



## La question du genre

### Section 17, 2016 - 2021

Au cours de son mandat, la Section 17 a pris le temps de réfléchir à la question du genre. Les nombreux biais identifiés à toutes les étapes de l'évaluation et de la sélection des chercheuses et chercheurs appelaient une action qui ne pouvait être qu'appuyée et peut se résumer en quelques points :

- Les biais de genre sont d'autant plus patents qu'ils ont été longtemps ignorés ou non reconnus.
- Les formations que le CNRS propose en ligne gagnent à être connues de tous ;
- La question du genre est à traiter à tous les niveaux, pour corriger les biais ;
- Les conditions de recrutement avec de plus fortes pressions durant la formation, la sélection et la carrière des femmes conduisent à des populations de chercheuses et chercheurs de niveaux moyens sensiblement différents.
- La Section a recruté quasi à parité durant son mandat, ce qui porte la proportion de chargées de recherche en Section 17 à 20.8% ; elle était de 18.5% en 2016, et a évolué de 24.5% à 27.0% dans le corps des DR.



En début de mandat en 2016, nous avons hérité d'une proportion de femmes dans le corps des chargés de recherche (CR) de 18.5%. De nombreuses discussions avec de nombreux collègues, il ressort que cette faible proportion de femmes soulignerait la moindre proportion de candidates, qui résulte du moindre nombre de docteures, qui provient du moindre nombre d'étudiantes scientifiques et d'étudiantes en astrophysique. Cette situation dont la responsabilité serait portée par les choix des femmes serait donc normale, et il faudrait accepter cette proportion de CR femmes comme un équilibre naturel. Ce phénomène pourtant bien connu de « tuyau percé » a été étudié en détail (Illes<sup>1</sup> et al. 2008) : ses origines sont complexes et multiples, incluant des stéréotypes, normes de genre et autres biais dont nous avons pu faire l'expérience tout au long de notre mandat.

### Constat du poids des stéréotypes de genre et représentations

Au collège et au lycée, les enseignements scientifiques sont dispensés en majorité par des hommes, ce qui ne permet pas aux jeunes filles de se projeter dans des disciplines ou des carrières où elles ne sont pas représentées. Les femmes sont encore souvent oubliées de l'histoire des sciences et des techniques (e.g. Nazé<sup>2</sup> 2014), ce qui n'arrange pas la situation. Le problème persiste à l'Université jusqu'au doctorat, où les enseignants et encadrants en sciences, notamment en physique ou mathématiques, sont majoritairement des hommes. Enfin, les postes à responsabilité et les fonctions de direction (d'équipe, d'unité ou d'institut par exemple) étant majoritairement occupés par des hommes, il est plus difficile pour les femmes de ressentir une légitimité à les briguer. Ainsi, nous avons pu constater qu'à tous les niveaux il faut pousser des collègues femmes à déposer un dossier de promotion, qu'elles disent ne pas mériter, quand de nombreux hommes considèrent que la Section ne sait pas reconnaître leur mérite ou les a reconnus bien trop tardivement.

Plus concrètement, nous avons pu constater en Section 17 que l'âge moyen de la première candidature au concours DR2 est presque 5 ans plus jeune pour les hommes. Que les maternités objectivent ou non une partie de ces années supplémentaires est une question complexe et sujette à débat. Notons que diverses ressources (voir annexe) montrent par exemple que les femmes restent majoritaires à s'occuper de leur famille et de la vie quotidienne. Aussi certaines renoncent à avoir de l'ambition dans leur progression de carrière, la tâche à accomplir pour y parvenir étant bien plus grande que celle demandée à un homme. De même, la nécessité de se déplacer aussi bien en France qu'à l'étranger pour des collaborations ou des participations à des conférences de niveau international, de manière à élever son niveau de recherche, peut poser de sérieux problèmes aux chercheuses n'ayant pas d'aide « souple » pour la garde des enfants. Quoi qu'il en soit, il n'en reste pas moins vrai que les candidates arrivent en moyenne avec un dossier mûr, contrairement aux hommes.

