

université
de **BORDEAUX**

L'excellence scientifique : piège ou opportunité pour les
femmes? IPSL –Jussieu-12 juin 2025

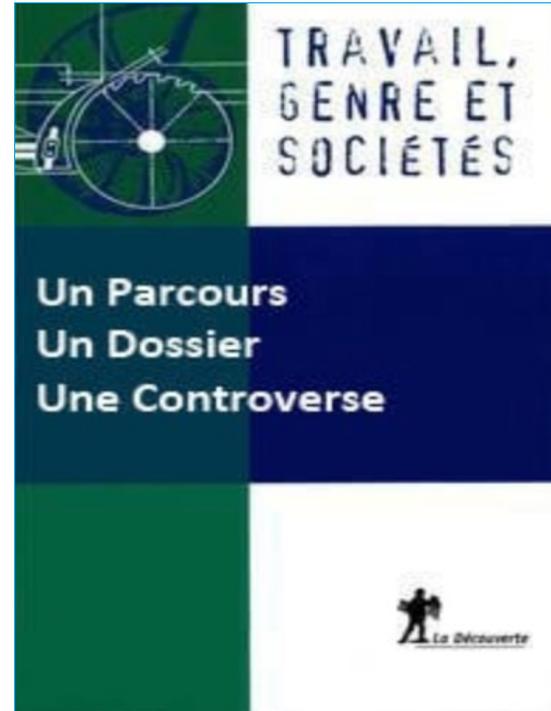
Fanny Gallot, Marion Paoletti.

Une présentation fondée sur une Controverse dans Travail, genre et société

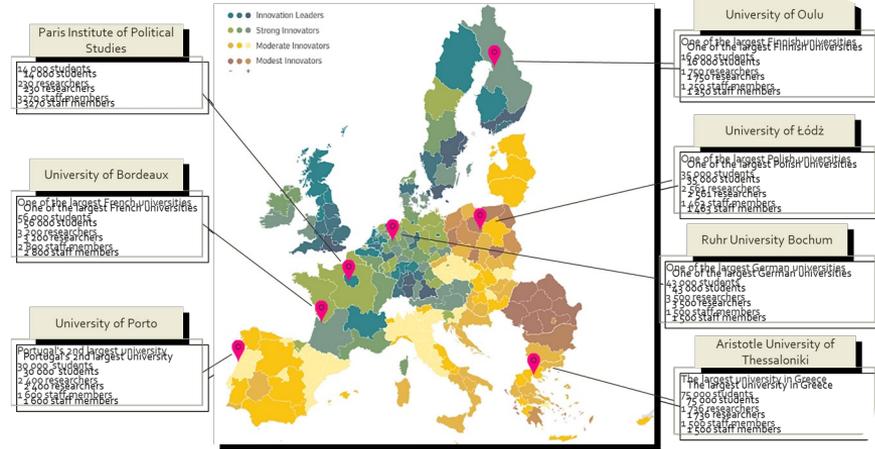


CONTROVERSE

**L'EXCELLENCE
SCIENTIFIQUE :
PIÈGE
OU OPPORTUNITÉ
POUR LES FEMMES ?**



Projet RESET



Contexte

- ❖ Projet déposé dans le cadre du programme *Sciences pour et avec la société* – Horizon 2020, **sélectionné en juillet 2020**
- ❖ UB - **coordinatrice** du projet. Partenariat composé de **7 universités européennes** qualifiées d'excellentes
- ❖ Projet transformant financé (3M€, part de l'UB - 547 172,5 €) sur **une durée de 4 ans** – janv. 2021 à déc. 2024
- ❖ **Coordinatrice scientifique** : Marion Paoletti

Lien vers le site internet du projet : <https://wereset.eu/about/>

Réflexions féministes sur l'excellence scientifique : 3 « points de vue situés »

Marion Paoletti

Sociologie politique, a travaillé sur le genre et la parité en politique, l'appel à la participation des habitants et les référendums / la démocratie.

Engagements comme « chargée de mission parité égalité diversité » à l'Université de Bordeaux (2014-2021), membre de la CPED – réseau des chargés de mission égalité

Deux « recherches-actions » sur l'ESR :

- Un contrat de recherche financé par Région Nouvelle Aquitaine sur l'impact des fusions d'organisations sur les carrières des femmes et des hommes
=> ouvrage *Politiques de la fusion. Organisations, services, territoires* (2021)
- Le programme RESET (*Redesigning Equality And Scientific Excellence Together*), financement H2020 : consortium de 7 universités européennes visant à mettre en place des « gender equality plans » (du M2 à l'éméritat)

Réflexions féministes sur l'excellence scientifique : 3 « points de vue situés »

Fanny Gallot

Historienne contemporaine, spécialiste sur genre et travail professionnel et domestique, syndicalisme et féminismes, plutôt milieux ouvriers et classes populaires

Réflexions féministes sur l'intersectionnalité au travail et dans l'éducation (dossiers *TGS* et *Cahiers du genre*)

Engagements contre les réformes de l'ESR, notamment dans Facs et labos en lutte (2019), auditionnée au HCE contre la LPR

Syndiquée, membre du Snesup-FSU et groupe Femmes de la FSU

Réflexions féministes sur l'excellence scientifique : 3 « points de vue situés »

Sophie Pochic

Sociologue du travail, travaille sur le genre des carrières (dans administrations ou entreprises en restructurations) et les politiques d'égalité professionnelle (version managériale ou négociée avec syndicats), dans des comparaisons européennes

Engagements contre les réformes successives de l'ESR, notamment dans Sauvons la Recherche (2004-2008) et Facs et labos en lutte (2019)

Syndiquée, membre du SNCS-FSU et groupe Femmes du SNCS

Associée à certaines actions de la Mission pour la place des femmes au CNRS (créée en 2001, Catherine Marry conseillère scientifique)

Membre du HCE, organisation avec Brigitte Grésy d'une auto-saisine contre la LPR

Définition de l'excellence scientifique

Au niveau des organisation académiques : les classements internationaux des universités, exacerbent la **concurrence** entre établissements, reconfigurent le secteur académique sur un **modèle anglo-saxon** avec, dans le contexte français, la **concentration de financements via des appels à projets** (Aust, 2014) et des **réformes successives de «l'évaluation» de la recherche publique** (Gozlan, 2020)

Au niveau individuel : modèle de carrière scientifique (fondé sur des **publications nombreuses**, avec une **progression rapide et linéaire**, mobile à **l'étranger**, sachant obtenir des **financements et manager de gros projets**)

1- La montée en puissance de l'impératif d'excellence scientifique

- Le rôle des classements internationaux
- le rôle du Nouveau Management Public
- Dans le contexte français, la LPR « excellence pensée sans l'égalité »



L'égalité entre les femmes et les hommes : un impensé du projet de loi de programmation pluriannuelle de la recherche ?

