



www.cnrs.fr

Le plan d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au CNRS

Maria Teresa Pontois
Mission pour la place des femmes au CNRS



P. 2

La Mission pour la place des femmes au CNRS

- Créée en juillet 2001 : CNRS pionnier parmi les EPST
- Rattachée à la Présidence du CNRS, à l'interface entre les sphères scientifiques et administratives du CNRS
- Observatoire chargé d'impulser, d'accompagner et d'évaluer la prise en compte du genre dans la politique globale de l'établissement
- Travaille en coordination avec la gouvernance, les Instituts, la DRH et les autres directions fonctionnelles, les délégations régionales, le SGCN, le Comité National et les autres instances, la Mission pour l'interdisciplinarité, les laboratoires, etc.



P. 3

Les priorités de la Mission

1. Promouvoir **l'égalité professionnelle femmes-hommes** au CNRS
2. Promouvoir les recherches sur le genre et/ou les femmes et la transversalité de **l'approche du genre en recherche**
3. Promouvoir **les carrières scientifiques et techniques auprès des jeunes**, et plus particulièrement, des jeunes filles, et promouvoir de nouveaux modèles féminins.
4. Développer des **partenariats** en France, en Europe et à l'International

Le projet européen INTEGER : INstitutional Transformation for Effecting Gender Equality in Research



P. 4

-  **Cadre** : 7^e PCRD, volet Capacités - Science dans la Société
-  **Durée du contrat** : 1^{er} mars 2011- 30 juin 2015
-  **Budget** : 3,25 M€ dont près de 900 k€ pour le CNRS (co-financé à 70% par la CE)
-  **Objet** : Créer un changement structurel durable au sein des institutions d'ESR dans le but d'augmenter la participation des femmes et l'égalité professionnelle entre chercheuses et chercheurs en STEM

Consortium

Mise en oeuvre des plans d'actions pour l'égalité professionnelle 	Coord. 	 TRINITY COLLEGE DUBLIN	 SIAULIAI UNIVERSITY
	<ul style="list-style-type: none"> • INP (labo: Institut Néel) • INSMI (labo: IMJ-PRG) 	<ul style="list-style-type: none"> • School of Natural Sciences • School of Chemistry • School of Physics 	<ul style="list-style-type: none"> • Faculty of Mathematics and Informatics • Faculty of Technology
Evaluation 	 Leibniz Institute for the Social Sciences Center of Excellence Women in Science		

-  Expert-e-s & Ambassadeurs/drices des institutions lauréates des initiatives NSF-ADVANCE (US) & Athena SWAN (UK)



P. 5

I Construction du plan d'action

▪ S'appuyer sur un diagnostic:

- Livret *La parité dans les métiers du CNRS*, complémentaire du *Bilan social*, co-produit par la MPDF et la DRH (OMES)

- Affiner les données statistiques sur les personnels chercheurs dans le cadre du projet européen INTEGER

- Enquête en ligne INTEGER sur les parcours et aspirations de carrière des personnels chercheurs (et E-C) des laboratoires de l'INSMI, l'INP et l'INSIS

- Visites sur site dans les deux laboratoires ciblés par INTEGER

- Connaissances apportées par les recherches sur le genre (dont études CNRS)

▪ S'inscrire dans le dispositif législatif & réglementaire et les priorités institutionnelles, nationales et européennes (dont contractuelles)

▪ S'inspirer des bonnes pratiques déjà mises en œuvre par des établissements pairs au niveau européen et international

▪ Prendre en compte toutes les catégories de personnels

▪ Echanger avec les différentes parties prenantes au CNRS

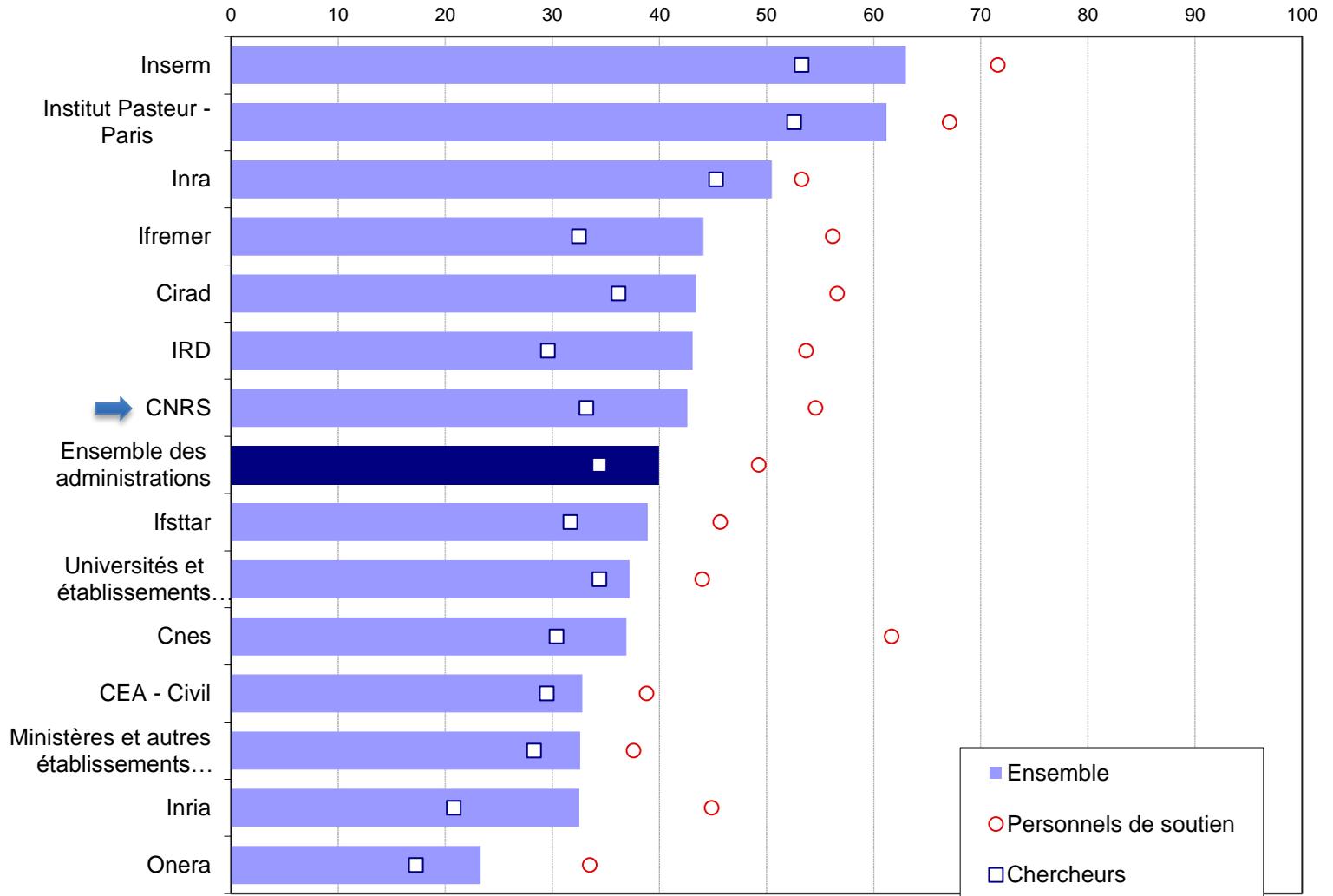


→ Plan d'action évolutif, évalué et ajusté chaque année, et ouvert aux propositions d'actions

Eléments de contexte au niveau national : part de femmes dans la recherche publique



