

Parité et égalité des chances dans les concours MCF et PR

Enjeux, biais et recommandations

Ce diaporama s'inspire très fortement du diaporama proposé par le comité Parité-Égalité chez Inria.

Parité et diversité : quels sont les enjeux ?

- **Motivations scientifiques**

« *L'égalité femmes/hommes et la diversité sont importantes pour la qualité de la recherche* »

Richesse du choix : Avoir un vivier le plus grand possible et ne pas se priver de 50% des talents.

Innovation – Originalité - Excellence : Richesse des points de vue ; Plus grande dynamique dans la recherche ;

Attractivité : Plus le vivier est divers, plus l'IMB est attractif.

- **Motivations sociétales**

« *Avoir une meilleure représentativité de la société* »

Acceptabilité sociale : La société acceptera plus facilement de financer la recherche si elle est produite par des acteurs représentatifs de la société.

Atténuer la méfiance vis-à-vis des élites scientifiques

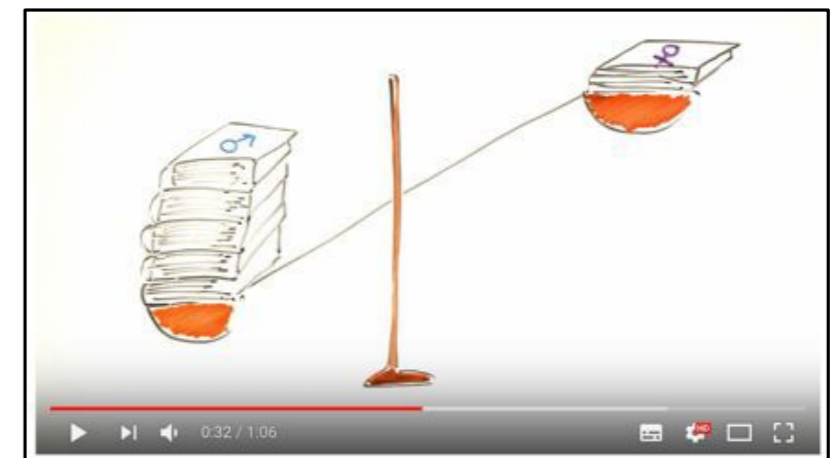
- **Motivations sociales**

« *Améliorer le bien-être au travail et le lien social* »

Croiser les regards différents et limiter l'entre-soi : Limite les comportements caricaturaux ; Favorise la remise en question et la prise de recul ; Impact positif sur le travail et la recherche.

Voir la vidéo

Une science faite par les hommes pour les hommes ...



Les stéréotypes ...

- Définition d'un **stéréotype** : Opinion toute faite – ensemble de croyances rigides voire caricaturales – idées reçues sur un groupe de personnes – Construction sociale.



- **Effet « solo » et menace du stéréotype :**

L'effet solo : ressenti dans une communauté lorsqu'on est l'unique personne représentant son genre, sa nationalité ou sa catégorie sociale;

Les *maths* sont un domaine où la menace du stéréotype a été mise en évidence. Pour en savoir plus.

➡ Affecte les minorités et en diminue les performances

- **Effet « halo » et bénéfique du stéréotype :**

Tendance à surestimer l'ensemble des compétences d'une personne sur la base d'une seule caractéristique jugée positive ou de son appartenance à un groupe prestigieux.

➡ Profite en général aux majorités en place

... et leurs impacts

- **Sur les candidates et candidats :**

Autocensure et minimisation des contributions ;
Baisse des performances à l'oral et à l'écrit.

- **Sur les évaluateurs et évaluatrices :**

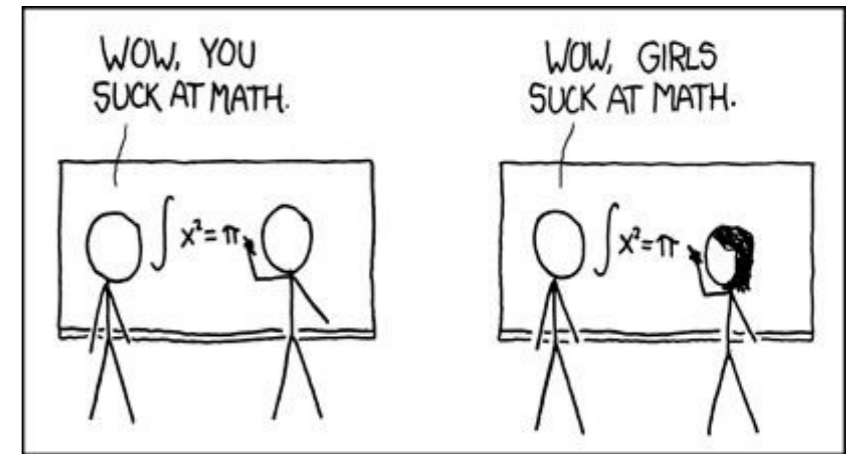
Double standard : niveau d'exigence plus élevé envers les groupes minoritaires qu'envers les groupes prestigieux ;
Différence des perceptions d'une même activité ou d'un même trait de caractère selon la catégorie.