15 septembre 2020

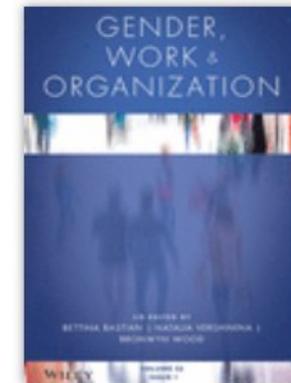
Table-ronde en visio avec 5 contributions écrites (période confinement) :

- Alban Jacquemart
- Fanny Gallot
- Catherine Goldstein (Femmes et Maths)
- Sophie Pochic
- Sandrine Rousseau (pour la CPED)

=> Audition de B. Grésy et S. Pochic au Sénat, amendements, mais effet quasi-nul

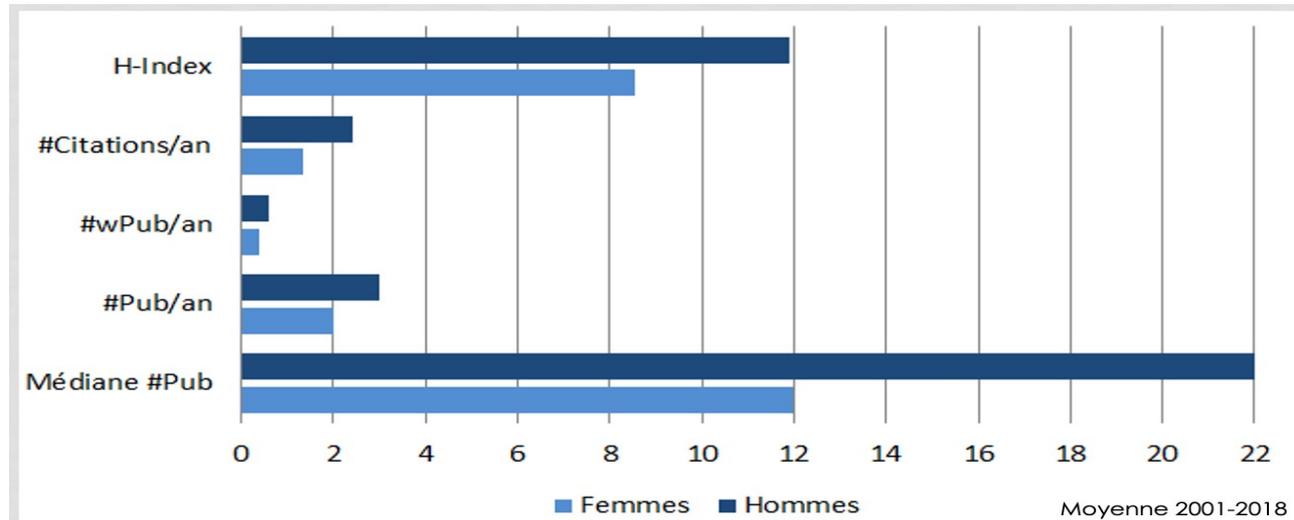
2- Pourquoi interroger l'excellence scientifique au nom de l'égalité? Un projet fondé sur l'épistémologie féministe

- Delphine Gardey et Ilana Löwy (dir.), *L'invention du naturel. Les sciences et la fabrication du féminin et du masculin*, Éditions des Archives contemporaines, 2000.
- Rebecca Rogers et Pascale Molinier (dir.), *Les femmes dans le monde académique. Perspectives comparatives*, Presses Universitaires de Rennes, 2016.
- Pauline Cullen, Myra Marx Ferree et Mieke Verloo, « Gender, knowledge production and knowledge work », *Gender, Work and Organization*, 2019, 6(6).



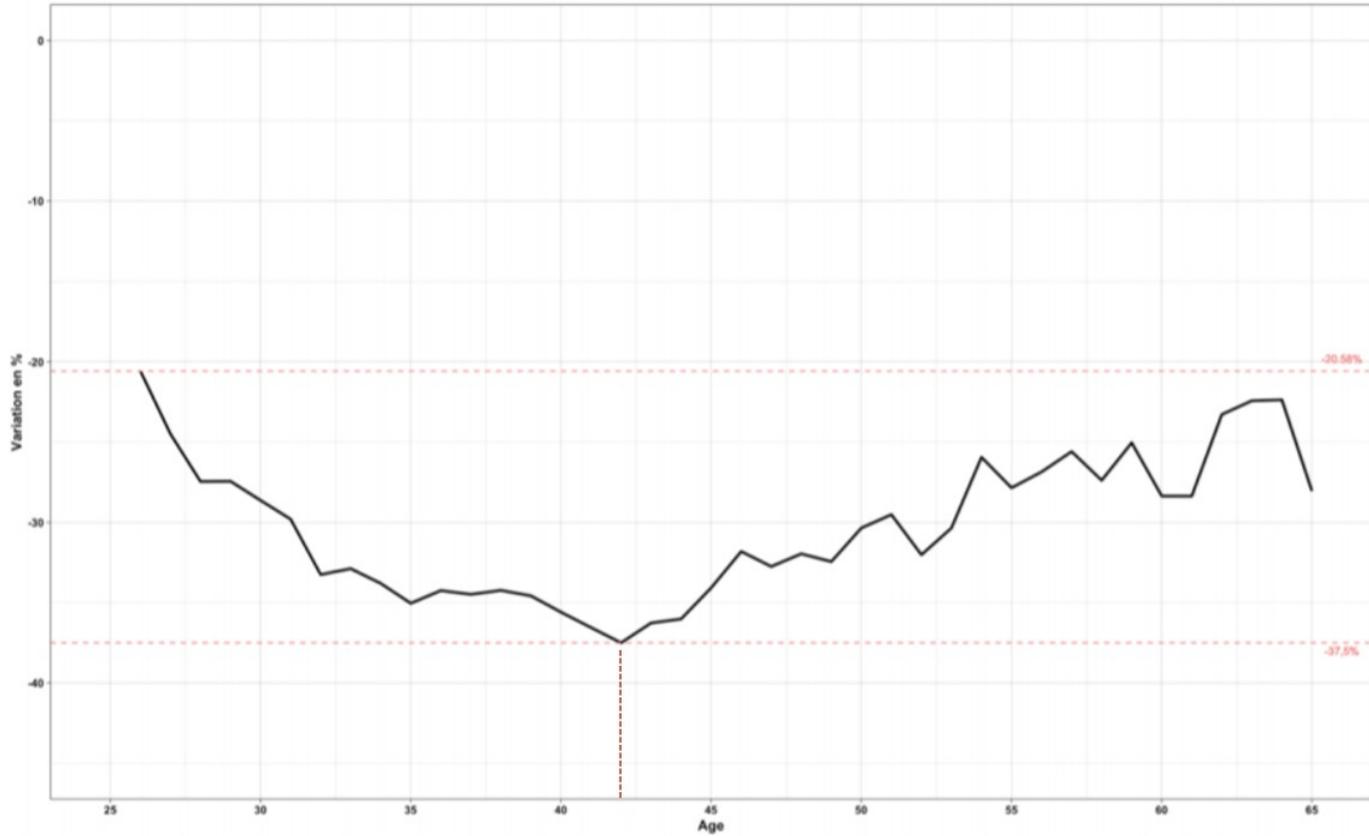
2.1 Le critère de la productivité scientifique

Le différentiel de productivité scientifique : des travaux anglo-saxons...
et le travail de Pascale Roux (UB, Bordeaux School of Economics)



Travail en cours, Amal Boughnim, Nicolas Carayol and Pascale Roux, The Anatomy of Gender Gaps in Scientific Productivity Across Career Cycles and Generations

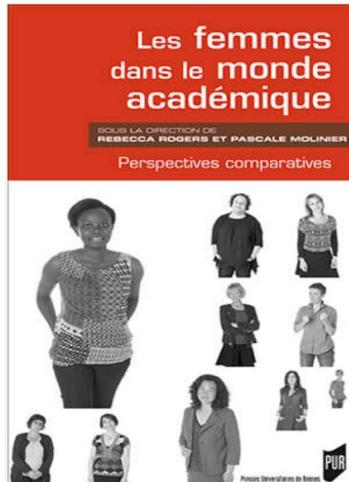
Variation du nombre de publications des femmes par rapport aux hommes



Travail en cours, Amal Boughnim, Nicolas Carayol and Pascale Roux, The Anatomy of Gender Gaps in Scientific Productivity Across Career Cycles and Generations

Les raisons de l'écart : 3 approches en sciences sociales

- A l'échelle micro-sociale : approches d'inspirations dispositionnelles
- A l'échelle macro-sociale : des approches d'inspiration sociétales
- A l'échelle meso-sociale : des approches centrées sur les organisations.