P. 6

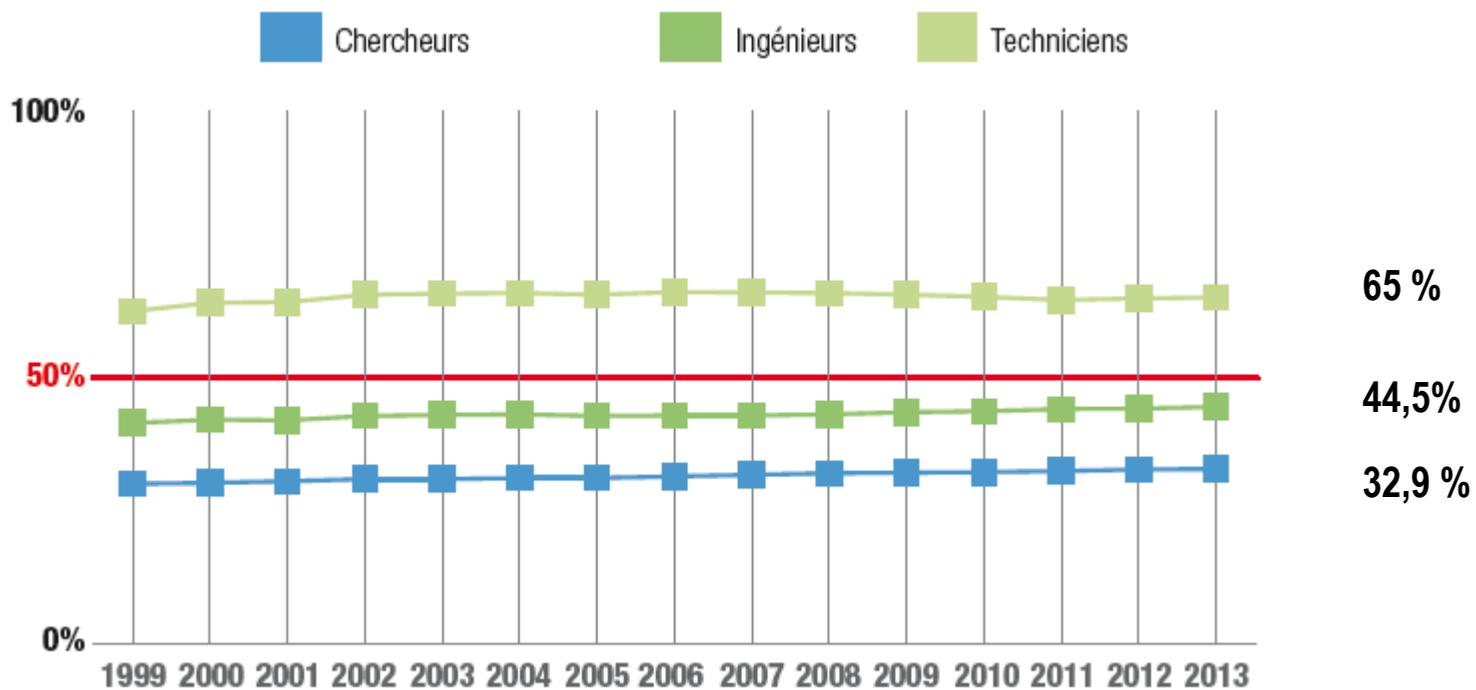




P. 7

Part des femmes au CNRS : une très lente évolution

Part de femmes parmi les personnels permanents du CNRS : 42,6 %

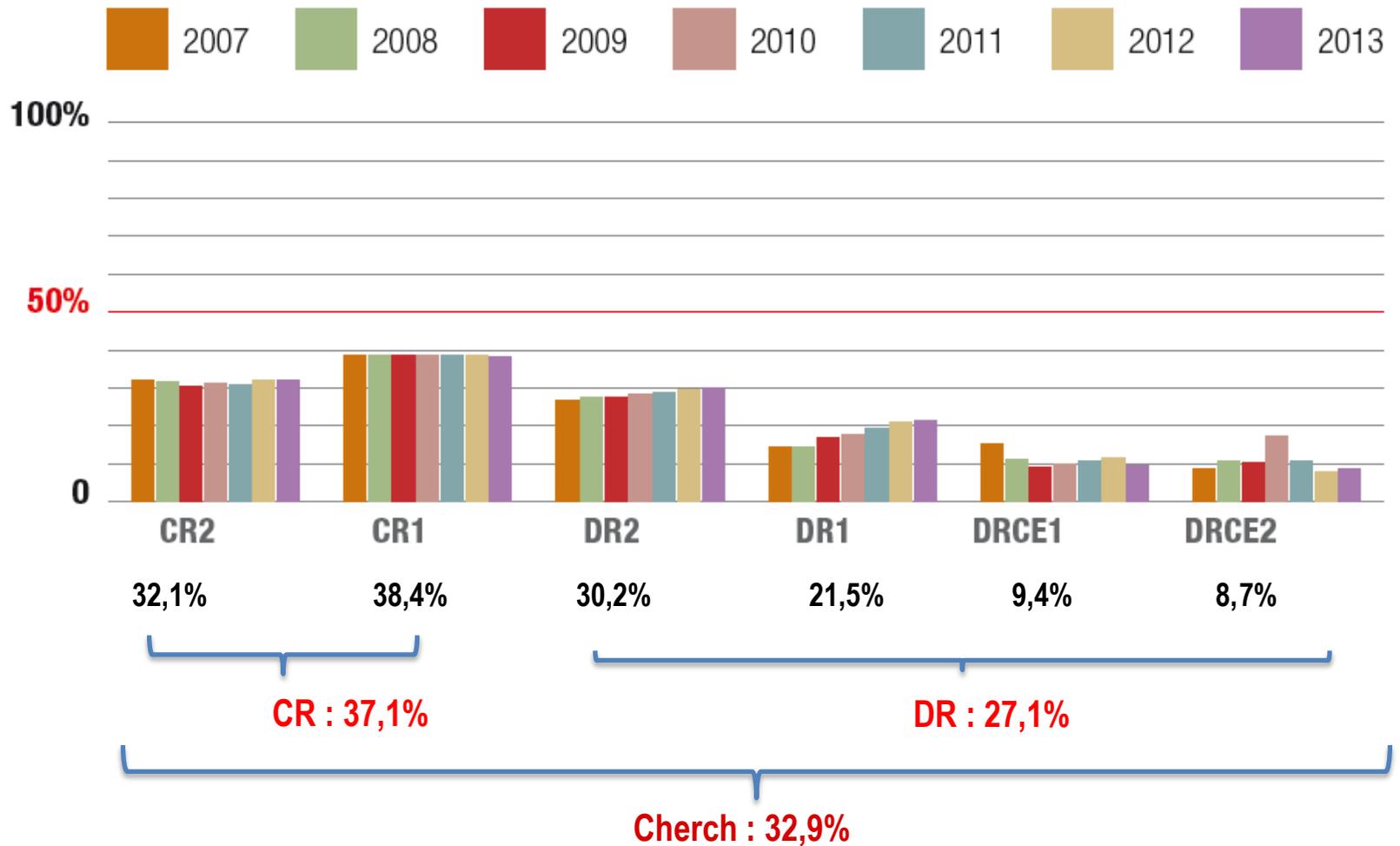


Personnels permanents (PPP)



P. 8

Part des femmes (permanent-e-s) : plafond de verre et stagnation



Données au 31 décembre 2013

Source : « La parité dans les métiers du CNRS 2013 »

| Accès aux responsabilités



P. 9

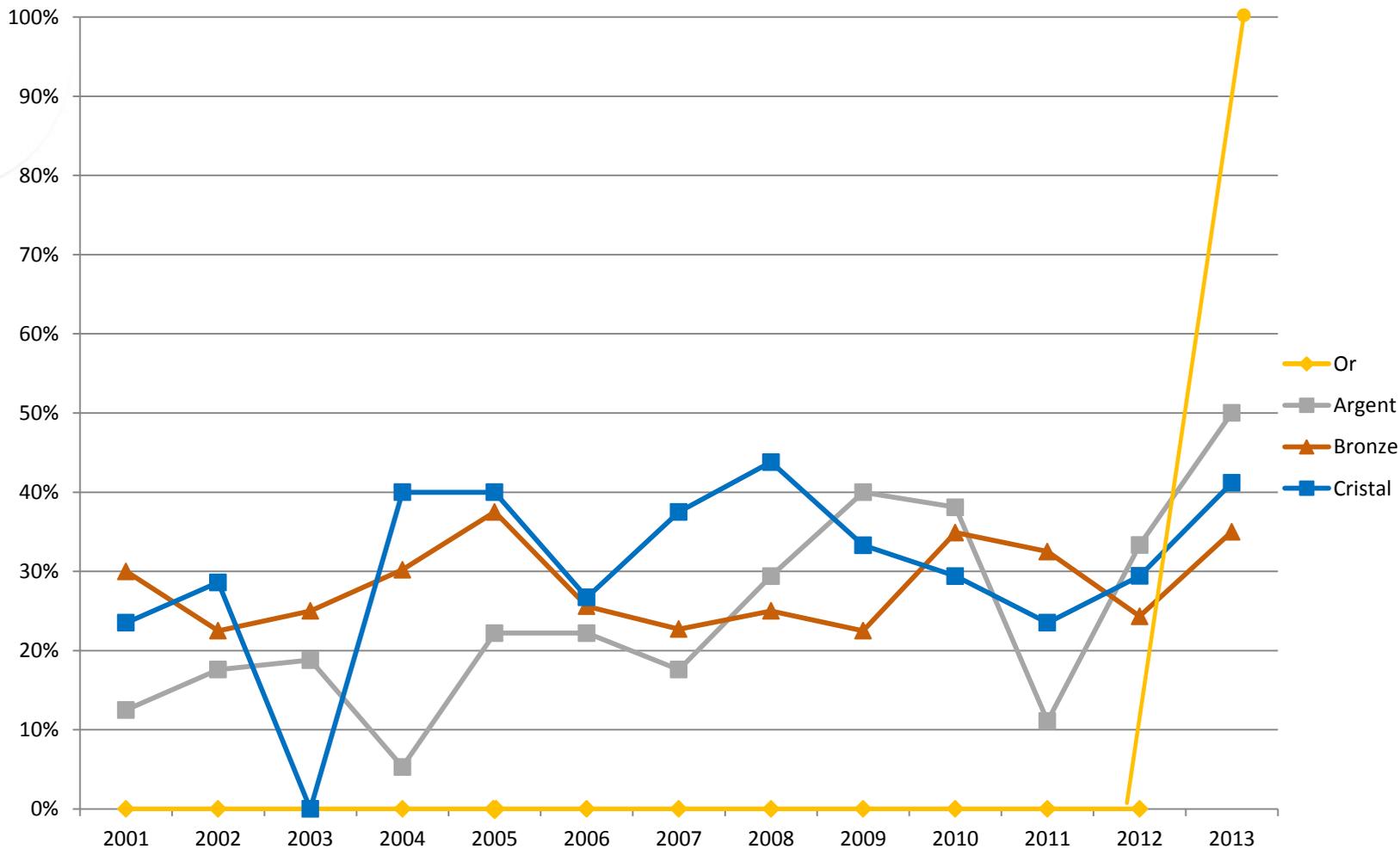
	2012	2013	2014
• Postes à responsabilité :			
• Président, DGD-R, DGD-S :	0 %	0 %	
• Direction d'Instituts :	10 %	20 %	30 %
• Direction adjointe scientifique d'Instituts :	20 %	26 %	
• Direction adjointe administrative d'Instituts :	70 %	70 %	
• Direction fonctionnelle :	47 %	41 %	
• Délégué-e-s régionaux/régionales :	26 %	37 %	42 %
• Directeurs/trices d'unités :	19 %	19 %	
Dont DU CNRS :	24 %	24 %	
• Instances délibératives ou consultatives :			
• Conseil d'administration :	35%	40 %	40% fin 2013
• Conseil scientifique du CNRS :	38%	37 %	(50%
• Conseils scientifiques d'instituts :	37 %	37 %	parmi
• Sections du Comité national :	41 %	41 %	les
• CT :	17 %	17 %	nommés
• CCHSCT :	27%	27 %	
• CAP IR :	31 %	31 %	



