

LPPR et Égalité Femmes/Hommes

Audition HCE -10/9/2020

CPED

La CPED est une association regroupant les chargé·e-s de mission égalité et diversité des établissements d'enseignement supérieur et de recherche. Par son réseau et son ancienneté, la CPED possède une expérience en matière de diagnostic égalité, mise en œuvre de dispositifs d'égalité et suivi de ces dispositifs. C'est à ce titre que cette contribution est proposée.

La constitution de la loi et ses antécédents

Pour consulter, échanger et faire une proposition de loi issue des problématiques de terrain, le ministère a constitué 3 groupes de travail : l'un sur le financement de la recherche, un autre sur l'attractivité des emplois et carrières scientifiques, le dernier sur la recherche partenariale et l'innovation.

Une remarque liminaire doit être formulée sur ces groupes de travail et leurs résultats. En effet s'ils sont paritaires, les rapporteurs et rapporteuses eux ne le sont pas. Sur 9 rapporteurs seuls 2 sont des femmes. Sylvie Retailleau sur le financement de la recherche et Isabel Marey-Semper. Aucune femme rapporteuse du groupe de travail relatif aux carrières scientifiques et à l'attractivité des emplois.

Par ailleurs le contenu des propositions de ces groupes de travail sont discrets quant aux questions d'égalité puisque sur les trois rapports détaillés et précis (de 160, 80 et 64 pages), le mot « femme » n'est cité que deux fois (le mot « chercheuse » ne l'est pas du tout). Les deux occurrences sont dans le même rapport sur les carrières et l'attractivité selon des formulations relativement vagues. Ainsi dans le paragraphe « Faire de la qualité de la GRH un axe important de la relation contractuelle organismes-établissements / MESRI » il est précisé que « Dans ce cadre, une attention toute particulière devrait être portée aux questions d'égalité homme-femme et de diversité. ». Et dans la partie « 5.1. Mettre en place une vraie gestion prévisionnelle de l'emploi scientifique », il est écrit « Dans une logique de déclinaison du document national, ces documents devraient comporter des éléments sur la politique de recrutement, le repyramidage des emplois, l'équilibre entre les différents métiers, la prise en compte de l'égalité homme-femme... ».

La première remarque est donc la suivante : l'égalité entre les femmes et les hommes dans la recherche n'a pas été au cœur des discussions ni des préoccupations en amont de la constitution de la loi.

Tout naturellement, la loi en elle-même ne contient pas de mesures phares en matière d'égalité. Elle contient juste des mesures dont certaines peuvent avoir un impact en terme d'égalité. L'étude d'impact de la loi se contente d'ailleurs d'estimer que l'entrée dans les carrières scientifiques plus rapide grâce aux dispositifs innovants présents dans la loi, est

vendredi 4 septembre 2020

favorable aux femmes et que le contrat de pré-titularisation pourra être prolongé de la durée de congés maternité, sans que cela ne soit visiblement obligatoire.

La seconde remarque est donc la suivante : outre l'entrée dans les carrières et la maternité, il n'est pas fait mention des impacts de la loi sur les chercheuses, leurs carrières et la féminisation de la recherche.

Les dispositifs de la loi en regard de l'égalité F/H

Les postes environnés ou Tenure tracks, les CDI de projets et la présomption de compétence.

Les études de genre¹ pointent la présomption de compétences pour de jeunes hommes quand, a contrario, les jeunes femmes, particulièrement à l'âge d'une possible maternité, font l'objet de méfiance. Les Tenure Tracks, de ce point de vue, présentent un danger pour le recrutement de jeunes femmes à haut potentiel. Une circulaire a déjà été émise par le ministère pour améliorer les conditions de recrutement et obliger les établissements à mettre en place des dispositifs de lutte contre les biais de genre.

Toutefois la loi aurait pu aller plus loin en appliquant des mesures déjà présentes dans des universités internationales. Un exemple est l'obligation de parité dans les candidatures avant le recrutement (Université de Lausanne), ce qui oblige à laisser ouvert l'appel à candidatures jusqu'à ce qu'il y ait autant de femmes que d'hommes qui candidatent. Cela semble d'autant plus facile à appliquer que les recrutements pour les Tenures Tracks ne se font pas dans un calendrier contraint.

Ou s'inspirer du Canada, pays dans lequel l'obtention des chaires d'excellence de recherche, un des financements publics les plus prestigieux de la recherche, est conditionné à l'engagement à l'égard de l'équité, de la diversité et de l'inclusion dont doit faire preuve l'établissement demandeur².

Sur la partie ressources humaines, gestion des carrières

L'entrée dans des dispositifs permettant d'accélérer le déroulement de ces carrières, se fera tôt et nécessitera la constitution de réseaux internationaux, de la disponibilité temporelle, des expériences diversifiées etc. Femmes et hommes ne font pas face aux mêmes contraintes en ces débuts de carrière où la question de la maternité peut se poser. Aucune mesure de protection particulière en cas de maternité n'est, par ailleurs, imposée.

Le dépassement de la limite d'âge

Le dépassement de la limite d'âge ouvre la possibilité de rester en fonction si un projet de recherche n'est pas terminé. Il y a un risque que les hommes plus que les femmes recourent à cette possibilité ce qui aura un impact en terme de montant de pensions.

¹ Sophie Lhenry, « Les enseignantes-chercheuses et les normes masculines de réussite », in Pascale Molinier, Rebecca Rogers (dir.), *Les femmes dans le monde académique, perspectives comparatives*, Presses universitaires de Rennes, 2016 ; Camille Froidevaux Metairie, *Femmes Invisibles ?*, 4^{ème} séminaire de l'AFDESRI, Numéro deux, numéro une ?, 18 janvier 2019, MESRI.