Nicky Le Feuvre, « Femmes et sciences . Apports et écueils des comparaisons internationales » in Rebecca Rogers, Pascale Molinier (dir.), *Les femmes dans le monde académique. Perspectives comparatives*, Rennes, Presses universitaires de Rennes, coll. « Essais », 2016

2-2 « Excellence » et le critère de l'internationalisation

Zippel Kathrin, professeure de sociologie et d'études de genre à la Freie Universität de Berlin – Chaire Fondation Einstein (Allemagne)

Zippel Kathrin, 2017, *Women in global science: Advancing academic careers through international collaboration*, Stanford University Press.

- Un critère à l'apparence objective mais flou
- Ressource distinctive pour certaines femmes et certains hommes
- Perpétue plutôt les inégalités de genre et de classe
- Des post-doc à l'étranger : couteux et sans garantie
- Plaide pour une internationalisation limitée (impact carbone) et accompagnée (après recrutement et avec droits sociaux)

2-3 Les financements de « l'excellence » : La réussite aux AAP et la conduite de gros projets

Julien Gossa, maître de conférence en informatique

Hugo Harari-Kermadec, professeur d'université
économie/sociologie, sur transformations néolibérales ESR

Au niveau individuel, nouvelle norme entrepreneuriale dans
les carrières académiques – AAP (ANR, Régions, ERC...)
dans un contexte de sous-investissement récurrent

Au niveau national, concentration des financements crée :

- un biais de classe pour les étudiant.es (sous-financement petites universités et filières populaires)
- un biais de genre (pour les chercheur.es) en mouvement



-Les montants conséquents du PIA (PIA1 en 2010 : 22,5 milliards €, PIA2 en 2013 : 4,5 milliards €, PIA3 en 2017 : 2,8 milliards € et PIA 4 en 2020 : 6,5 milliards €) sont concentrés : **25% des établissements concentrent 80% des financements**

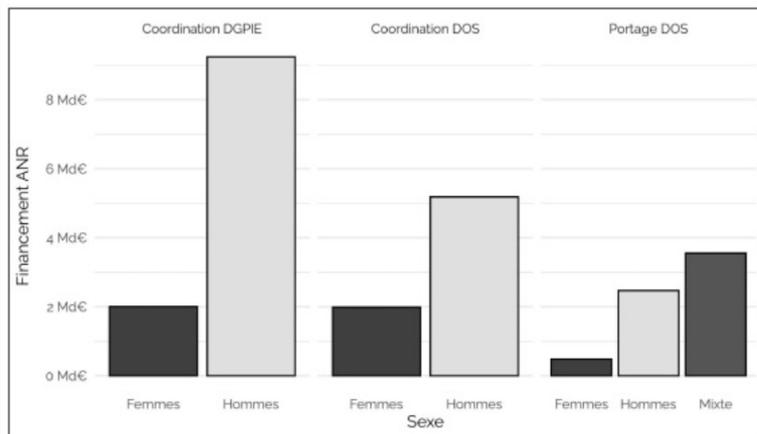
=> les **enfants des classes populaires sont particulièrement rares** (aux niveaux master et doctorat concernés par ces financements) dans ces établissements, surtout parisiens.

-Un effet genre en bas de classement : les **filières féminisées marquées par un désinvestissement budgétaire** (ex : INSPE ou SHS)

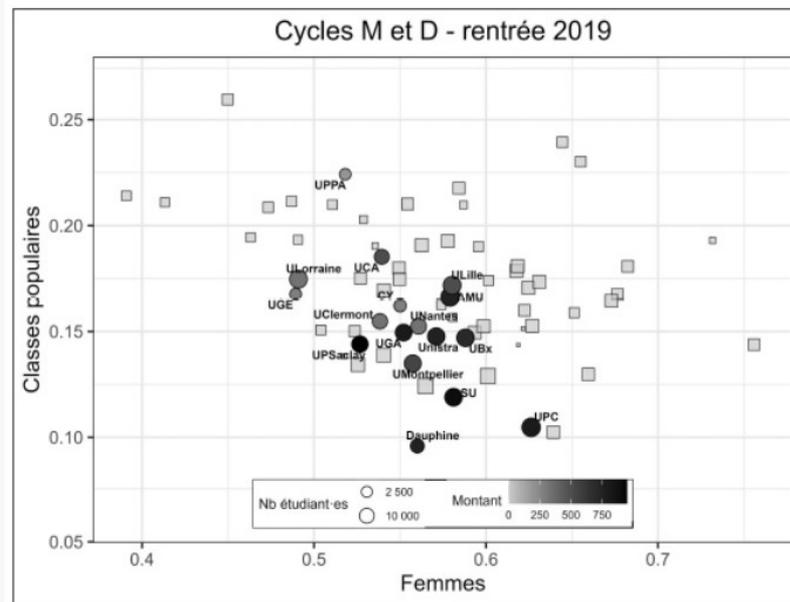
-Des **AAP qui bénéficient d'abord aux chercheurs** (ex : ANR), mais financeurs mettent en place, sous pression Union européenne et Etat, des politiques d'égalité avec indicateurs sexués qui réduisent les écarts (en % de lauréats, mais pas en montant – effet sciences dures/industrie)

Les financements de « l'excellence » : La réussite aux AAP et la conduite de gros projets

Volume de financement ANR suivant le genre de la personne coordinatrice



Position des universités suivant la part des femmes et des classes populaires dans leur population étudiante et montant (ou absence) de financement d'excellence



Un effet Matilda renouvelé à l'intérieur des établissements d'excellence

Audrey Harroche, lecturer Université d'Oxford Brooke, doctorat en sociologie, *Gouverner par les inégalités : la mise en œuvre d'une initiative d'excellence dans l'enseignement supérieur et la recherche*, co-direction Christine Musselin et Jérôme Aust (2021)

- Effet Matilda : invisibilisation du travail des femmes dans la production scientifique et captation de leurs résultats par leurs collègues masculins, concept créé par l'historienne des sciences Margaret W. Rossiter (1993)
- Etablissements d'excellence avec nouvelles missions (gestion de projets, politiques égalité/diversité, communication, partenariats, etc...) réalisées par des « petites mains de l'excellence » de haut niveau de qualification
- Maintien dans l'académie, mais sur statut précaire et avec déclassement professionnel (ITA) pour des docteurs, souvent femmes.

Effet Matilda



The “Matilda Effect” is a term coined by Prof. Margaret W. Rossiter, named after the 19th century author Matilda Joslyn Gage, who experienced the phenomenon herself. There are famous examples, from Rosalind Franklin’s often-overlooked role in discovering the structure of DNA to Lise Meitner, who was not awarded the the 1944 Nobel Prize for chemistry along with her male colleague for their foundational work in nuclear fission or Marthe Gautier, who discovered the chromosomal source of Downs Syndrome, while a male colleague was given sole credit for it for many years.

(Haines, 2017)



This project has received funding from the European Union's Horizon 2020 research and innovation programme under grant agreement No 824585.



Gender Equality
GE ACADEMY

3. Que faire ?

3-1 Version radicale –pessimiste : Abandonner la notion d'excellence scientifique?

« Un plaidoyer pour la diversité scientifique plutôt que l'excellence »
(controverse TGS, 24)

Yvonne Benschop, Professor of Business Administration, Organizational Behavior, Radboud university (Pays-Bas).

- ❑ Van Den Brink Marieke et Benschop Yvonne, 2012a, « Gender practices in the construction of academic excellence: Sheep with five legs », *Organization*, vol. 19, n° 4, p. 507-524.
- ❑ Van Den Brink Marieke et Benschop Yvonne, 2012b, « Slaying the seven-headed dragon: The quest for gender change in academia », *Gender, Work & Organization*, vol. 19, n° 1, p. 71-92.
- ❑ Van Den Brink Marieke et Benschop Yvonne, 2014, « Gender in Academic Networking: The Role of Gatekeepers in Professorial Recruitment », *Journal of Management Studies*, vol. 51, n° 3, p. 460-492.