### Constat de sexisme bienveillant et double standard

Les lettres de recommandation que nous avons reçues dans le cadre des concours de recrutement des chargés de recherche pourraient souvent servir d'illustration au concept de sexisme bienveillant. Elles nous présentent souvent des candidats brillants, inventifs, leaders ; les candidates quant à elles, travaillent bien et beaucoup, font bien ce qu'on leur a conseillé, et on les recommande parfois alors qu'on sait bien que les idées originales qu'elles auraient développées proviennent en fait de leur entourage senior et mâle. Ces lettres peuvent indiquer aussi qu'un candidat a été responsable d'un *work package* d'une importante mission spatiale, contrairement à sa concurrente. Mais il apparaît que la quasi-totalité des WP de cette mission sont tenus par des hommes. Beaucoup de ceux qui écrivent ces lettres ont tendance donc à se concentrer sur les qualités humaines des femmes, et/ou à minorer leur travail, alors que les lettres

---

<sup>1</sup> Judy Illes et al. (2008) Science, 321, 1776. Fixing the leaky faucet.  
<https://science.sciencemag.org/content/321/5897/1776.1>

<sup>2</sup> Yaël Nazé, L'astronomie au féminin, CNRS Edition, 2014

<https://www.cnrseditions.fr/catalogue/physique-et-astrophysique/lastronomie-au-feminin/>

concernant les hommes soulignent plutôt leurs qualités scientifiques. Notons que pour beaucoup, le travail d'intérêt collectif, qui est plus fréquemment féminin, est souvent sous-valorisé et peu visible.

Les compétences des femmes, que ce soit lors des recrutements ou des promotions, sont plus facilement remises en cause. Nous pouvons cependant noter quelques améliorations sur ce point. Une, notable, est de ne plus entendre de critiques systématiques sur le recrutement d'une chercheuse qui-est-tellement-moins-bonne-qu'un-concurrent-que-la-section-a-indûment-éliminé. Ces critiques étaient légions il y a dix ans encore. Néanmoins, la présence de jeunes chercheuses dans la Section a souvent fait l'objet auprès du président de Section de nombreuses appréciations flatteuses telles leur manque d'expérience, leur immaturité scientifique ou leur incapacité de jugement personnel...

#### Actions de la Section dans le cadre des concours de recrutement CR

Les éléments trop brièvement évoqués ci-dessus présentent une situation complexe, qui mérite une attention détaillée, dont de nombreuses instances se sont saisies tant au CNRS qu'au Comité National, à l'INSU, à la CSAA, dans les établissements et dans les laboratoires. Les raccourcis effectués, tels que considérer un comportement moyen lié aux genres, alors que la diversité intragenre est plus forte que les différences entre genres, ne rendent pas compte de cette complexité, mais illustrent qu'il y a des biais de genre, prégnants, cachés, partagés tant par les collègues femmes que les collègues hommes. Comme ce sont des biais, il faut les corriger, que ce soit pour des raisons humaines ou professionnelles, qui ici se rejoignent.

Pour ce faire, la Section a longuement débattu de la question du genre, a suivi les formations proposées par la Mission pour la place des femmes du CNRS, s'est investie dans différentes actions, a nommé une référente parité. De manière très pratique, nous avons suivi l'évolution des proportions de dossiers féminins au fil des processus de sélection (comme nous avons suivi de nombreux autres critères thématiques, géographiques ou d'expérience dans la recherche). Sans qu'on l'ait explicitement visé lors des premiers concours, nous avons abouti à un recrutement quasiment égalitaire. On peut juger que la simplicité de cette solution a le mérite évident d'apporter une réponse cohérente à une question qui nous dépasse. Le bilan des candidatures féminines aux concours de recrutement CR sur la durée du mandat est donné dans la figure ci-dessous.