P. 10

Distinctions

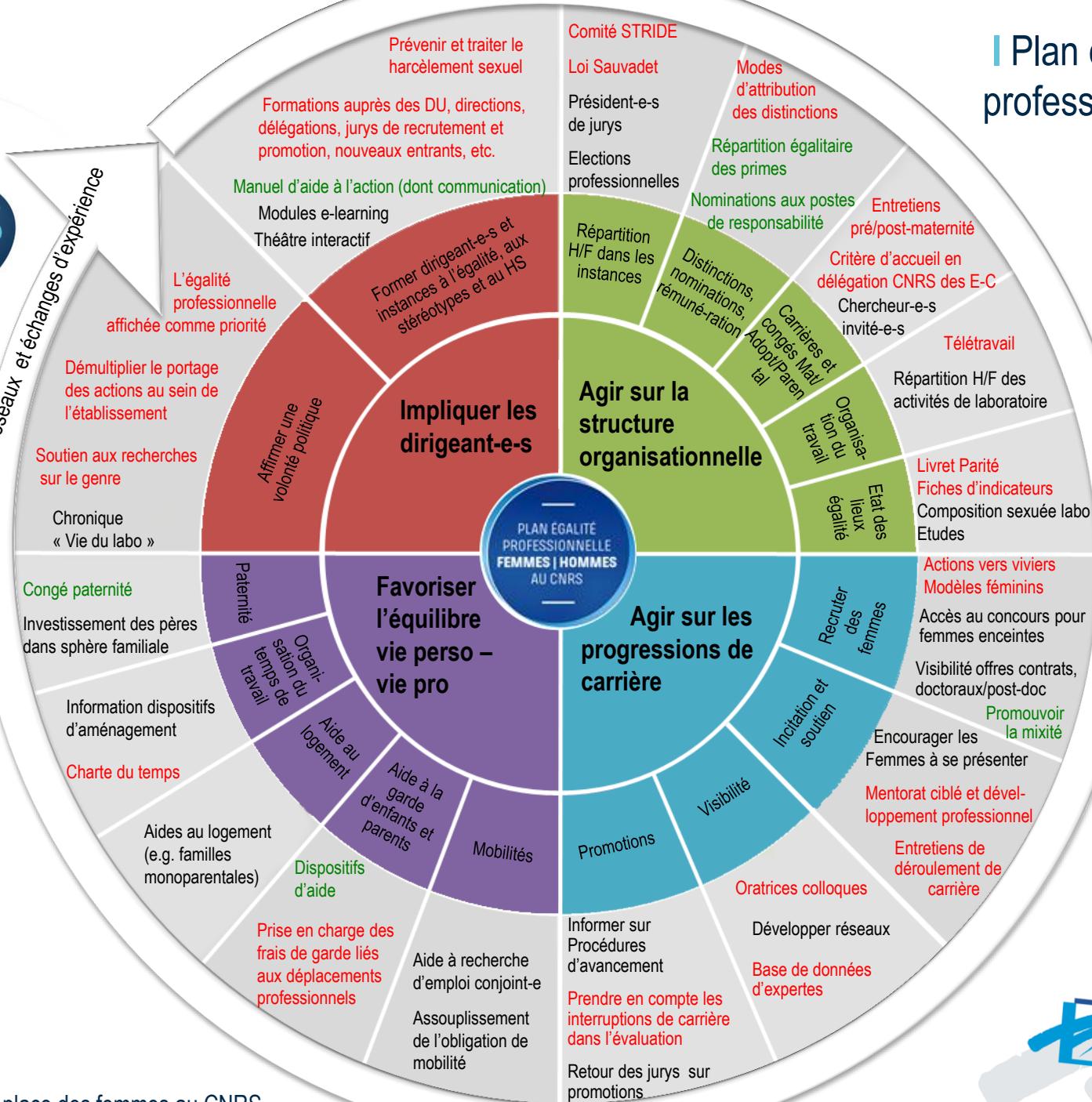
Margaret Buckingham, biologiste du développement





Réseaux et échanges d'expérience

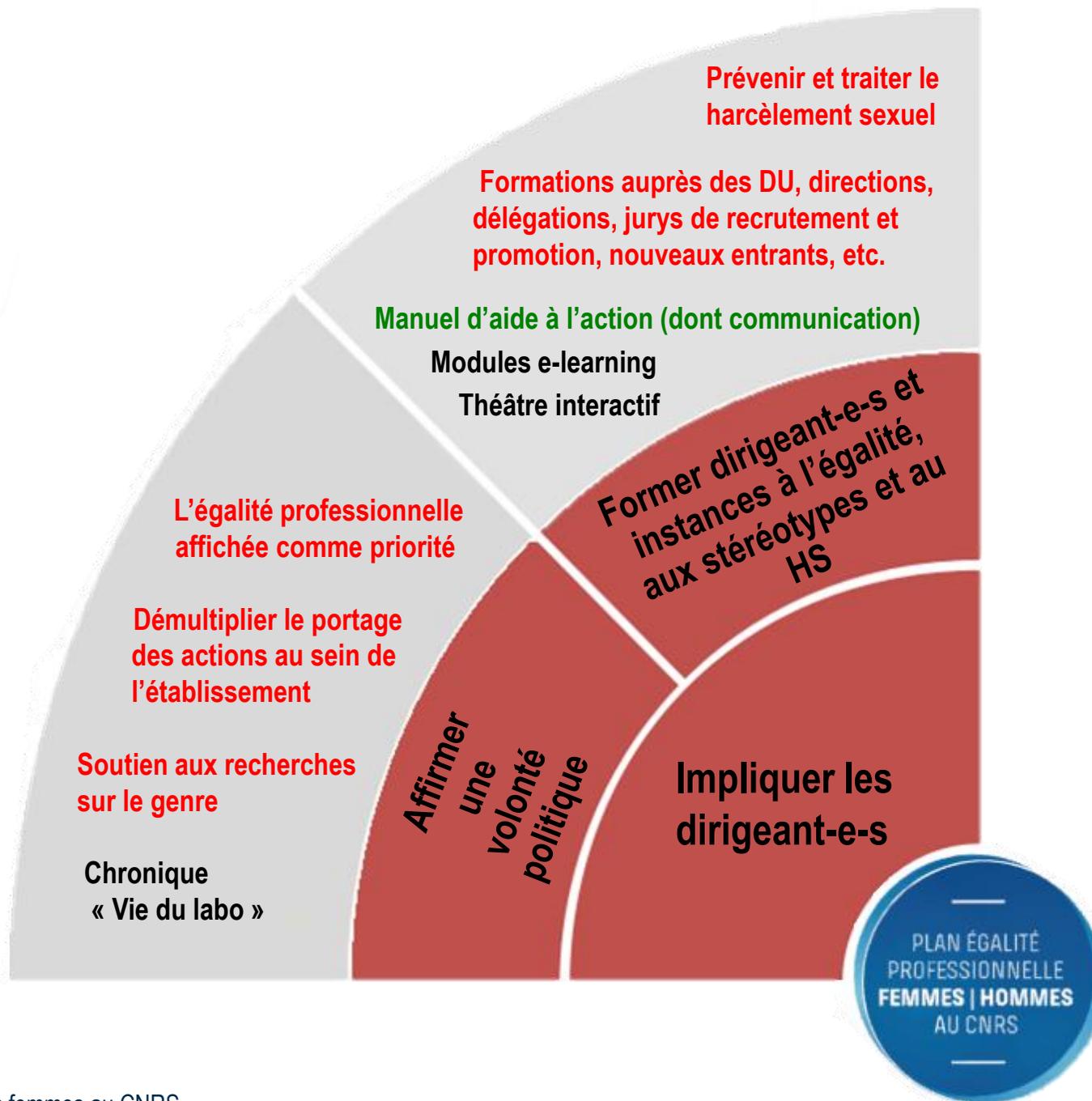
Plan d'action égalité professionnelle F-H