Critiques féministes des organisations : processus de pouvoir formels et informels

Etude des processus de recrutement niveau Professeur des universités :

a) Indicateurs, critères, normes de l'excellence : pas « objectifs »

« Réputation » dépend aussi d'insertion dans des réseaux et reflète des sujets ou approches « à la mode »

Appréciation des « qualités personnelles » avec biais genrés et racialisés : disponibilité, ambition, autorité, leadership, confiance, etc...

b) Pouvoir de décision et « *gate keepers* » : processus social, comités de sélection à majorité masculine et blanche, « petit cercle fermé »

c) L'évaluation des candidatures : mise en œuvre différenciée des critères

Barre placée plus haut pour les femmes, « moutons à cinq pattes » ou sont perçues comme un choix risqué

Action positive pour des candidates perçue comme confirmant que femmes ont besoin d'aide ou comme discrimination contre les hommes...

« Le mythe de la méritocratie et la croyance en l'excellence scientifique sont les deux clés de la production d'inégalités dans les institutions universitaires en Europe[Jenkins et al., 2022]. (...) L'idéal de la méritocratie fonctionne comme une idéologie servant les intérêts des puissants. L'excellence scientifique est une construction sociale projetant un idéal universitaire désincarné, solidifiant un statu quo d'inégalités intersectionnelles, de genre, de classe et de race. (...) L'excellence n'est qu'une logique parmi d'autres L'hégémonie de l'excellence doit être rejetée (...) (la) diversité est aussi nécessaire pour une meilleure science. »

Jenkins Fiona, Hoenig Barbara, Weber Suzanne Maria et Wolfram Andrea (dir.), 2022, Inequalities and the Paradigm of Excellence in Academia, Londres, Taylor & Francis.

3- 2 version radicale élitiste : abandonner les objectifs d'égalité et de diversité

- Offensive de Trump et de « l'internationale réactionnaire » contre les sciences sociales, le genre, la diversité, le climat.
- Un point de vue très minoritaire chez les personnels de recherche: résultats des focus groups RESET

3-3. La stratégie réformatrice de RESET : équilibre (instable) entre excellence et égalité

Inscrite dans le programme européen pour la recherche 24-27 (Horizon Europe)

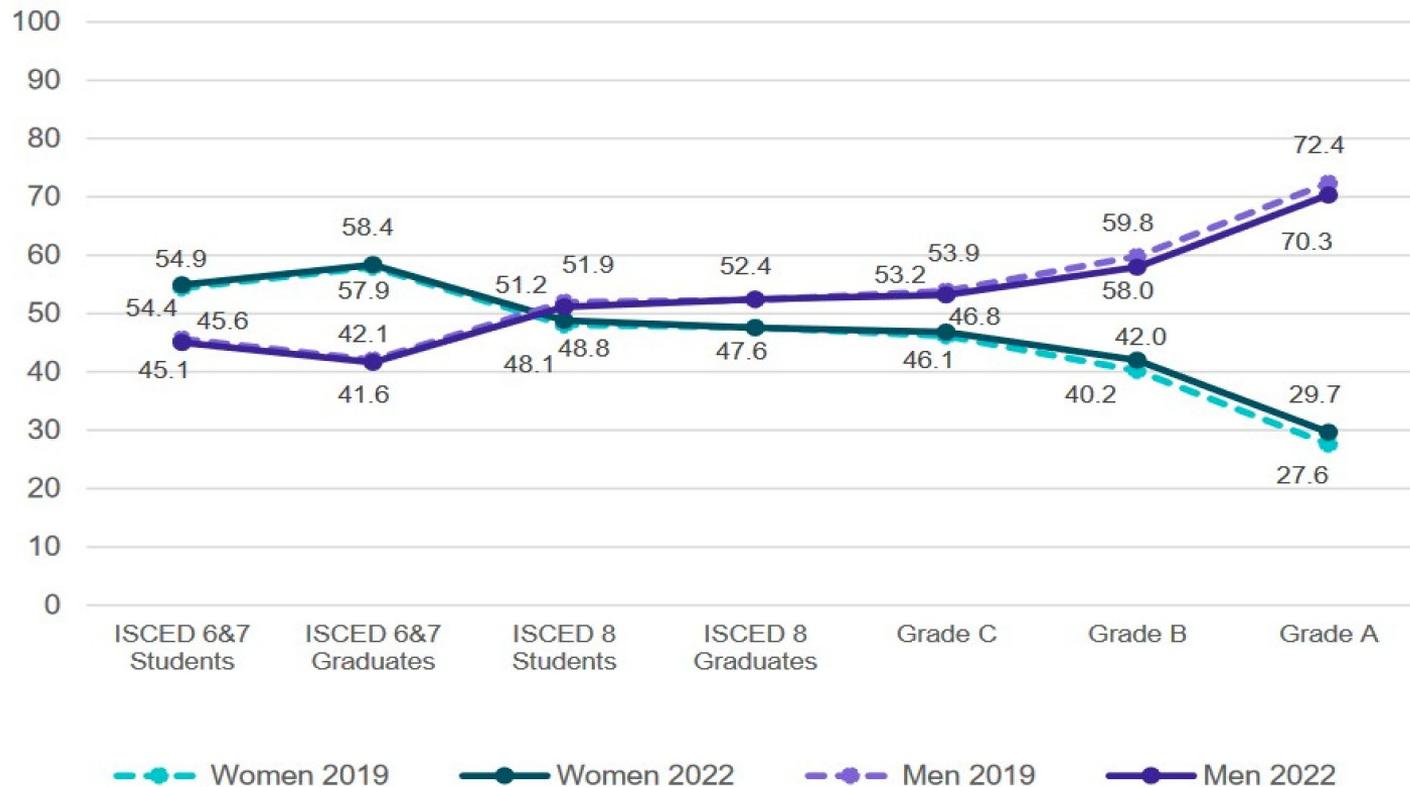
Maxime Forest : Vers des politiques d'excellence inclusives au niveau européen ?
(Controverse TGS 2024)

Horizon Europe comme tournant ?

Depuis les 90's, politique européenne de la recherche :

- Promotion de l'excellence et de politiques d'égalité (*gender mainstreaming*) dans l'ESR (ex : depuis 2005, la Commission européenne a **intégré des critères spécifiques pour l'évaluation des projets soumis, représentation des femmes parmi les équipes** (aujourd'hui un critère de classement) et les « principal investigators » (responsables de projet)
- Bilan : pas de « big bang » en matière de lutte contre les biais et inégalités de genre.
- **Horizon Europe** : 2021-2027, renforcement des exigences.

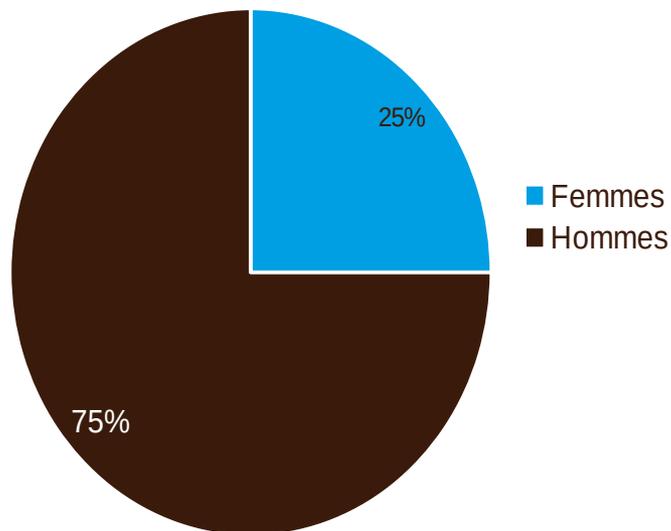
Rappel inégalité carrière : Une ségrégation verticale



