état des lieux incluant le plan d'action et le rôle de la MPDF
- les résultats scientifiques sur les biais de genre
- enfin des exemples de bonnes pratiques au CNRS et dans le reste de l'ESR et l'EER, avec des pistes d'actions sélectionnées pour leur pertinence pour les personnes présentes.

Annexe 4

Autres exemples de sensibilisation aux biais de sélection

Les mesures de sensibilisation des jurys aux biais de sélection au sein de l'INSERM

Le Conseil scientifique de l'Inserm a élaboré plusieurs propositions visant à promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (cf. Lettre du conseil scientifique de l'Inserm n°14). Parmi les mesures préconisées, certaines visent à interroger les modalités d'évaluation afin d'identifier les biais inconscients susceptibles d'affecter les processus de recrutement et de promotion.

Dans ce cadre, le Conseil scientifique propose que les instances d'évaluation, à la fin de chaque étape de sélection, justifient le classement relatif des premiers candidats hommes par rapport à celui des premières candidates femmes en position d'être recrutées/promues. Par cette réflexion collégiale, qui donne lieu à un rapport élaboré par le/la président/présidente, les membres de l'instance d'évaluation seront ainsi conduits à s'interroger sur les biais inconscients ayant pu affecter le classement des candidatures au regard du genre.

Cette démarche s'inscrit dans les objectifs du Conseil européen de la recherche, dont le plan 2014-2020 pour l'égalité entre femmes et hommes réaffirme l'objectif d'« identifier et éliminer tout biais potentiel de genre dans les procédures d'évaluation ».

La sensibilisation des jurys de recrutement et/ou de promotion aux biais de sélection

Le CoNRS section 17²³

²³ Les éléments retranscrits proviennent de l'intervention de Benoît Mosser, lors de la 2ème réunion du groupe de travail. Ils rejoignent le témoignage et les préconisations de Laurence PRUVOST, CoNRS, lors d'un entretien avec les services du ministère, qui a eu lieu parallèlement aux réunions du GT du fait de contraintes d'agenda.

Le constat :

Au sein de la section 17 du CoNRS, (astrophysique), il apparaît clairement que la proportion de femmes directrices de recherche est plus réduite que la part des femmes dans la discipline, et que la proportion de femmes chargées de recherche est encore significativement plus faible.

Les conditions de recrutement au sein de cette section, qui se sont durcies au fil du temps, semblent, au regard des données, avoir eu un impact négatif sur les candidatures féminines.

On peut en effet évaluer à 15% la part des chargées de recherche qui «font défaut» dans les recrutements.

Cet écart dans la sélection justifie d'être proactif pour corriger une situation déséquilibrée.

Les recommandations pour éviter ces biais de sélection :

Benoît Mosser préconise, pour éviter les biais de sélection, d'adopter une démarche très pragmatique qui se décline en trois temps :

1. Évoquer les questions de genre en amont du concours de sélection et les possibles biais de sélection.
2. Mettre en place des procédures de sélection «raisonnées», qui s'appuient sur le suivi d'indicateurs à chaque étape de la procédure (tableau Excel par exemple), et prévoient des temps d'échange et de dialogue entre les membres du jury. Ainsi, à chaque étape de la sélection, les membres du jury doivent pouvoir être en capacité de voir s'il y a ou non des écarts par rapport à la répartition initiale des candidatures selon différents facteurs (sexe, âge, etc.). Ces procédures doivent remplacer les votes «directs» de sélection qui se révèlent, dans les faits, systématiquement défavorables aux candidatures féminines. Dans cette démarche, il revient aux membres du jury de s'accorder sur les indicateurs pertinents à choisir pour mesurer/révéler les écarts, ces derniers pouvant varier d'un concours à l'autre (en fonction du contexte, des effectifs, etc.).
3. Une fois ces données factuelles genrées explicitement exposées à chaque étape de la sélection, l'appréciation des moyens à utiliser pour lutter contre les biais de sélection relève des membres du jury.

Annexe 5

Guides et chartes de conciliation
vie professionnelle-vie familiale

Le Guide pratique sur la conciliation des temps de vie au CNRS

Le CNRS propose un guide qui recense les différents dispositifs existants auxquels son personnel peut avoir recours, qu'il s'agisse de dispositions réglementaires ou de mesures d'action sociale, pour faciliter la conciliation de la vie professionnelle et personnelle/familiale : le soutien à la parentalité (les congés et autorisations d'absences, les modes de garde de la petite enfance et les aides financières) ; l'accompagnement d'événements familiaux (la maladie ou le handicap d'un enfant, la maladie ou le handicap d'un proche, le décès d'un proche) ; l'aide au cadre de vie (l'aide au logement, les vacances et les loisirs, les difficultés scolaires) ; l'interruption d'activité et l'accompagnement de la reprise ; l'accompagnement des agents en situation de handicap ; l'équilibre des temps de vie.

Annexe 6

La labellisation égalité - diversité des établissements et organismes de recherche au niveau national et la labellisation 'excellence in research' au niveau européen

Le ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche a installé le jeudi 6 avril 2017 le comité ministériel stratégique égalité - diversité.