- **Sur les lettres de recommandation :**

Différence de style, d'expression ou de ton selon le genre des personnes qui candidatent.

- **Sur les membres des jurys (femmes et hommes) :**

Biais implicites et involontaires dans l'évaluation des dossiers ;
Queen Bee effect (voir définition).



original
excellent
Leadership
brillant
potential
agréable
travailleuse
disponible
sérieuse
appliquée

Références :

Trix, F & Psenka, C. Exploring the color of glass: Letters of recommendation for female and male medical faculty. Discourse & Society, 2003 ;

Madera, JM, Hebl, MR, & Martin, RC. Gender and letters of Recommendation for Academia: Agentive and Communal Differences. Journal of Applied Psychology, 2009.

Biais relationnels : de l'entre-soi au plafond de verre

- **Plafond de verre :**

Dans une structure hiérarchique, les niveaux supérieurs ne sont pas accessibles à certaines catégories de personnes ;

Expression utilisée pour souligner la difficulté d'accès des femmes aux postes supérieurs.

- **Préférence pour l'entre-soi => une des raisons du plafond de verre**

Homophilie, homosocialité => réseautage entre personnes du même sexe ;

Tend à maintenir le statu quo et à exclure les minorités.

- **Impact : Carrières atypiques et/ou non linéaires peu valorisées**

Sur-valorisation des cursus « classiques » ;

Sur-influence des réseaux scientifiques (tendance à l'auto-reproduction) ;

Effet de double standard (à nouveau) ;

Difficulté à estimer l'impact des ruptures de carrière :

Ex : une maternité ne se réduit pas à quelques semaines d'arrêt de travail mais à un impact de 18 mois sur une carrière.

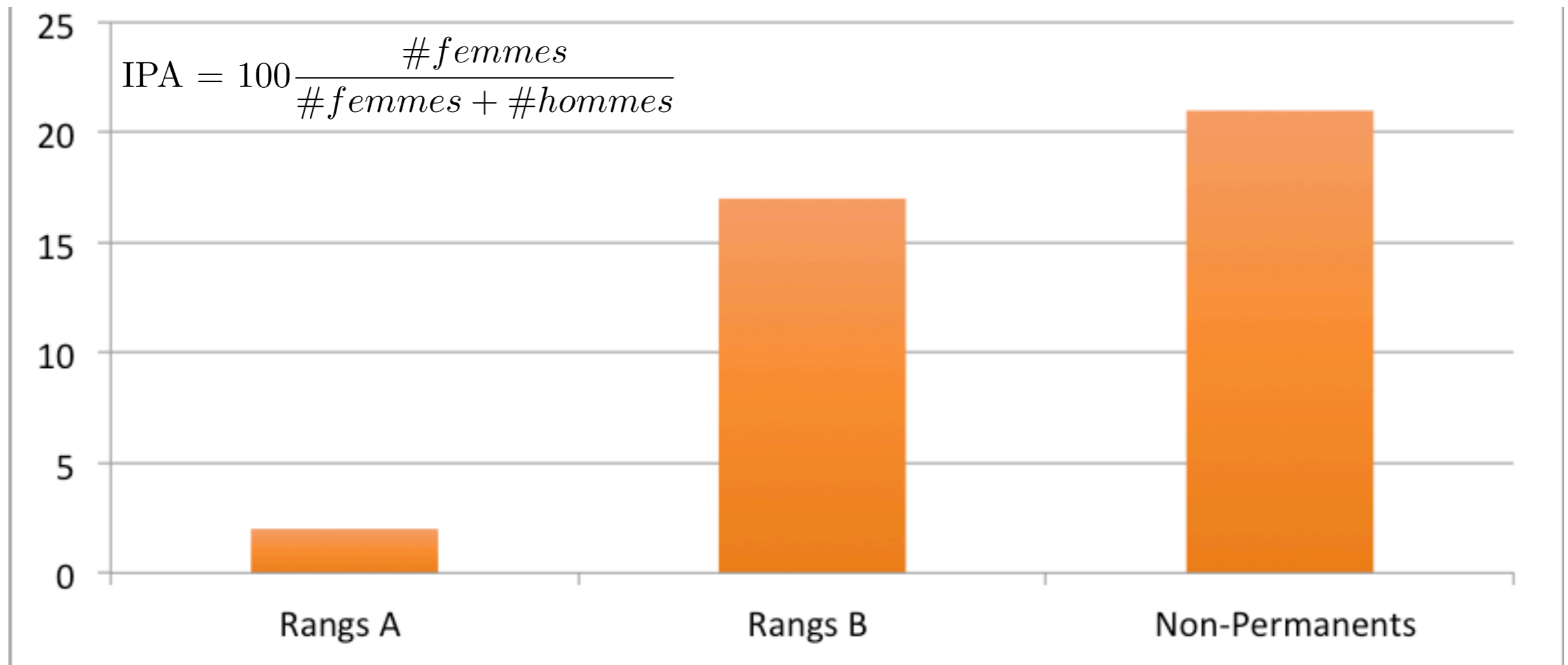
Référence :