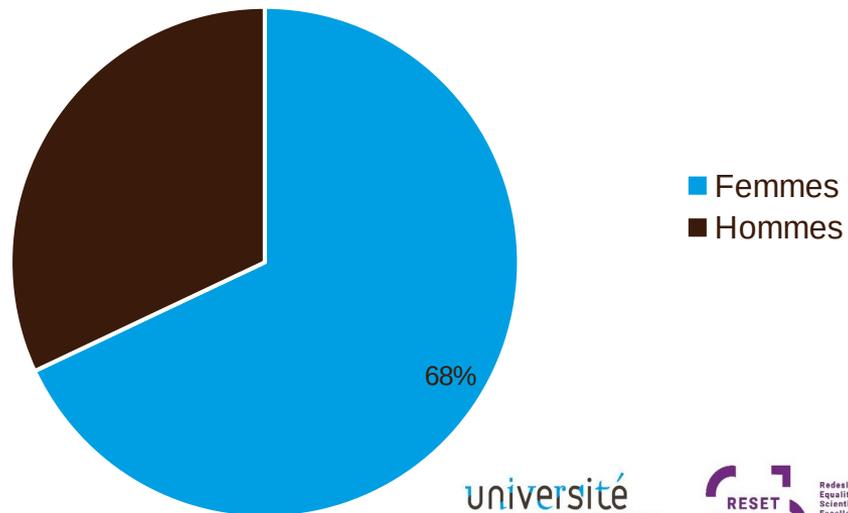
Une différenciation horizontale



Sexe des chercheur.es en sciences, ingénierie et informatique en UE*



Sexe des chercheur.es en éducation en UE*



« Se dessine ainsi le **paradoxe** d'un environnement – l'Espace européen de la recherche – constitué autour de la **promotion de l'excellence** mais dont les dispositifs de gouvernance (financements, critères de sélection, programmes) sont désormais mis au service d'une **approche plus inclusive de l'innovation scientifique**. »

Maxime Forest, Controverse TGS, 2024

3.4 Une approche critique et inclusive de l'excellence chez les travailleurs/es de l'ESR

« Les gens sont allergiques à l'Excellence »

« Vous êtes excellent ou vous n'êtes rien »

« L'Excellence ne veut rien dire... »

« La course à l'Excellence »

Contradiction entre une approche éthique qualitative et managériale/utilitariste quantifiée?

Extraits de nos focus groupes RESET sur l'excellence (2021)

Effets positifs	Effets négatifs
<ul style="list-style-type: none">-Objectivation des critères potentiellement favorables à l'égalité-Universalisation du modèle scientifique.	<ul style="list-style-type: none">-Perte de sens de la notion (FG RESET)-Obsession pour les classements avec mesures +/- sérieuses (cf Yves Gingras)-Inconduites scientifiques (fraudes, données, etc), énergie consacrée aux classements et réponses appels d'offres -plutôt que produire bonne science).

4 : Exemple d'actions dans le cadre d'une stratégie réformiste

Déclaration commune des universités RESET sur leur engagement en faveur d'une excellence inclusive

Gouvernance

Culture institutionnelle

Egalité professionnelle

Production et transfert de savoir

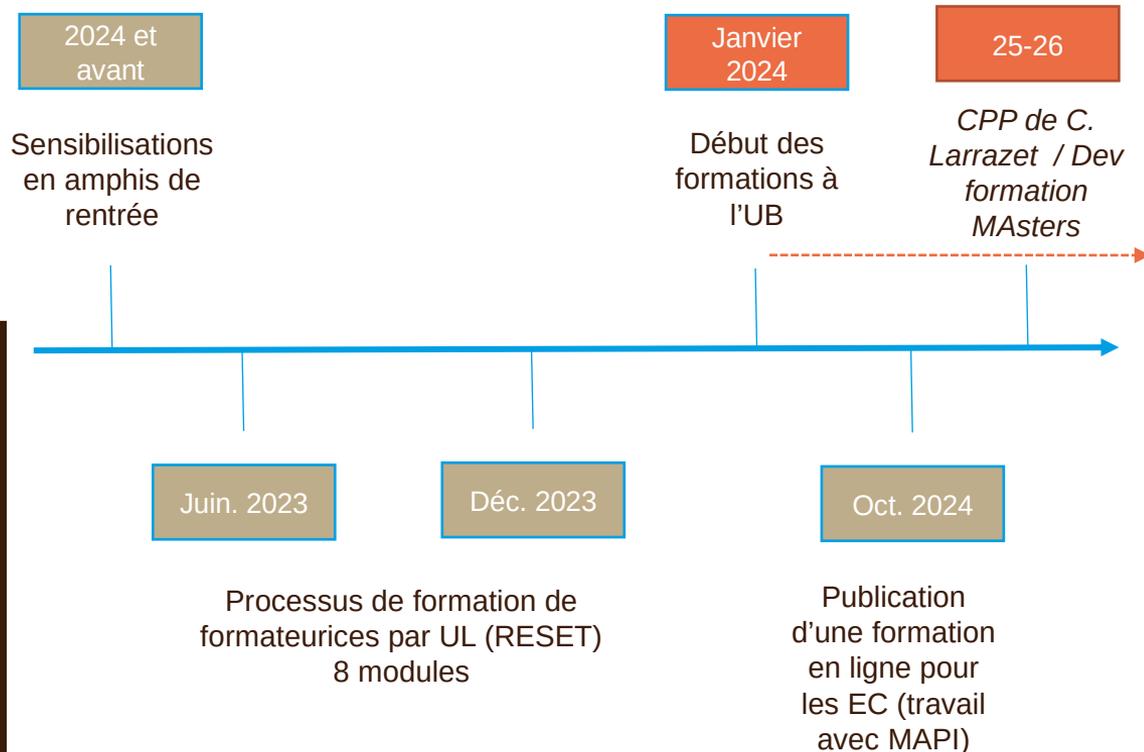
- Prise en compte du genre et de l'intersectionnalité dans le contenu des recherches et formations
- Favoriser l'ouverture des universités aux sociétés



Actions de formation auprès de la communauté universitaire

Personnels : Mise en ligne formation des personnes enseignantes à un enseignement sensible au genre et aux discriminations (MAPI)

Etudiant.es :



. Prise en compte du genre dans les recherches

- L'outil du Gender Impact Assessment – ou Evaluation de l'impact du genre
- Evaluation *ex ante* des dimensions de genre et de sexe dans les activités et productions de la recherche.
- Elle vise à déterminer le degré de prise en compte du sexe et du genre dans un projet de recherche (dans sa phase de préparation, d'élaboration et de diffusion).
- Le GIA questionne, analyse, sensibilise et intègre le sexe et le genre dans le processus de recherche.

Etat des lieux : Faible prise en compte du genre dans les recherches

Au niveau européen, She Figure 2024 : 3% des recherches publiées (entre 2018 et 2022) prennent en compte le genre

France : Une équipe dirigée par le sociologue Etienne Ollion, professeur à Polytechnique, a mené une enquête approfondie sur la place tenue par la question du genre dans 120 publications scientifiques. Elle est passée de 9 % en 2001 à 11,4 % du total en 2022.

https://www.lemonde.fr/idees/article/2025/04/08/il-n-y-a-pas-d-obsession-pour-le-genre-dans-les-sciences-sociales-en-france-une-etude-le-demontre_6592433_3232.html

Les impacts d'une recherche gender & diversity-blind

Mariée
Femme
Robe
Mariage

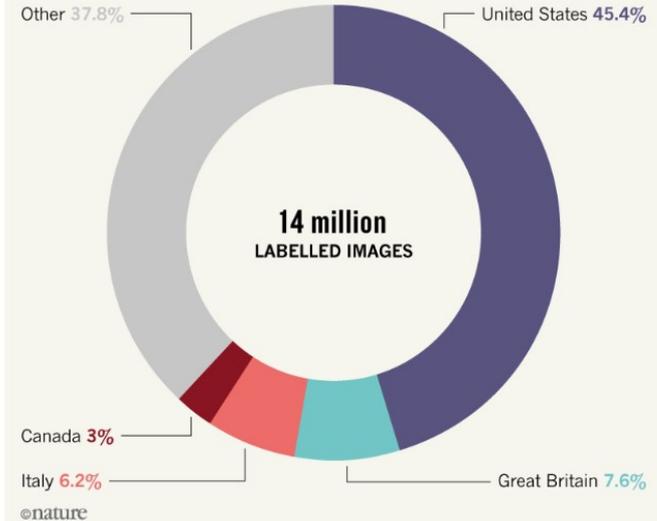
Performance artistique
Rouge
Costume
Folklore



Source : Londa Schiebinger (Professor of History of Science at Stanford University, Director of the US/EU Gendered Innovations Project) : Keynote speech, Gender-Net Plus, "Integrating Gender Analysis into Research" (Paris, 16-17 Nov 2022)

IMAGE POWER

Deep neural networks for image classification are often trained on ImageNet. The data set comprises more than 14 million labelled images, but most come from just a few nations.