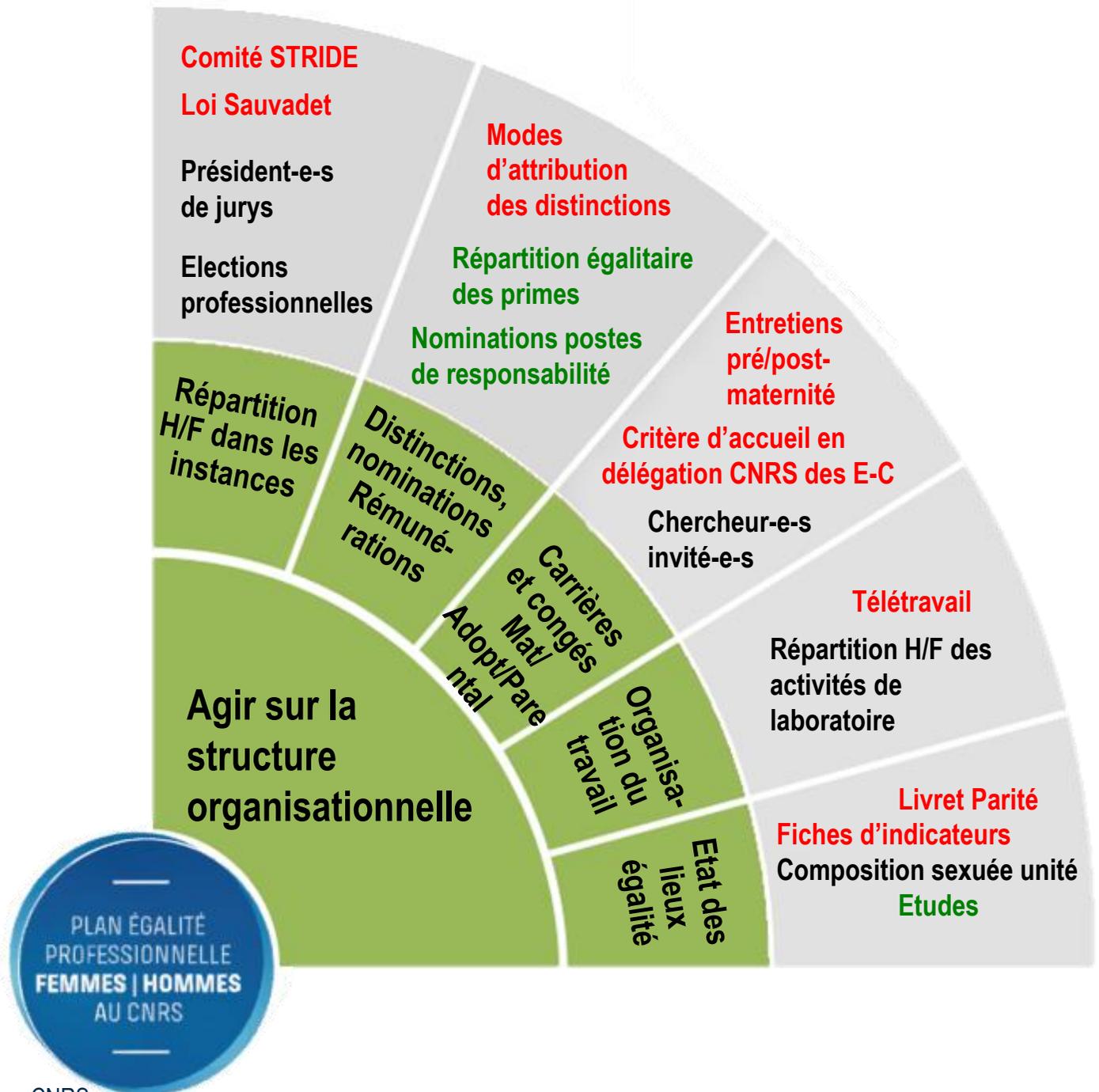


*Action priorisée déjà démarrée

*Action priorisée à démarrer

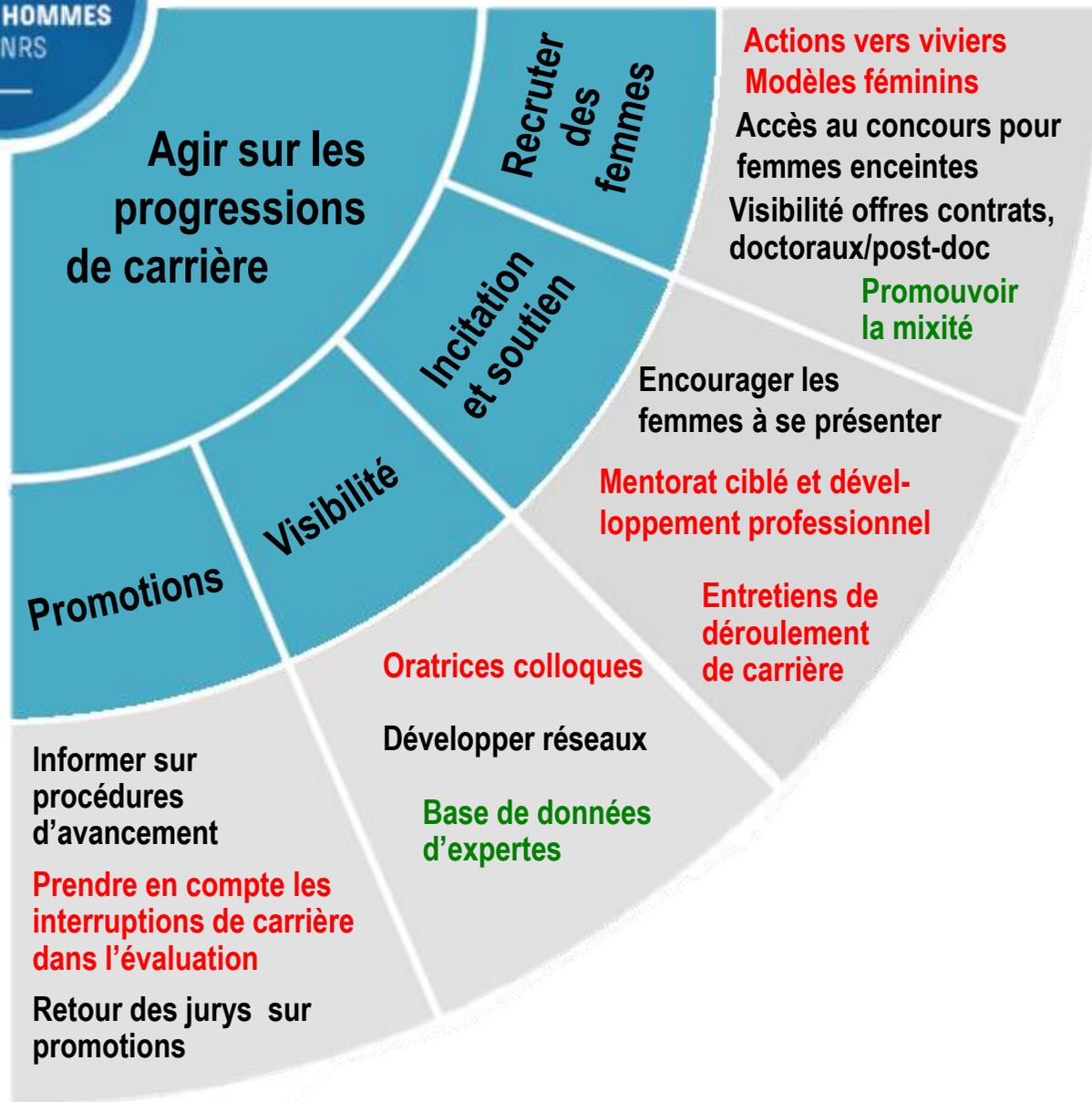


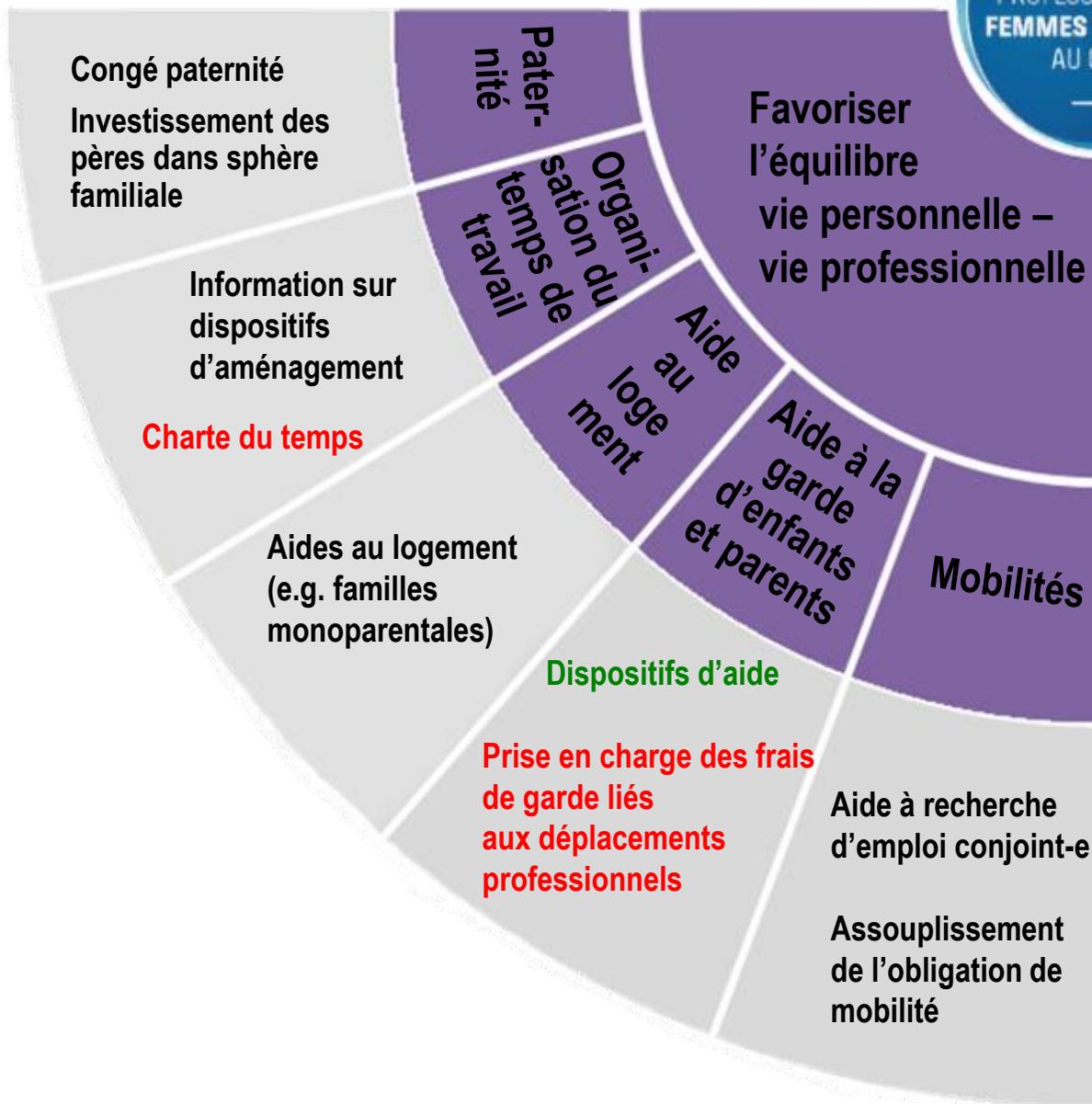






PLAN ÉGALITÉ
PROFESSIONNELLE
FEMMES | HOMMES
AU CNRS







I Méthodologie de mise en œuvre du plan d'action

Comité de pilotage pour l'égalité entre femmes et hommes au CNRS

Mission pour la place des femmes au CNRS

Formations égalité

Indicateurs

Communication vectrice
d'égalité

Parité dans les instances

Recrutement

Promotion et soutien

Distinctions et rémunérations

Organisation du travail

Vie de laboratoire

Equilibre avec la vie personnelle

Lutte contre les violences
sexuelles

Comité dit STRIDE

Equipe mise en œuvre INP

Equipe mise en œuvre INSMI

Equipe mise en œuvre Institut
Néel

Equipe mise en œuvre IMJ-
PRG



P. 17

Résultats de l'évaluation externe intermédiaire du plan d'action défini dans le cadre du projet européen INTEGER (volet chercheurs/euses du plan d'action égalité F-H du CNRS)



INTEGER

INstitutional Transformation for
Effecting Gender Equality in Research



P. 18

| Le rapport d'évaluation de GESIS s'appuie sur un ensemble de données

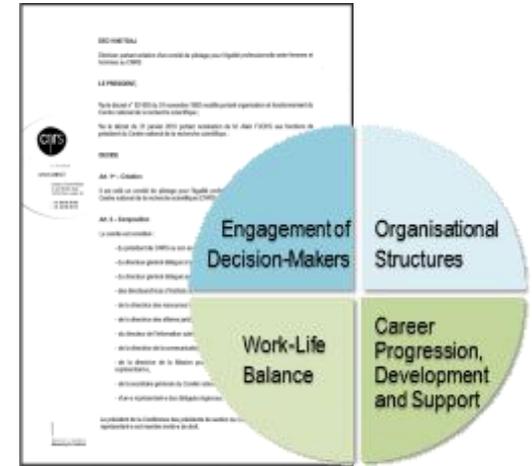
- ✚ La collecte et l'analyse des statistiques sexuées (template GESIS)
- ✚ Le *Bilan social* et son complément *La parité dans les métiers du CNRS*
- ✚ Le rapport diagnostic INTEGER sur l'égalité professionnelle au CNRS chez mes personnels en STEM (INSMI, INP, INSIS)
- ✚ Le rapport d'auto-évaluation fait par la MPDF
- ✚ Des interviews de groupe et individuelles avec les différentes parties prenantes au CNRS, réalisées par GESIS lors de visites sur site au siège du CNRS (Présidence, directions INP, INSMI et INSIS, DRH, SGCN, membres du comité STRIDE, représentant-e-s des Déleg.Rég.) et dans les laboratoires pilotes à Jussieu et Grenoble
- ✚ Recherches additionnelles



P. 19

I Reconnaissance générale

- Du positionnement précurseur, et leader, du CNRS en France
- De l'implication des instances dirigeantes au CNRS : Président, Comité de pilotage, Direction des Instituts cibles, Direction de la communication, Délégué-e-s régionaux/ales, etc : des acteurs/trices clés et stratégiques pour le processus de mise en œuvre.
- De la pertinence du T-GAP : la stratégie et les mesures cibles du Plan d'Action sont reconnues comme parfaitement adéquates à la structure et aux besoins du CNRS, et en ligne avec les priorités nationales
- De la taille et de la complexité du CNRS (structure, procédures, géographie, rôle national...) et de la nécessité de créer un modèle adapté sur mesure
- De la courte période de mise en œuvre jusque là → 1 an et 1/2





P. 20

I Atouts du CNRS



- ✚ L'expertise de la MPDF, son positionnement, sa reconnaissance dans les réseaux internationaux
- ✚ L'engagement au plus haut niveau
- ✚ La formation d'équipes de mise en œuvre et groupes de travail adaptés
- ✚ Le plan d'action INTEGER agit comme un catalyseur pour l'institution
→ Plan d'action global pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au CNRS adopté
- ✚ Le changement structurel est en cours
- ✚ Présentations et formations auprès des dirigeant-e-s, s'appuyant sur des données : stratégie efficace pour sensibiliser les décideurs/euses, et notamment les chercheurs/euses et les rendre plus impliqués-e-s



P. 21

I Deux exemples de bonne pratique reconnus par GESIS

I La création du Comité dit « STRIDE »

Réflexion sur les facteurs d'inégalités entre femmes et hommes dans les processus d'évaluation scientifique. Propositions favorisant une meilleure égalité professionnelle dans les recrutements, promotions, distinctions, des personnels chercheurs au CNRS.