Avin et al., Homophily and the Glass Ceiling Effect in Social Network, 2015.

Quelles sont les conséquences visibles ?

- **Etat des lieux : le fruit de l'histoire des recrutements**

Indice de Parité Académique (IPA) à l'IMB en 2018

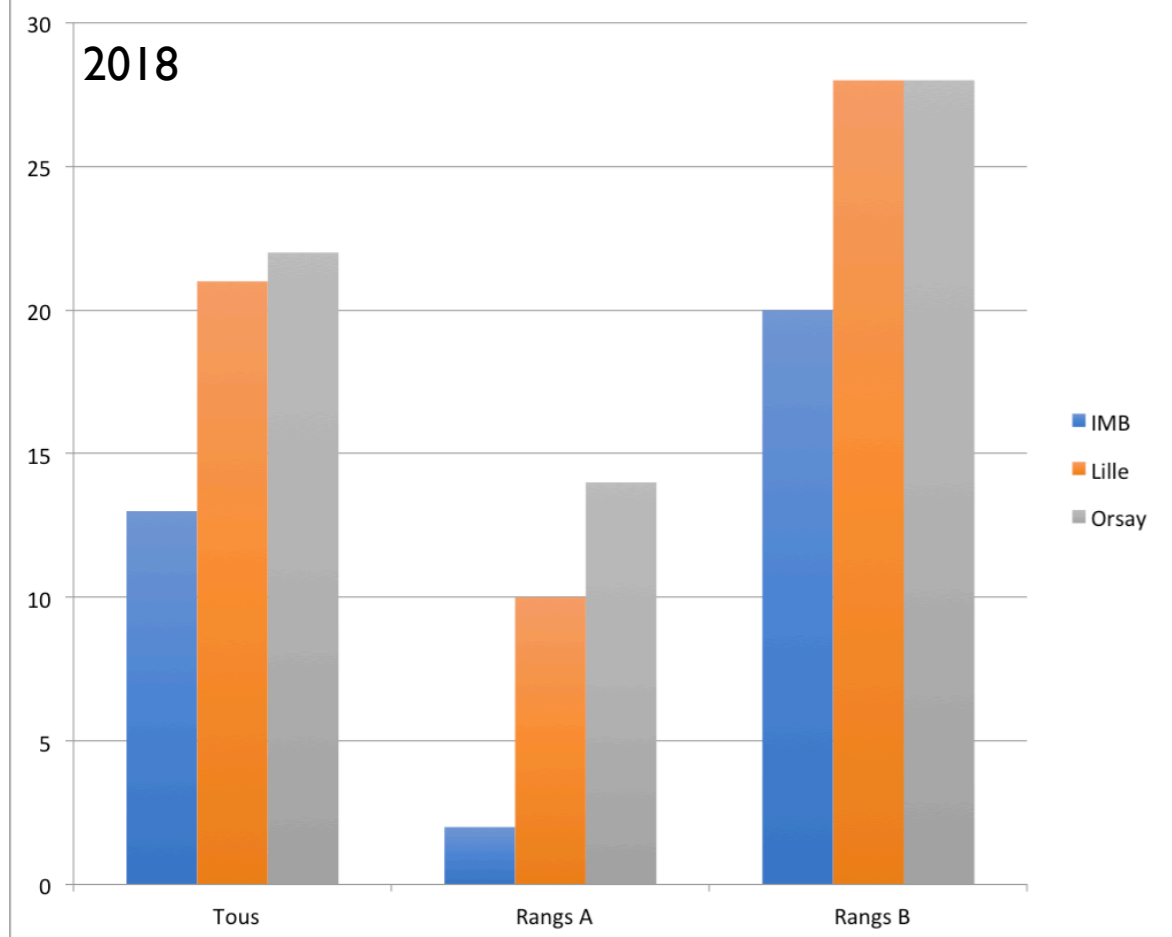


Quelles sont les conséquences visibles ?