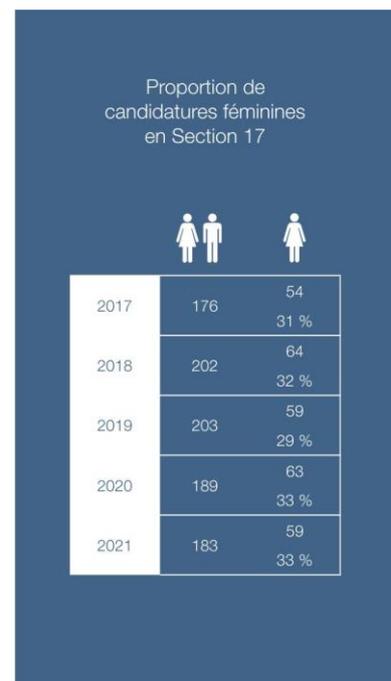
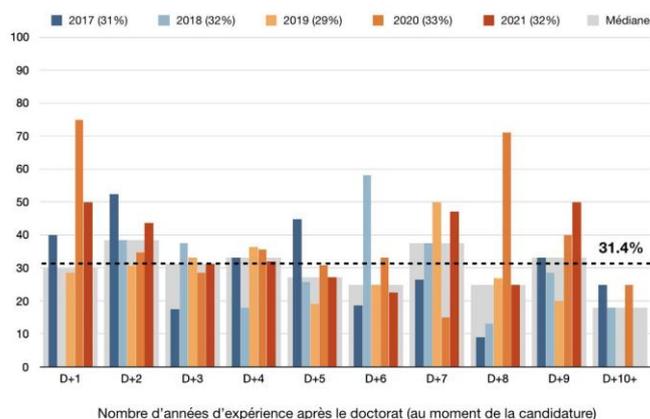


Figure 1 : proportions de candidatures féminines en Section 17

## Effet de la fin du concours CR1 ?

Nous avons noté que l'ancien concours CR1 était quasiment totalement biaisé vers le recrutement d'hommes, les femmes arrêtant alors de postuler environ 4 ans après la thèse en moyenne. Le dernier concours CR1 a eu lieu en 2017, et il semble que les femmes persistent désormais dans leurs candidatures, à l'instar des hommes. En particulier, et sans que nous puissions attribuer cet effet directement à la fin d'un recrutement CR2/CR1, nous avons pu observer qu'une population de jeunes chercheuses ayant candidaté à thèse+5 en 2017 a persisté au fil des années, ce qui explique les pics de candidatures visibles d'une année à l'autre (voir aussi la table ci-dessous). Ces candidates en particulier auraient en moyenne été jugées défavorablement pour les concours CR2/CR1 en 2018 s'il avait eu lieu, selon les critères d'évaluation que nous avons établis (trop mûre pour le concours CR2, et pas assez structurante ou n'ayant pas encore assez d'envergure pour le concours CR1). Le basculement vers un concours CRCN en 2018 a vu cette population de jeunes femmes persister dans leurs candidatures, alors que dans le même temps le nombre de candidats hommes a baissé selon la tendance naturelle antérieure (voir table ci-dessous). Notons de plus que 6 de ces 14 femmes identifiées en 2017 ont obtenu un poste au CNRS ou au CNAP, ce qui montre à quel point il aurait été dommageable pour la communauté qu'elles cessent de postuler aux concours de recrutement.

Tableau 1 : Nombre de candidats femmes et hommes, en fonction du nombre d'années d'expérience après le doctorat. En orange, population de femmes traditionnellement absente du concours CR1, et qui a persisté dans le concours CRCN.

	2017		2018		2019		2020		2021	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
D+5	14	17	8	23	6	25	9	20	9	24
D+6	3	13	14	10	8	24	9	18	7	24
D+7	4	11	6	10	9	9	3	17	9	10
D+8	1	10	2	13	3	8	5	2	2	6
D+9	1	2	2	5	2	8	2	3	2	2

## Recrutement paritaire : une injustice pour les hommes ?

Finalement, avec un tiers de candidates [31.4% en moyenne entre 2016 et 2021] et une moitié de recrutements féminins [14 femmes pour 15 hommes dans le concours 17/02], la Section 17 a-t-elle été injuste envers les hommes ? La question posée en ces termes ne peut pas amener à une réponse simple. Elle mélange en effet deux niveaux de lecture : devant le petit nombre de postes, une attention particulière doit être donnée aux individus. Cependant, le recrutement de nouveaux CR doit aussi être mené dans une démarche macroscopique : l'égalité est dans ce cadre un but à atteindre, une valeur que le CNRS souhaite défendre. La parité des recrutements est un moyen pour arriver à cette fin, un dispositif qui permet de corriger une inégalité structurelle.