I Le Comité de pilotage pour l'égalité professionnelle entre femmes et hommes au CNRS

Comité institutionnalisé par décision du Président du CNRS en 2011.
1ère réunion en juin 2012 en tant que « Senior Management Team » du projet INTEGER, puis en tant que Copil, en septembre 2013.

Approuve le Plan d'Action égalité défini dans le cadre du projet et le suivi de la mise en œuvre au niveau des Instituts et des laboratoires.
Assure l'implication de l'administration centrale du CNRS.



Sciences et stéréotypes sociaux de genre

Catherine Thinus-Blanc*

*Directrice de Recherche émérite au CNRS
UMR 6146: Laboratoire de Psychologie Cognitive
Equipe « Comportement & Contexte »*

*Pascal Huguet (DR), Isabelle Régner (MCF)
CNRS & Université d'Aix-Marseille I*

**Experte pour la Mission pour la place des femmes au CNRS*

**Experte extérieure, Mission pour la Parité et la lutte contre les Discriminations, MIPADI
Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche*

catherine.thinus-blanc@univ-amu.fr

Comment peuvent se traduire ces stéréotypes implicites ?

Un exemple récent



P. 23

-Le CV d'un-e étudiant-e de 22 ans souhaitant rejoindre une équipe de recherche d'une université américaine a été soumis à l'évaluation de 127 professeurs, hommes et femmes, en physique, chimie ou biologie. On leur demande d'évaluer la compétence de l'étudiant-e, l'intérêt de le/la recruter, de le/la faire bénéficier d'une formation (mentorat), et le soutien financier accordé.

-Pour la moitié des professeurs, le CV reçu porte un prénom masculin (John), pour l'autre moitié, c'est un prénom féminin (Jennifer).
Le CV est toujours le même.

“Science faculty’s subtle gender biases favor male students”

[Corinne A. Moss-Racusin^{ab}](#), [John F. Dovidio^b](#), [Victoria L. Brescoll^c](#), [Mark J. Graham^{ad}](#) and [Jo Handelsman^{a1}](#)

^aDepartment of Molecular, Cellular and Developmental Biology, ^bDepartment of Psychology, ^cSchool of Management, and

^dDepartment of Psychiatry, Yale University, New Haven, CT 06520

Edited* by Shirley Tilghman, Princeton University, Princeton, NJ, and approved August 21, 2012 (received for review July 2, 2012)

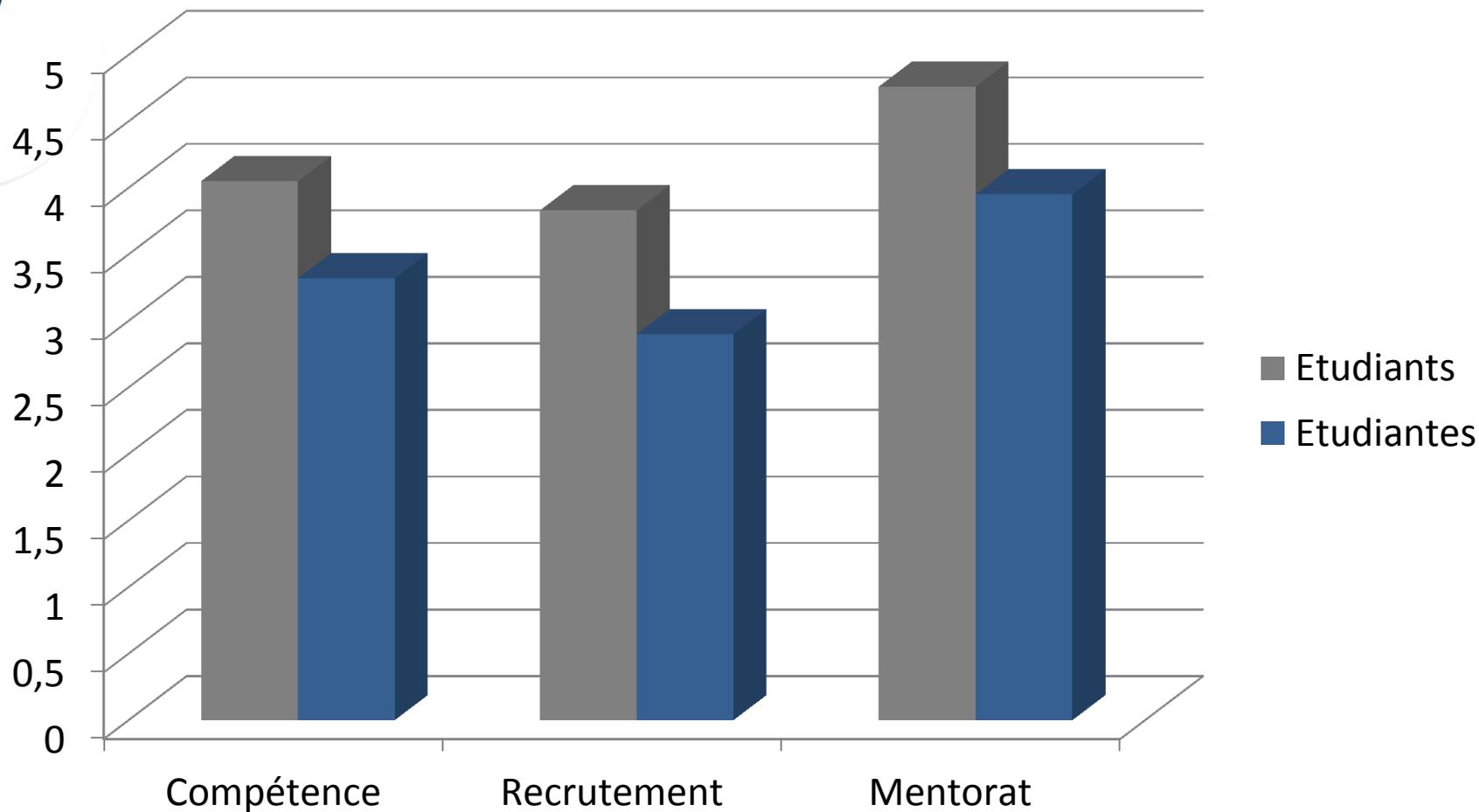
PNAS 109 (41), September 17 (2012) 16395-16396; doi:10.1073/iti4112109

<http://www.pnas.org/content/early/2012/09/14/1211286109.full.pdf+html>

Evaluations par les professeurs en fonction du sexe indiqué sur le CV



P. 24

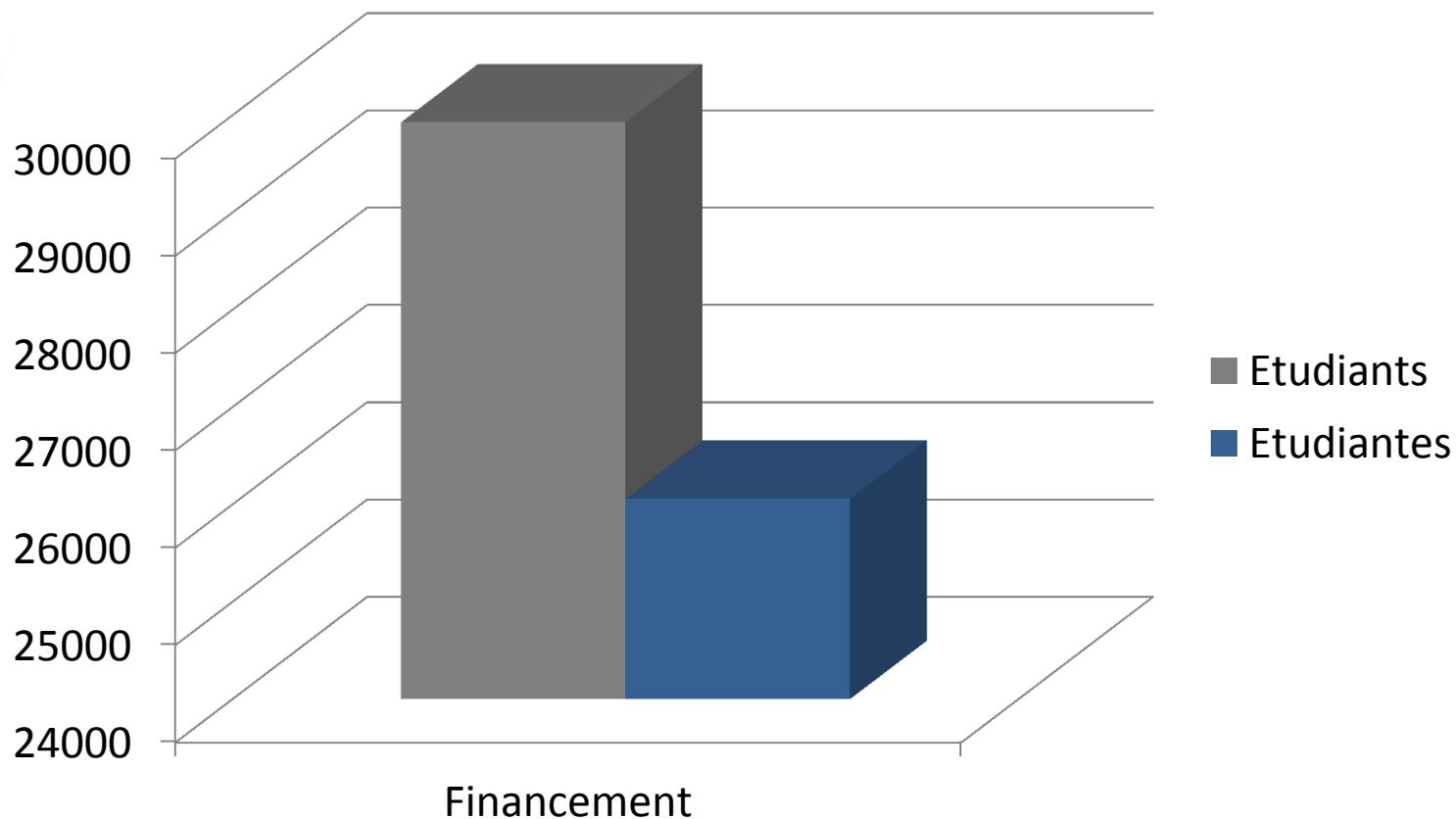


Moss-Racusin, Dovidio, Brescoll, Graham & Handelsman, PNAS, 2012

Salaire en fonction du sexe indiqué sur le CV



P. 25



Moss-Racusin, Dovidio, Brescoll, Graham & Handelsman, PNAS, 2012



P. 26

Ces stéréotypes sociaux induisent un phénomène appelé la « **menace du stéréotype** » (MS) dont les effets peuvent être délétères