En 2018, il n'y a que 12% de femmes dans le secteur de l'IA.
Cette trop faible mixité a des répercussions sur les productions du secteur numérique.

Lors de son lancement, l'application de santé Google ne permettait pas d'indiquer les données concernant le cycle menstruel. Pourtant, c'est un élément important de la santé d'une grande partie de la population.

Attentes des financeurs



Une obligation à échelle européenne. Nouvelles exigences d'Horizon Europe

- Évaluation des **nouvelles propositions de recherche et innovations** du point de vue du genre : **sauf si sa non-pertinence pour un sujet spécifique est spécifiée dans la description du sujet.**
- Le **Plan pour l'égalité des genres** comme critère d'éligibilité.
- Assurer **l'équilibre entre les sexes**, avec un objectif **de 50% de femmes dans les organes consultatifs** liés à Horizon Europe.
- Les chercheurs et chercheuses ont la possibilité de s'auto-identifier dans les propositions et les rapports de projet selon trois catégories de genre : **femme, homme ou non-binaire.**

Source: *Horizon Europe Programme Guide, 2021*

Attentes des financeurs



La politique « genre » de l'ANR (Agence Nationale de la Recherche)

- Une démarche progressive qui passe dans un premier temps par une **sensibilisation et un accompagnement**. **L'ANR n'impose pas mais incite**.
- Amener les communautés scientifiques à **systematiquement considérer la dimension sexe et/ou genre** dans leur recherche et ce quel que soit le domaine pour une production des connaissances de qualité.
- Former les évaluateurs à la question du genre dans **les biais de sélection afin de garantir une équité de traitement entre les projets**.

Source: ANR

Checklist pour la prise en compte du genre dans les recherches : les questions à se poser à toutes les étapes du processus de recherche.

6.1. Phase de planification (1/2)

Choix du sujet, analyse documentaire, zones d'ombre, question de recherche, données	OUI	NON	Je ne sais pas
J'ai effectué une revue de la littérature et j'ai inclus le sexe et le genre dans ma recherche de mots-clés.		X	
Je veille à prendre en considération la diversité des auteur.es cités (sexe, origine géographique, ...).	X		
J'indique le prénom des auteur.es dans la bibliographie			
J'ai tenu compte de l'influence du genre dans la manière dont j'ai élaboré ma question de recherche et mes objectifs de recherche .			

Lorsque j'analyse les manques de la recherche ou de données sur mon sujet, je réfléchis à **la façon dont le genre peut jouer un rôle dans la production de ces manques**.

Phase de planification (2/2)

Choix du sujet, analyse documentaire, zones d'ombre, question de recherche, données	OUI	NON	Je ne sais pas
Je prévois d'inclure des données désagrégées par sexe .			
S'il existe des différences dans les données désagrégées par sexe, je me questionne pour savoir si ces différences sont influencées par les normes de genre dans la société .			
Ma façon d'interpréter les données désagrégées par sexe (si elles existent) comprend une autoréflexion, mes propres stéréotypes et préjugés pouvant m'influencer .			
Je tiens compte de communautés diverses (sexe, âge, origine,...) dans l'échantillonnage .		X	
J'ai pris en compte les risques spécifiques pour l'égalité de genre associés à cette recherche et j'ai conçu des mesures pour atténuer ces risques.			
J'ai procédé à la vérification des théories de genre existantes qui concernent le sujet de ma recherche.	X		

La checklist RESET - Phase d'élaboration (1/2)

Qualité et efficacité du plan de travail, constitution de l'équipe de recherche.	OUI	NON	Je ne sais pas
J'ai conçu des outils de collecte de données afin de prendre en compte les stéréotypes de genre et les normes sociales et culturelles susceptibles d'introduire un biais de genre dans les données.			X
J'ai tenu compte de l'équilibre entre les sexes au sein du consortium ou de l'équipe du projet .			
Mon équipe de recherche est équilibrée en termes de sexe et de diversité (âge, origine, statut, âge académique...)		X	
Je propose des moments de réflexion en équipe sur les éventuels biais cognitifs et stéréotypes	X		

Phase d'élaboration (2/2)

Qualité et efficacité du plan de travail, constitution de l'équipe de recherche.	OUI	NON	Je ne sais pas
Même si l'équipe n'est pas manifestement diversifiée (par exemple, tous les membres viennent du même domaine, du même sexe, de la même ethnie,...), je tiens compte des points de vue et des expériences de tous les groupes sociaux.		X	
Dans mon équipe, tous les points de vue sont entendus et tous les membres sont écoutés.			
Les tâches dans mon équipe sont réparties de façon à ne pas reproduire les stéréotypes de genre.			
Des chercheurs formés aux études de genre font partie de l'équipe de recherche.		X	
Les conditions de travail permettent-elles à tous les membres du personnel de concilier leur vie professionnelle et personnelle / familiale de manière satisfaisante ?			

La checklist RESET: Phase de diffusion (1/2)

Les dimensions de sexe et de genre dans les parcours, les impacts et les contributions, les impacts sociétaux de la recherche.	OUI	NON	Je ne sais pas
J'utilise des termes et un langage appropriés qui ne renvoient pas à des stéréotypes de genre et qui ne supposent pas qu'il n'y a que deux genres.	X		
Lorsque je choisis des auteur.es, que j'invite des conférencier.es, que je planifie des publications et que j'assure la visibilité des chercheur.es et de leurs travaux sur des sites web, je fais attention à l'équilibre entre les sexes			X
Je valorise tous les membres de l'équipe de recherche dans la phase de diffusion (auteurs, publications, site web, ...)		X	
La dimension du sexe/genre est incluse dans la présentation des résultats.	X		

Les **institutions, les départements et les revues qui se**

Phase de diffusion (2/2)

Les dimensions de sexe et de genre dans les parcours, les impacts et les contributions, les impacts sociétaux de la recherche.

OUI

NON

Je ne sais pas

Les rapports de recherche/publications/produits seront **révisés par un.e expert.e en genre.**

J'ai inclus **une formation sur l'égalité des genres et la diversité** pour le personnel du projet.

X

Je considère que les résultats de ma recherche (projet) peuvent avoir des **effets différents sur les hommes et les femmes, les garçons et les filles.**

X

Mes recherches peuvent **contribuer à faire progresser l'égalité des genres dans la société.**

X

J'ai envisagé une **publication ou un événement spécifique sur les résultats liés au genre**

POUR ALLER PLUS LOIN



Les femmes et la science, une vieille histoire de stéréotypes ©Getty - Catherine Falls Commercial

[https://
www.radiofrance.fr/
franceinter/
podcasts/la-tete-au-
carre/les-femmes-et-
la-science-une-
vieille-histoire-de-
stereotypes-4635303](https://www.radiofrance.fr/franceinter/podcasts/la-tete-au-carre/les-femmes-et-la-science-une-vieille-histoire-de-stereotypes-4635303)

D'autres outils disponibles à l'université développés dans le cadre de RESET

PHOTO EXHIBITION

BEHIND THE SCENES

CAMILLE MÉNARD



Veterinary University of Bordeaux

"I particularly appreciate the exchanges with numerous stakeholders from various backgrounds. All of these people are aware of the stakes and the responsibility we have to assume; and we are all constantly working to improve our practices for an ethical and responsible science."