² <https://www.chairs-chaire.gc.ca/program-programme/equity-equite/index-fra.aspx>.

vendredi 4 septembre 2020

L'évaluation, les appels à projets et les distinctions

Un effort particulier est mis dans la loi sur l'évaluation, la réussite aux appels à projets de recherche et les distinction type IUF.

L'ANR et les porteurs et porteuses de projets

La loi annonce l'augmentation des financements non ciblés de l'ANR et veut augmenter le taux de réussite à ces appels à projets. Toutefois, le portage des projets de recherche n'est pas paritaire (70/30), et les projets non ciblés voient même la proportion des femmes porteuses diminuer³.

Une proposition pourrait être d'imposer le co-portage de projets afin que plus de femmes soient coordinatrices.

Le financement accru des établissements via les overheads des contrats ANR pourrait permettre de développer de nouveaux mécanismes d'incitation à une plus grande présence des femmes parmi les porteurs ou les co-porteurs de projets Une partie des overheads versés à un établissement pourrait ainsi être conditionnée à la représentation d'au moins 40% de chaque genre.

Les indicateurs de suivi et d'impacts de la loi

La loi ne précise pas les indicateurs sur lesquels se fonder pour évaluer son impact.

Des indicateurs d'impacts spécifiques sur l'égalité femmes/hommes pourraient, devraient même, être mis en place sur tous ces nouveaux dispositifs (chaires, dépassement d'âge, primes, projets de recherche etc...) afin que l'on puisse mesurer année après année l'impact de la loi sur les carrières des femmes.

HCERES et l'évaluation des établissements

L'HCERES qui évalue les établissements aura un pouvoir renforcé et son évaluation sera plus prescriptive qu'auparavant. Mais l'HCERES ne met que peu l'accent sur les questions d'égalité dans ses évaluations. Les plans d'égalité professionnelle qui devront être mis en place au 1^{er} janvier dans les établissements devraient faire l'objet d'une évaluation ad hoc.

Toutefois il est important que le référentiel de l'évaluation le mentionne explicitement, ce qui est déjà le cas mais uniquement dans le cadre de la responsabilité sociale de l'établissement et non dans sa stratégie.

La constitution de plans d'égalité professionnelle, l'obligation de politiques d'égalité au sein des agences et commissariats comme l'intégration de cet objectif de manière systématique dans les évaluations devront être renforcés et systématisés. La LPPR n'est peut-être pas le bon support pour l'imposer mais ces mesures devront faire l'objet de directives claires. C'est un enjeu majeur.

Le principal risque, en effet, de la LPPR tient dans l'effet cumulatif des mesures : recrutement en Tenure Tracks, concentration des moyens récurrents, entraînant plus de capacité à obtenir des projets ANR, et de possibilités de

³ <https://anr.fr/fr/actualites-de-lanr/details/news/analyses-femmes-hommes-dans-laapg-entretien-avec-laurence-guyard-referente-genre-a-lanr/>

vendredi 4 septembre 2020

devenir membre de l'IUF etc. Si à chacune de ces étapes les femmes sont victimes de biais de genre, le résultat, en bout de chaîne, sera sans doute un renforcement de la place des hommes dans le leadership de la recherche française.

Les points positifs de la LPPR en matière d'égalité F/H

La limite du nombre de thèses qu'il est possible d'encadrer en même temps est une mesure qui réduira le caractère de « mentor » ou de « mandarin » ou à l'inverse de « disciples » dont on sait qu'ils renforcent la figure du chercheur solitaire, en situation de pouvoir, et en corollaire fragilise la position des femmes en situation précaire.

La volonté affichée de renforcer le financement des sciences humaines et sociales pourra être un facteur de progression de l'égalité puisque dans les disciplines de SHS les femmes sont plus présentes que dans d'autres domaines.

La réforme des primes et leur plus grande homogénéité, dont les modalités ne sont pas précisées, est aussi un facteur positif tant on sait que les primes sont un sujet d'égalité.

Enfin la possibilité pour les procédures disciplinaires de s'adresser au recteur ou à la rectrice est un progrès en matière de lutte contre les violences sexistes et sexuelles.

Conclusion

La loi de programmation de la recherche est une loi importante qui va structurellement modifier les conditions et carrières de recherche. Elle n'affiche pas l'égalité f/H parmi ses objectifs alors même qu'elle souhaite hisser la France au rang des plus grandes nations de recherche, lesquelles sont nombreuses à investir fortement sur l'égalité. A côté de cela, la loi pour la transformation de la fonction publique oblige les établissements à se doter d'un plan de réduction des inégalités et prévoit une possibilité de sanction financière importante en cas de non atteinte des objectifs. Mais pour diminuer des inégalités structurelles, il convient de mettre en œuvre un changement de même nature et d'intégrer les questions d'égalité dans l'ensemble des lois. Pour ce faire trois leviers sont importants et pourraient être intégrés à la LPPR :

- l'Ega-conditionnalité des financements récurrents, de ceux relatifs aux Tenures Tracks, et des overheads de l'ANR
- la mise en œuvre d'indicateurs et d'études d'impacts relatifs à l'égalité et ce, sur l'ensemble des dispositifs proposés par la loi
- l'implication des organismes financeurs et évaluateurs : en faire un item de l'évaluation de la stratégie au sein de l'HCERES, imposer le co-portage des projets de recherche par exemple.

Alors la Loi de Programmation Pluriannuelle de la Recherche non seulement ne sera pas un obstacle à la progression de l'égalité mais pourra devenir un levier de celle-ci.