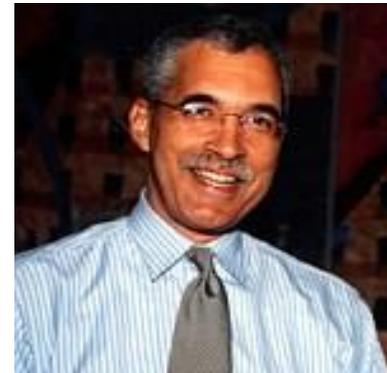
→ Baisse de performance des individus lorsqu'ils peuvent craindre de confirmer – à leurs propres yeux ou aux yeux d'autrui – un stéréotype négatif ciblant leur groupe d'appartenance

Prof. Claude Steele (Stanford University)

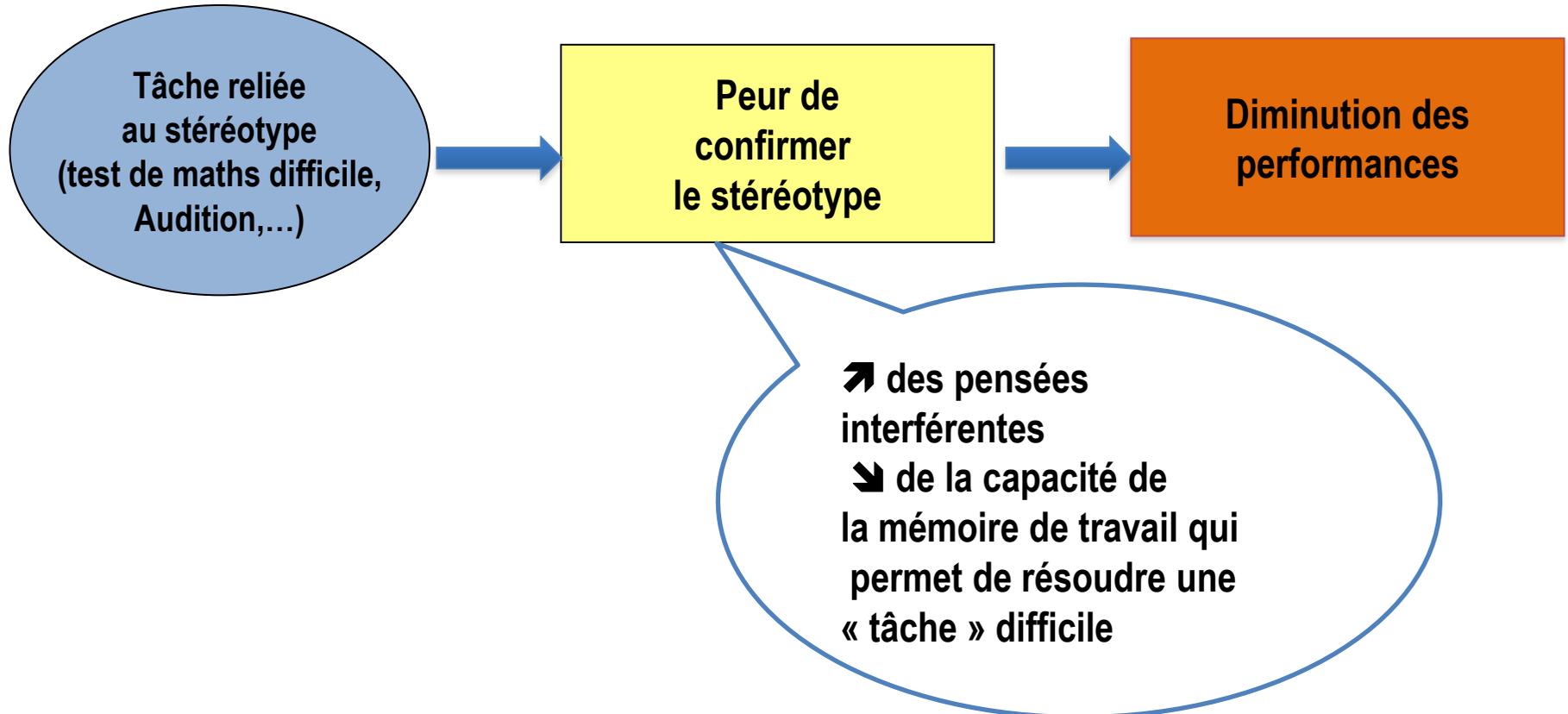
« Stereotype Threat »

Refs: Steele (1997) Am. Psych.

Steele & Aronson (1995) JPSP



Effet de menace du stéréotype (MS)





P. 28

En situation de classe...

HUGUET, P. , & REGNER, I. (2007). Journal of Educational Psychology

454 élèves de 6ème et 5ème (plusieurs niveaux de réussite ou d'échec), 223 filles et 231 garçons.

Chaque classe était divisée en 2 groupes mixtes.
Enfants installés individuellement à des tables séparées.

Présentation de la « figure de Rey »
1'30 pour la phase d'encodage et 5 ' pour le rappel.

A un groupe, on disait que c'était un test de géométrie,
à l'autre groupe on disait que c'était un jeu de dessin.

Elèves de 6^{ème}/ 5^{ème}



P. 29

Test de géométrie

OU

Jeu de dessin

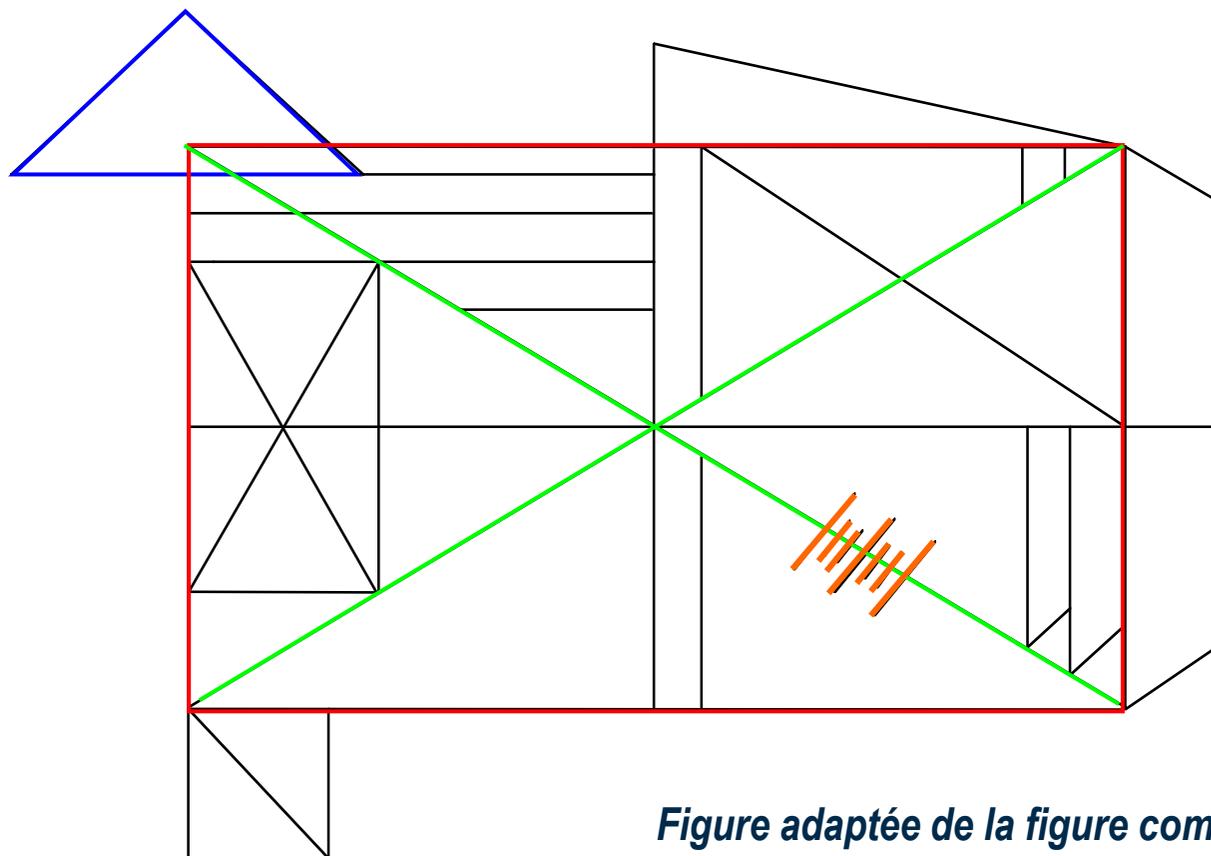
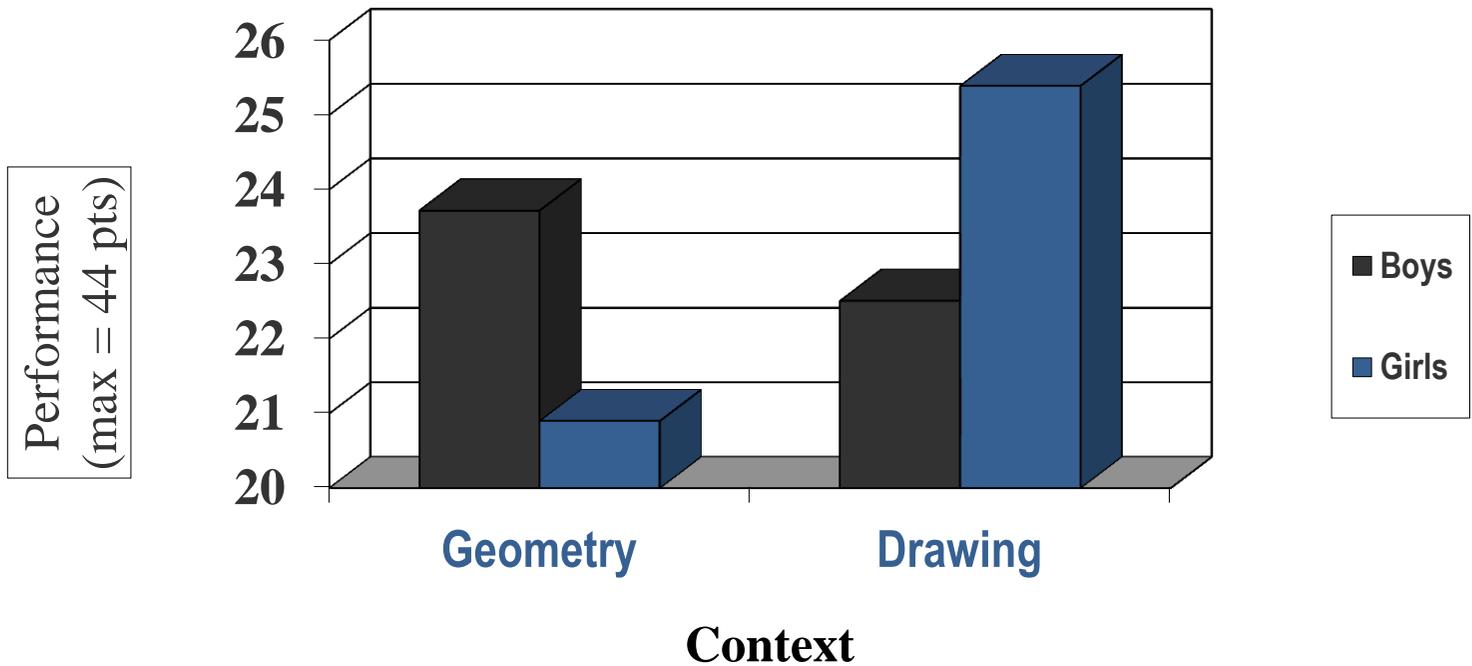