FACES OF CAMPUS MEDIA CAMPAIGN
wereset.eu #FacesOfCampus #BehindTheScenes

Extrait de la campagne médiatique RESET (2022)



Alertomètre (avec le soutien du MESRI, 2022)

université
de BORDEAUX

Cellule d'écoute de veille et de signalement
Fiche #2 – Personnel témoin
Mise à jour le 05/06/2023

HARCELEMENT, DISCRIMINATIONS & VIOLENCES Réagir et se protéger en tant que témoin

Vous avez été témoin d'atteintes volontaires à l'intégrité physique d'une personne, d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, d'agissements sexistes, de menaces ou d'intimidation ?
Ne vous isolez pas, les professionnelles de la cellule d'écoute, de veille et signalement (CEVS) vous accompagnent.

Utilisez le [formulaire de signalement en ligne](#)
ou contactez la cellule par mail : celledeveille.personnel@u-bordeaux.fr

Gardez à l'esprit que...

Vous n'êtes pas responsable de la situation. Ne culpabilisez pas d'avoir réagi ou de ne pas avoir réagi face à une situation dont vous êtes témoin.

Vous n'êtes pas responsable de la prise en charge psychologique de la personne ayant subi une telle situation. Vous pouvez être à son écoute tout en veillant à vous préserver, et, sans prendre de décision à sa place, l'orienter vers les professionnelles de la cellule d'écoute, de veille et de signalement de l'université.

Vous devez faire preuve de discrétion, pour préserver à la fois la personne concernée, le bon ordre des services et vous-même et éviter de créer des tensions au sein du collectif de travail et/ou d'étude.

1 – Signalement auprès de la CEVS

À la suite du signalement et dans un délai compris entre 48h et 5 jours ouvrés*, la coordinatrice de la CEVS vous répond et vous propose un rendez-vous sous environ 15 jours

*hors période de fermeture administrative.

Fiches réflexe sur comment réagir quand on est victime / témoin de VSS et discrimination

Jeu de société – « Rattrape-moi si tu peux »



La Feuille de route RESET pour des recrutements et avancements de carrière en faveur de l'égalité et la diversité

Domaine d'intervention 1 : Recrutements

Objectif 1 :
Favoriser l'égalité des chances entre les candidats en encourageant la mise en place d'un système de recrutement égalitaire

Recommandation 1.1 : Accroître la production de données sexuées, et les analyser dans une perspective intersectionnelle.

Recommandation 1.2 : Mettre en place un système d'offres d'emploi inclusif, non discriminatoire et transparent.

Recommandation 1.3 : Favoriser la diversité des membres des jurys de recrutement et des viviers de candidats.

Recommandation 1.4 : Veiller à ce que le processus de sélection soit non discriminatoire et permette le bien-être de tous les candidats.

Recommandation 1.5 : Intégrer et accueillir les nouveaux collaborateurs de manière inclusive.

Domaine d'intervention 2 : Avancement de carrière et promotion

Objectif 2 : Impulser un changement structurel durable en renforçant l'équilibre entre les hommes et les femmes à tous les niveaux de la hiérarchie

Recommandation 2.1 : Mettre en œuvre des stratégies de promotion proactives.

Recommandation 2.2 : Revoir les critères de promotion pour s'assurer qu'il n'y a pas de préjugés ou de discrimination.

Domaine d'intervention 3 : Leadership et prise de décisions

Objectif 3 : Faciliter l'accès des femmes et des groupes minoritaires aux postes de direction et de prise de décision

Recommandation 3.1 : Améliorer la diversité des genres et la sensibilisation au sein des organes de prise de décision.

Recommandation 3.2 : S'attaquer au problème de la sous-représentation des femmes et des groupes marginalisés dans les organes de prise de décision.

8 recommandations de la direction de la communication pour une communication égalitaire

8 Recommandations pour une communication égalitaire au travail



1. Féminiser et accorder systématiquement les titres, fonctions, grades

Exemple : un vice-doyen, une vice-doyenne

3. Utiliser les formes féminines

Exemple : outrice, maîtresse de conférences, professeure, chercheuse (plutôt que chercheur), docteure (plutôt que doctoresse)...

5. Favoriser les noms collectifs et les expressions génériques

Exemple : le corps professoral, la communauté étudiante, la présidence, la direction, le public étudiant, l'équipe administrative, le groupe...

7. Préférer la forme passive à la forme active lorsque la mention du sujet à la forme active n'est pas informative

Exemple : « Ce projet a été mené à bien. » au lieu de « Ils ont mené à bien ce projet. »

2. Bannir les expressions sexistes

Exemple : l'Homme (pour l'humanité), le chef de famille, le nom de jeune fille, mademoiselle...

4. Utiliser la double flexion par ordre alphabétique

Exemple : les étudiantes et les étudiants, les docteures et les docteurs...

6. Favoriser les termes épicènes (qui englobent toutes les personnes)

Exemple : scientifiques, spécialistes, collègues, universitaires, partenaires, vacataires, membres, responsables, personnes, titulaires d'un master, bénéficiaires d'une bourse...

8. Respecter l'ordre alphabétique lors d'une énumération

Exemple : les lycéennes et les lycéens, les sénateurs et les sénatrices...

Pour aller plus loin...

- [Guide pratique pour une communication sans stéréotypes de sexe du Haut Conseil à l'égalité entre les hommes et les femmes](#), 2016.
- [Guide pour l'écriture inclusive de l'université](#), Université Mc GILL, 2018.
- [Guide de communication inclusive](#), Université du Québec, Octobre 2021.
- [Toolbox for Gender-neutral, Diversity-oriented, Institutional communication](#), Projet RESET, Septembre 2021.

Conclusion et prolongements

- Politiques d'égalité « managériale » qui sont portées par les directions des établissements (présidence et chargées de mission), **avec le même cadrage que le secteur privé** (égalité élitiste, sensibilisation et communication - stéréotypes)
- Les **syndicats** portent (parfois) une autre vision de l'égalité, « cadrage égalité-sociale ou redistributive », mais mis à l'écart de la fabrique des politiques d'égalité et réforme de « gouvernance »
- **Approche féministe matérialiste** attentive à la dégradation des conditions de travail et d'emploi, **impact disproportionné des restructurations, financements par projets et précarisation longue** qui exacerbe conflit travail productif/travail reproductif et reproduit des avantages masculins et inégalités de classe/race...

Prolongement : les inégalités de salaire et la sous-valorisation des métiers IT au CNRS

- **Célia Bouchet**, post-doc, supervision de Sophie Pochic
- Etudes co-construites avec la Mission pour la place des femmes au CNRS, dans le cadre de son **Plan d'action égalité 2021-2023**
- Accès aux données SI-RH (carrières et salaires) et enquête par questionnaires (25% des IT)
- Tâches organisationnelles et relationnelles réalisées en majorité par métiers IT féminisés, sont moins visibles, moins reconnues et désajustements accrus avec sous-effectifs
- Exigences de disponibilité accrues, en contradiction avec division sexuée du travail reproductif toujours inégales (surtout avec bas salaire, faible externalisation)
- Forte pénalité à la maternité pour les IT (moindre promotion et moindre prime)
- Etude présentée à la DRH et au Comité Egalité-Parité, et autorisation de publication
- Actions les moins coûteuses choisies pour le Plan Egalité 2024-2026 : formation des encadrants à évaluation sans biais des IT, parité dans médailles CRISTAL, non-discrimination en cas de maternité ou temps partiel...

Prolongement : les inégalités de salaire et la sous-valorisation des métiers IT au CNRS

COMMENT EXPLIQUER LES INÉGALITÉS DE RÉMUNÉRATION ENTRE FEMMES ET HOMMES AU CNRS EN 2021 ?