- **Etat des lieux : et par rapport aux autres labos français ?**

Indice de Parité Académique (%)
- Comparaison IMB/Lille/Orsay -

2018



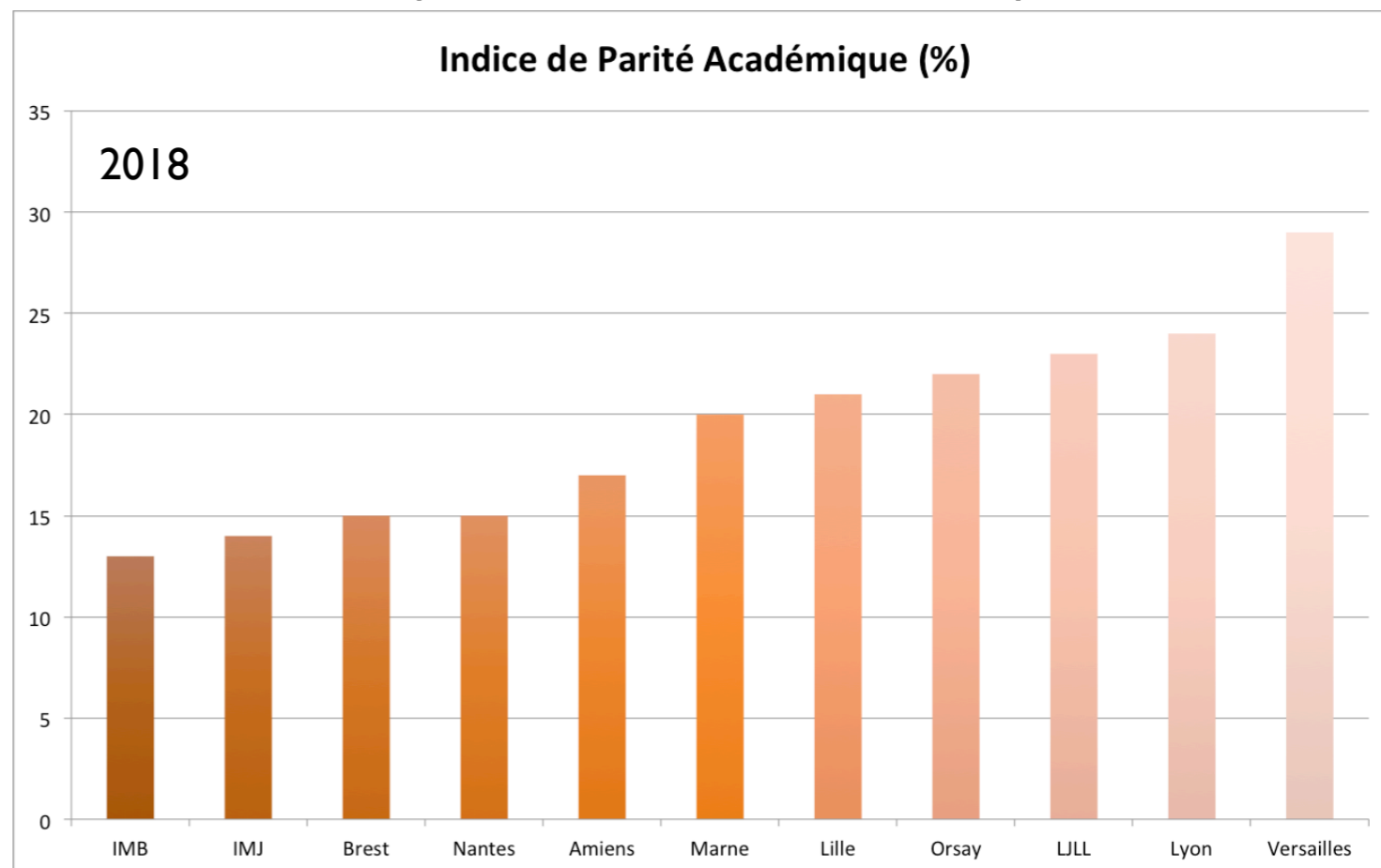
Comparaison avec Lille et Orsay
(2 labos de taille comparable à l'IMB)

$$IPA = 100 \frac{\#femmes}{\#femmes + \#hommes}$$

Comparaison avec les labos français pour
lesquels les informations sont disponibles

Indice de Parité Académique (%)