Ce comité a pour but de porter la démarche de labellisation « égalité » et « diversité » engagée suite aux orientations du comité interministériel égalité et citoyenneté du 6 mars 2015 et confirmée dans la feuille de route ministérielle 2017 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

Le label diversité vise à prévenir les discriminations et à promouvoir la diversité dans les recrutements comme dans toutes les étapes ou actes de gestion de la carrière (accueil, intégration, formation, rémunération, promotion...). Le label égalité vise à mettre en œuvre l'égalité réelle entre les femmes et les hommes dans ces mêmes processus. Les labels sont attribués par l'AFNOR à l'issue d'un processus de certification exigeant, qui suppose la pleine mobilisation des cadres dirigeants du ministère. La démarche s'inscrit dans un dialogue social régulier.

Le comité stratégique réunit les acteurs qui participent à la première vague de déploiement : les directeurs d'administration centrale, les recteurs des académies de Strasbourg, Rennes, Versailles, et les présidents respectifs de l'Institut national de recherche agronomique (INRA) et de l'Université Claude Bernard Lyon 1.

La démarche sera, à moyen terme, déployée progressivement dans l'ensemble du périmètre du ministère.

La labellisation est un levier d'amélioration permanente, au service d'une politique des ressources humaines ambitieuse et exemplaire.

Au-delà de la démarche de labellisation, l'objectif est d'inscrire et de porter durablement la promotion de la diversité et de l'égalité femmes-hommes dans les axes stratégiques de la politique de ressources humaines du ministère de l'éducation nationale et du ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation, en pleine cohérence avec les politiques d'égalité et de diversité déployées dans la sphère éducative comme dans l'enseignement supérieur et la recherche.

Il est à noter que trois établissements d'enseignement supérieur ont déjà obtenu le label diversité : Montpellier Business School, l'École de management de Strasbourg, l'Institut Pratique du Journalisme de Paris Dauphine. Montpellier Business school est également labellisé égalité.

Le label européen 'Excellence in research' (processus de labellisation HRS4R) :

Concernant les organismes de recherche, l'Inserm a obtenu en 2016 le label 'Excellence in Research' de la Commission Européenne pour sa stratégie des ressources humaines pour les chercheurs (HRS4R). Pour ce faire, l'institut a préalablement conduit une analyse fine des convergences et des écarts existants entre les attendus de la charte européenne du chercheur (40 points) et ses pratiques. Cette analyse a permis de définir les axes de progrès et de planifier la réalisation des actions rendues

nécessaires, en matière de recrutement, de développement de carrière, d'évaluation, de conditions de travail et d'égalité professionnelle.

Un comité de suivi a été constitué afin de veiller à la bonne réalisation du plan d'action, et une évaluation externe devra être réalisée à l'échéance de quatre ans.

Le CNRS a préparé sa stratégie pour l'obtention du label européen²⁵ en consultant toutes ses entités compétentes sur le sujet. Consultée à ce titre, la Mission pour la Place Des Femmes (MPDF) est également représentée dans le comité de suivi, garantissant la prise en compte des enjeux de genre à tous les stades de la réflexion. Parmi les différents points forts mis en avant dans l'analyse interne du CNRS, on trouve notamment : l'existence de la MPDF et son rattachement à la présidence, le marché national de réservation de places en crèche pour l'accueil des jeunes enfants, ainsi que la publication en 2016 d'un guide pour l'articulation des temps de vie.

²⁵ Les éléments cités sont tirés du document complet, disponible à l'adresse suivante : <http://blog-rh.cnrs.fr/cnrs-obtient-label-hr-excellence-in-research/>

La MPDF occupe en effet une place à part entière dans la stratégie. Chacune des 53 actions du plan du CNRS pour la période 2017-2020 est sous la responsabilité d'une entité de l'établissement, pour 7 actions la MPDF est responsable ou co-responsable de la mise en œuvre :

- Poursuivre les actions de formation à la lutte contre le harcèlement sexuel au travail.
- Poursuivre la mise en œuvre du plan d'action pluriannuel global pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au CNRS adopté en 2014.
- Former toutes les sections/ commissions interdisciplinaires (CID) de la nouvelle mandature du Comité national (2016-2021) aux enjeux de l'égalité professionnelle femmes - hommes et aux biais inconscients liés aux stéréotypes sociaux de genre ; poursuivre les activités du Comité dit STRIDE.
- Développer une campagne de communication encourageant les jeunes femmes à se présenter aux postes de CR et DR ouverts au CNRS.
- Mettre en place des formations à l'intégration de l'analyse de sexe et de genre dans les contenus et projets de recherche, à l'intention des personnels chercheurs et responsables scientifiques.
- Poursuivre les offres de développement professionnel destinées plus particulièrement à soutenir les progressions de carrière des chercheurs, femmes et hommes, et leur prise de responsabilité.
- Offrir différentes formes de mentorat aux doctorants et post-doctorants, en particulier aux femmes, en lien avec les associations spécialisées, comme Femmes & Sciences.

Aussi, l'Université de Strasbourg, par exemple, a inclus deux mesures dans son dossier de labellisation :

- Le développement d'une structure trans-services pour adresser les questions de discrimination et de harcèlement dans l'établissement, facteur reconnu comme pouvant être un handicap à l'évolution des carrières des femmes.
- La sensibilisation des doctorant(e)s sur la question de l'égalité entre les femmes et les hommes, ainsi que la sensibilisation des comités de sélection.

Synthèse des travaux réalisée par Leila Wuhl-Ebguy et Alina Toader
DGESIP-DGRI A1-2
Département des stratégies de ressources humaines, de la parité et de la lutte contre les discriminations
Mise en page : DELCOM1



esr.gouv.fr