DÉCOMPOSER LES FACTEURS CLÉS

Mission pour la place des femmes

ÉTUDE SUR LA VALEUR ET LA RECONNAISSANCE DES MÉTIERS IT

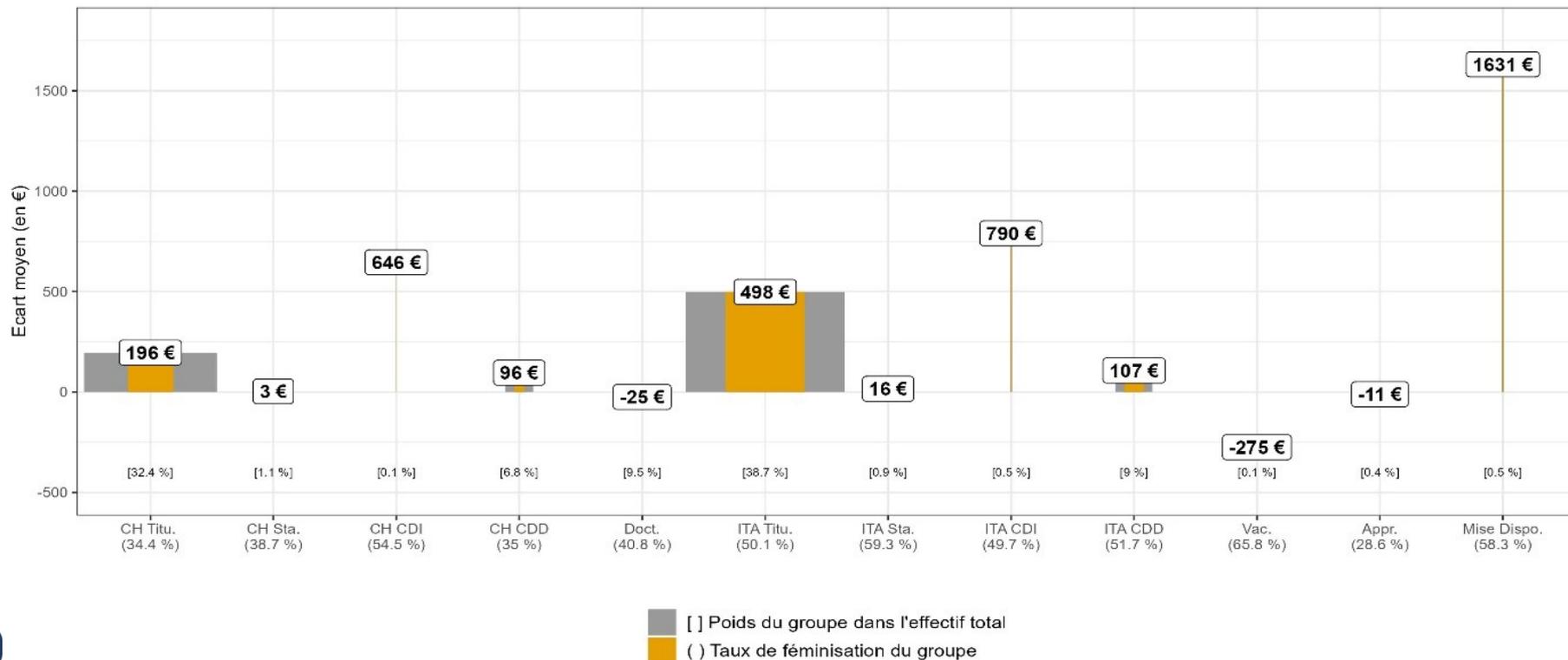
VERS UNE MEILLEURE PRISE EN COMPTE DES INÉGALITÉS FEMMES/HOMMES

Mission pour la place des femmes - 2023

Documents déposés sur HAL
Auteure : Célia Bouchet

Prolongement : les inégalités de salaire et la sous-valorisation des métiers IT au CNRS

Écart moyen de rémunération mensuelle H/F selon les types de poste, chercheur.es et IT, en 2021



Des tâches formellement ou informellement assignées aux femmes

Cliquez pour insérer du texte

- Anticiper, planifier, résoudre des problèmes : des tâches organisationnelles très féminisées
 - Deuxième niveau
- Communiquer uniquement : les contours des tâches relationnelles
 - Troisième niveau
 - ☑ Connaissance des partenaires fondamentale pour le poste dans univers complexe
 - ☑ « Il faut apaiser » (Femme AI, BAP J); « Résolution de conflits » (Femme IE, BAP E)
 - Quatrième niveau
 - Cinquième niveau
- Une moindre visibilité par les femmes de leurs domaines d'expertise
- Des désajustements amplifiés par les sous-effectifs
 - ☑ Ruissellement vers le bas des tâches qualifiées
 - ☑ Prise en charge par le haut de tâches sous-qualifiées, peu gratifiantes
- « Il y a une surcharge de travail administratif pour tous les agents de catégorie C (Je suis ingénieur et je fais la vaisselle du laboratoire!!!) » (Femme IR, BAP A)

As et audit acepreperis iusdam elecus dolorien erovid ut apistibus, quo invenis plique solorumquid quam iur, sitatur, exer quatemos eiusclic ssedio maximint autem haribus conped malunicia. Sus ulparum ser plique solorumquid quam iur, sitatur, exer quatemos eiusclic ssedio maximint; autem nat. Bus nonse ommolum sam quandae. Oreprat.

Bit volorro dem quia cuptatur sit aut doicepteur magnimporio conse nis aut earument

acea sum et, ea dolare vel iducias iur, ut fugia volum cus as ab iumet, idunt volereptas planaque ped ma temmeria veratem ut et quatio. Et venemporepta bus etur, cum, qui sendi sinveléndant molupic aborem rentur aut voluptus sedit, omniatur?

Les exigences temporelles au cœur de la pénibilité au féminin

- Les déclinaisons de la pénibilité physique
- Temps contraint et norme de disponibilité
 - ✉ Travail dans l'urgence et interruptions
 - ✉ Attentes implicites de très fort volume horaire comme signe d'« investissement »
 - ✉ Travailler sans compter au service de gens « passionnés » par la science et leurs projets
- Une accentuation de la pression temporelle dans les années récentes
- Les ambivalences du télétravail
 - ✉ droit utilisé et qui soulage
 - ✉ droit difficile à faire valoir
 - ✉ contrainte reportée sur les collègues femmes

Le mot « temps »

est utilisé par **11 femmes**, contre **aucun homme**, dans la question ouverte sur les exigences des emplois

4 femmes sur 10

se sentent capables de faire le même travail jusqu'à la retraite – contre 5 à 6 hommes sur 10

Quand les inégalités de carrière masquent les inégalités salariales

- **Un plafond de verre qui pèse sur les salaires**

- ☑ Désajustement (diplôme/emploi) plus important au départ

- ☑ Manque de postes au concours

- ☑ Biais genrés des critères de sélection

« Les évolutions de carrière dans la fonction publique, donc au CNRS, se font par concours. C'est un exercice qui favorise la gente masculine, habituée/éduquée depuis l'enfance à la prise de parole en public. » (Femme AI, BAP A)

- **Discontinuités de carrière et diminutions du temps de travail**

- ☑ maternité

- ☑ et autres responsabilités de soutien et d'aide informelle

(parents âgés ou enfant handicapé).

« Je suis personne aidante et cela est plus difficile à assumer que la garde de mes enfants quand j'étais jeune mère. Cette situation n'est pas de tout prise en considération et je suis sûre que le vieillissement des agents implique que beaucoup d'entre nous - peut être les femmes en particulier - ont à assumer ce rôle auprès des parents, d'enfants et ou époux en situation de handicap. » (Femme IE, BAP J)

**Les mot « concours »
et « corps »**

apparaissent respectivement 120 fois et 62 fois dans les réponses des femmes (19 fois et 7 fois dans les réponses des hommes)

Prolongement : visibiliser la maternité dans l'ESR

- Fanny Gallot :