2018



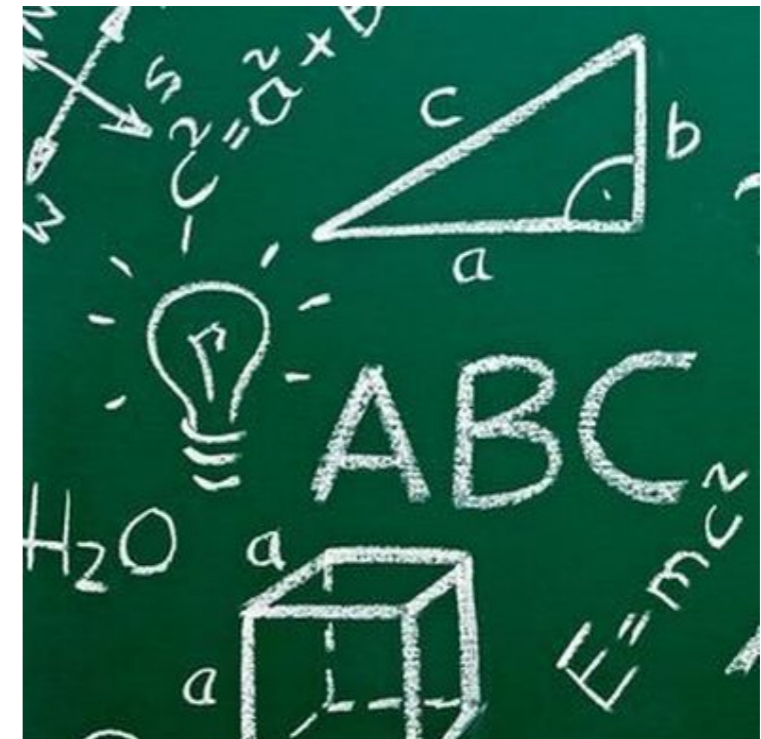
Quelles sont les conséquences visibles ?

- **Etat des lieux : La faute au vivier ?**

Depuis des années, l'IMB recrute en dessous du vivier des doctorantes en France

La moyenne du pourcentage annuel des docteurs françaises entre 2004 et 2018 en France est de 24 % (en math).

Référence :
She Figures, 2012 and 2018.



Comment agir en amont des concours ?

- **Présidences des jurys** (cadrer les concours)
Sensibiliser avant le concours
Rappeler l'existence de biais sociétaux et de stéréotypes ;
Suggérer de visionner la vidéo des panels de l'ERC,
Mettre en place un suivi
Solliciter et nommer des référents parité avant les pré-sélections ;
Faire un suivi statistique tout au long du concours.
- **Membres des jurys** (éviter les biais)
Avant l'ouverture des dossiers visionner la vidéo des panels de l'ERC,
Lors de la lecture/restitution des dossiers (dès la pré-sélection), rappeler le parcours du ou de la candidate :
Ex. : une maternité ne se réduit pas à quelques semaines de congés mais cela a un impact de 18 mois sur une carrière.
Veiller à éviter les biais dans la restitution des dossiers et lors des auditions. Ces biais peuvent influencer : Nos jugements (effet halo/solo, double standard) ; La présentation (écrite/orale) des candidates et candidats (menace de stéréotype, effet solo, lettres de recommandation)

Comment agir au niveau individuel ?

Prendre conscience que les biais se retrouvent à tous les niveaux et nous influencent toutes et tous

- **Percevoir ses propres biais inconscients**

Faire le test d'associations implicites d'Harvard (compter 10min)

- **Ne pas propager ses biais inconscients**

Relire vos lettres de recommandations ;

- **Bannir le sexisme bienveillant :**

Ne pas exclure une jeune chercheuse maman des opportunités professionnelles sous prétexte de la protéger (collaborations, participations aux événements scientifiques, encadrements, etc.)

Ne pas s'abstenir de solliciter les chercheuses au motif présumé qu'elles n'auraient pas l'ambition, la combativité ou la résistance nécessaires (pour candidater à une promotion, prendre des responsabilités, passer l'HdR, etc.).

Conclusion

Les stéréotypes existent aussi dans notre milieu

On peut **agir** sur ces stéréotypes via une prise de conscience :

- Au niveau personnel : via une prise de conscience ;
- Au niveau institutionnel (Directions du laboratoire et de l'UF) : en rappelant les enjeux ;
- Au niveau des responsables d'équipe : en diversifiant le vivier ;
- Au niveau des présidences de jury : en cadrant les concours ;
- Au niveau des jurys : en traquant les biais.

Les progrès peuvent être visibles, pour le plus grand bien de l'IMB