Figure adaptée de la figure complexe de Rey-Osterrieth

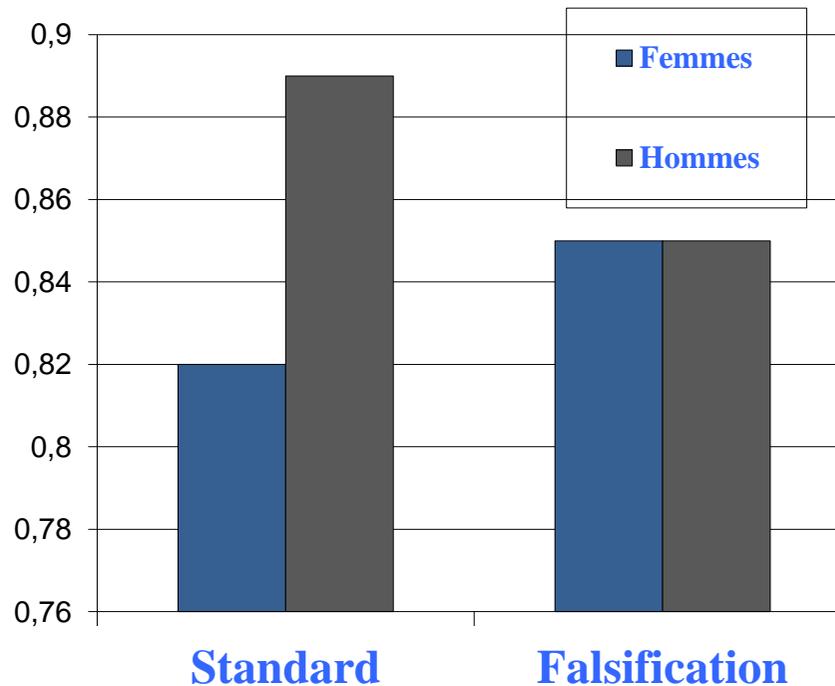
Groupes mixtes



HUGUET, P., & REGNER, I. (2007). Journal of Educational Psychology

On retrouve des résultats tout à fait similaires dans les écoles d'ingénieurs (test de raisonnement logique difficile).

Un groupe était dans la situation standard où rien de particulier n'est indiqué. A l'autre groupe, on a dit au préalable : « On n'observe pas de différences de performances entre les garçons et les filles à ce test » (*falsification*)



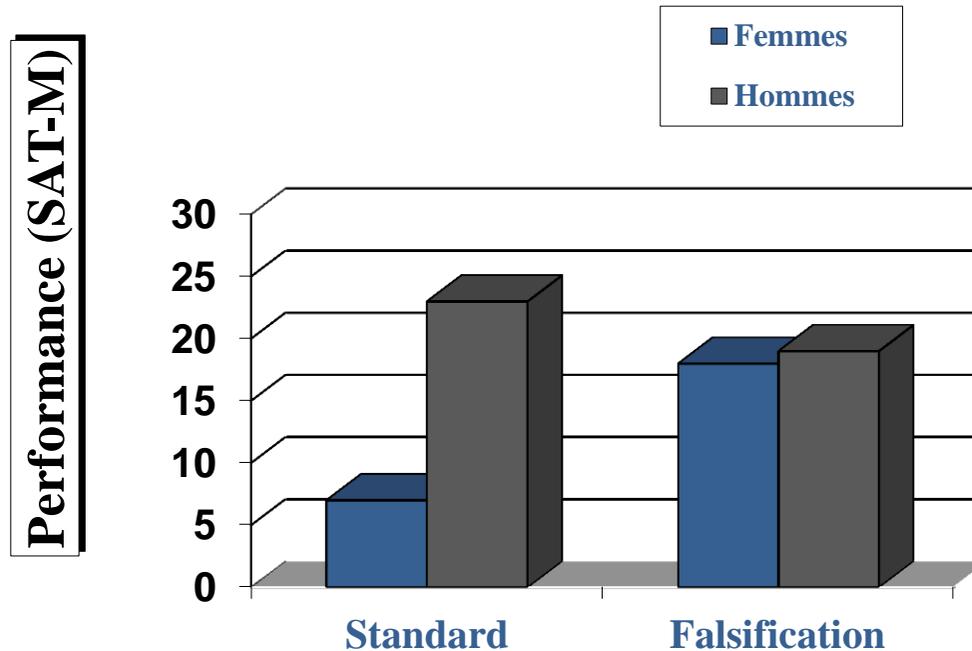
Régner, Smeding, Gimmig, Thinus-Blanc, Monteil, & Huguet, 2010, Psychological Research



...et également chez des étudiants (garçons et filles) de l'Université de Stanford suivant un cursus de Mathématiques de haut niveau, soumis à une série de tests mathématiques très difficiles.

Pour l'un des groupes : condition standard, habituelle, d'évaluation.

Pour l'autre groupe (*falsification*) il était dit : « On n'observe pas de différences de performances entre les garçons et les filles »



Spencer, Quinn, & Steele (1999), JESP



P. 33

La face cachée de l'iceberg : les associations implicites

-Traditionnellement, en Psychologie, l'existence et la force des stéréotypes sont des questions récurrentes, généralement abordées à partir d'entretiens et de questionnaires à partir de techniques sensibles au « biais de désirabilité sociale »: les individus interrogés donnent assez souvent des réponses socialement acceptables donc conformes aux conventions, aux valeurs et aux normes en vigueur dans leur milieu social/culturel.

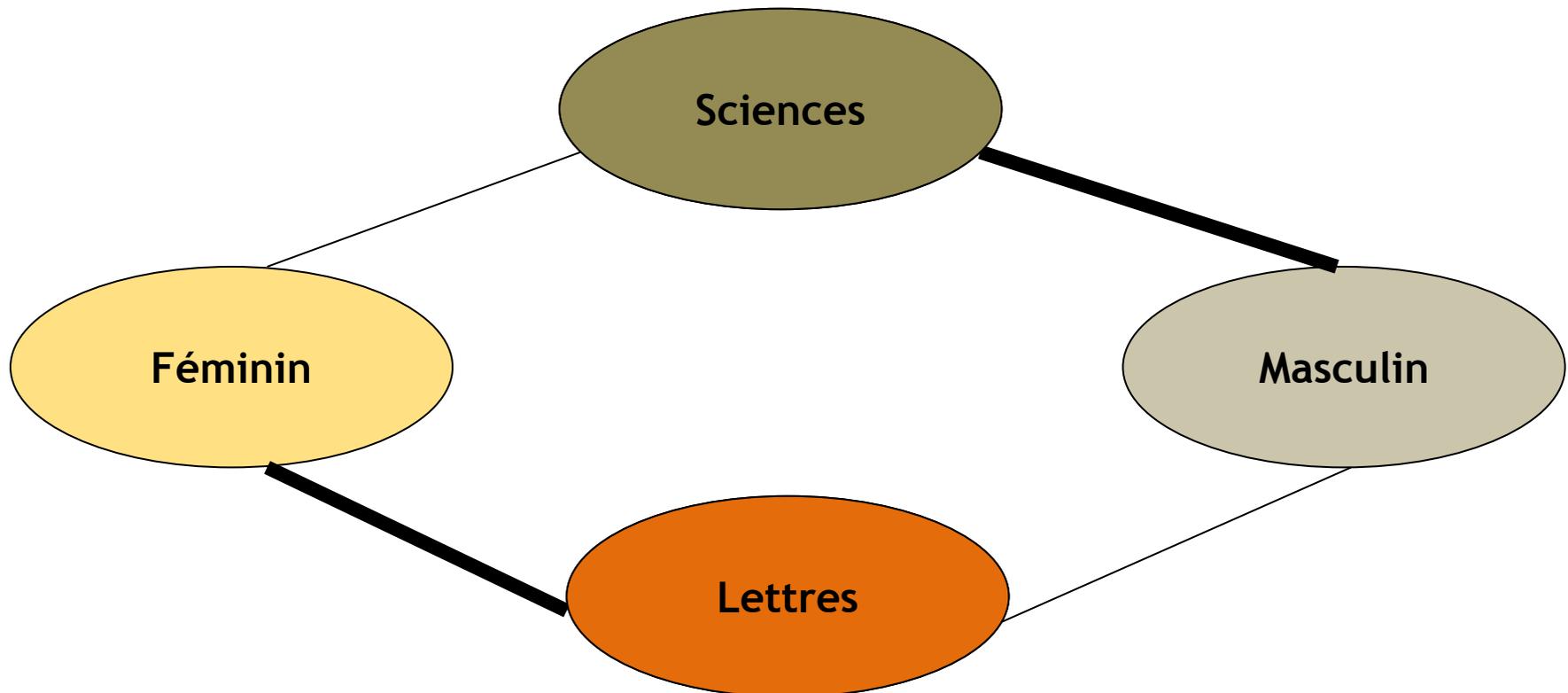
DISCOURS EXPLICITE.

-Une technique complémentaire: la mesure des « associations implicites » développée par Greenwald et collaborateurs, aux USA : Permet de sonder certains automatismes culturels (de l'ordre des stéréotypes sociaux) tout en éliminant le biais de désirabilité sociale.

ATTITUDES IMPLICITES.

Avons-nous des stéréotypes selon lesquels les femmes seraient moins douées en Sciences que les hommes mais plus douées en Lettres?

Pour répondre à cette question, il faut s'interroger sur la **force** des associations entre ces différentes catégories :





P. 35

Résultats de Nosek et al., *PNAS*, 2009, 106, no. 26, 10593-10597

500,000 participants

36 pays

La force des associations implicites chez ces populations «tout venant» est liée aux pourcentages de femmes engagées dans des filières scientifiques : plus le degré de stéréotypie implicite est faible, plus il y a de femmes qui s'engagent dans ces carrières!

Forte influence de l'environnement culturel

Un site intéressant



P. 36

<https://implicit.harvard.edu/implicit/>

ou bien « *project implicit* » dans moteur de recherche

Cliquer sur « guest » (ne pas s'enregistrer)

Cliquer sur 

Choisir « genre-science »

Dans la version anglaise seulement, voir aussi « gender-career »

NB: inutile de répondre à toutes les questions annexes si vous ne le souhaitez pas

Donc....



P. 37

- Ne pas confondre **compétence** et **performance**
- Performances cognitives en réalité peu dissociables de leurs **contextes sociaux et culturels** de production
- La désaffection des femmes pour les filières scientifiques et pour des secteurs très « masculins », les retards de carrière, etc. pourraient être au moins partiellement attribués à des **stéréotypes culturels** qui agissent à notre insu (hommes et femmes) et génèrent inconsciemment des phénomènes d'autocensure chez les femmes
- Ces stéréotypes peuvent affecter **tout le monde**, non seulement les candidat-e-s, mais aussi les membres des jurys, décideurs, etc. dans leur façon d'évaluer les candidat-e-s, et cela même de façon involontaire et inconsciente



P. 38

Que faire ?

Les données issues de la recherche fondamentale mettent en évidence l'efficacité de certaines stratégies, et ces outils peuvent être transmis aux intéressé-e-s par les responsables :

- ✓ La connaissance de la MS peut en réduire les effets délétères
- ✓ Auto-affirmation positive : se focaliser sur ses points forts, ses valeurs
- ✓ Accent mis sur les modèles de réussite au sein du groupe (modèles féminins)
- ✓ L'ordre de passation des « tests » ou ce qui va précéder l'épreuve (concours...)
- ✓ Conscience de l'appartenance à une communauté (organisme, lycée...) d'excellence
- ✓ Se focaliser davantage sur l'intérêt d'améliorer ses compétences que sur la performance et sur la crainte de faire des erreurs (pensée positive)

En bref, il s'agit de renforcer l'estime de soi par différents moyens afin d'être moins vulnérable à l'impact du stress généré par la menace du stéréotype

+ Informer les membres du Comité National et autres instances d'évaluation s'agissant des stéréotypes de genre et des biais d'évaluation auxquels ces constructions culturelles et sociales peuvent conduire, en particulier au moment des recrutements et des promotions



The GENDER-NET ERA-NET

Promoting gender equality in research institutions and the integration of the gender dimension in research



Rationale

Despite increasing numbers of solid indicators, extensive research, policy initiatives and wide awareness-raising on the issues linked to gender and science, the European Research Area (ERA) still faces structural obstacles within its research institutions. This prevents the ERA from reaching its objectives of the full participation of women in research and innovation at all levels (more than 50% of PhD graduates are women, but less than 20% of women are in Grade A positions) and to integrate the gender dimension in research contents and programmes. Overall this hinders the quality of research and full potential for innovation.

Aims of the GENDER-NET ERA-NET

- Foster cooperation and coordination of programmes and initiatives carried out at national or regional level in Member States, associated countries, and some partner countries.
- Address the common challenges still present in research institutions in achieving gender equality in research and innovation.
- Help reach a critical mass of universities and research institutions across Europe engaged in specific initiatives which promote gender equality in research institutions and the gender dimension in research contents.
- Support coherent monitoring and reporting of progress made with common indicators to assess achievements.

GENDER-NET Strategy

A pilot transnational research policy initiative which will allow for a global vision of best practices and conditions for success, innovative assessment and knowledge-transfer methods, as well as concrete engagement of partners towards joint implementation.

Partners will join forces to:

- 1) Map & analyse existing national/regional programmes and initiatives aimed at:
 - a) promoting gender equality in research & higher education institutions through structural change
 - b) gendering research contents
- 2) Identify priority activities for strategic transnational implementation
- 3) Design and optimise transnational transferability
- 4) Implement these joint activities

On-going concerns of GENDER-NET

- Expand outcomes by relying on the shared expertise and insight gained by partners
- Widen the consortium to reach a critical mass of institutions and stakeholders
- Disseminate results



GENDER-NET Consortium

12 National Programme Owners from 11 countries with synergistic expertise in gender and science issues.

Partners

1. Centre National de la Recherche Scientifique (CNRS) France (Coordinator)
2. Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche (MESR) France
3. Ministry of Economy and Competitiveness (MINECO) Spain
4. Research Council of Norway (RCN) Norway
5. Department of Economy, Education & Research of Swiss Confederation (WBF) Switzerland
6. Equality Challenge Unit (ECU) United Kingdom
7. Canadian Institutes of Health Research (CIHR) Canada
8. Irish Research Council /Higher Education Authority (HEA) Ireland
9. Fonds National de la Recherche Scientifique (FNRS) Belgium
10. Research Promotion Foundation (RPF) Cyprus
11. Ministry of Education, Science and Sport (MESS) Slovenia
12. National Academy of Sciences (NAS) USA

Observers

- Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) Germany
- Dual Career Netzwerk Deutschland (DCND) Germany
- Natural Sciences and Engineering Research Council of Canada (NSERC)

Expert Advisory Board

An international group of experts will provide advice and assess progress in the project.

For more information, contact Project Coordinator:

Dr. Anne Pépin
Director of the Mission for the Place of Women at CNRS, France
E-mail: anne.pepin@cnrs-dir.fr

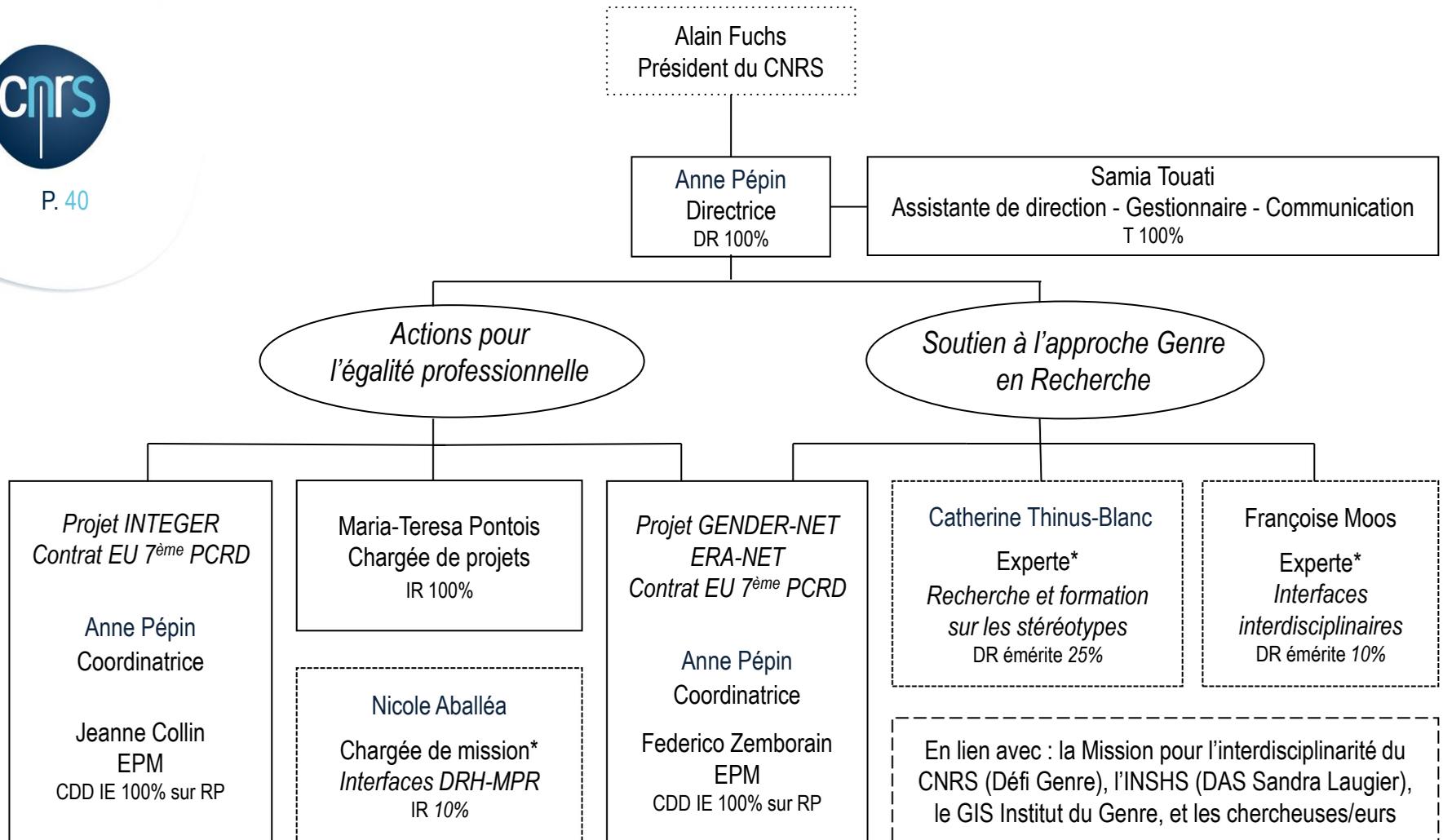
Funded through the European Commission's FP7 Science in Society 2013 Work Programme
Call SiS-2013-2.1.1-2: ERA-NET on the promotion of gender equality in research institutions
Start Date: October 15, 2013
Duration: 3 years



La Mission pour la place des femmes : une équipe à votre disposition



P. 40



* à temps partiel

www.cnrs.fr/mission-femmes

www.cnrs.fr/mission-femmes/integer

anne.pepin@cnrs-dir.fr