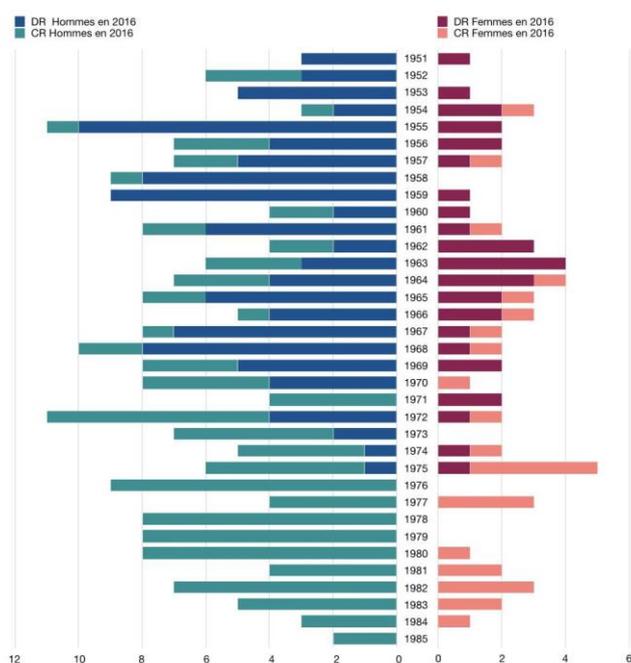
Plus concrètement, avec six postes par an en moyenne, et un taux de recrutement reproduisant la proportion des candidatures en termes de genre, chaque année un homme de plus aurait pu être recruté (et donc une femme de moins). Pour être cet homme recruté, une condition nécessaire était de figurer dans les tout meilleurs du concours (et pour être cette femme recrutée, une condition nécessaire était de figurer dans les tout meilleurs du concours, et aussi d'avoir vaincu un certain nombre de barrières et autres plafonds de verre liés à son genre). Pour cet homme qui n'a pas été recruté, et pour lui seulement, on pourrait dire que l'application de la parité est injuste ; pour les 120 à 135 autres candidats, le recrutement paritaire n'a eu absolument aucune influence. En conclusion, la parité prise à l'échelle individuelle peut paraître inégalitaire (on favorise une personne au détriment d'une autre), alors qu'à l'échelle d'une population, c'est un moyen permettant de réparer une situation inégalitaire de façon efficace.

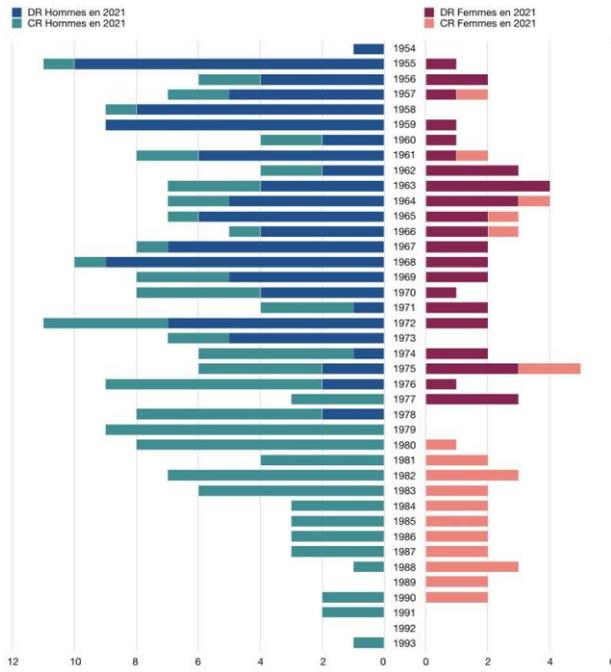
On pourrait dire aussi que, si injustice il y a, c'est surtout à l'encontre des dizaines de femmes qui par le passé n'ont pas été recrutées, à mérite égal, et/ou n'avaient pas été poussées vers une carrière scientifique, à compétences égales. Quant aux femmes qui sont nos collègues, certains ou certaines veulent leur faire croire qu'elles n'ont dû leur promotion ou leur recrutement qu'à leur genre ; la Section espère que les pages précédentes infirment cette appréciation inepte, mais tellement représentative des biais de genre.

En 2021, à l'issue des cinq concours que la Section a menés, le taux de féminisation des CR en Section 17 est de 20.8% (pour rappel, il était de 18.5% en 2016 ; il a évolué de 24.5% à 27.0% dans le corps des DR). Ceci montre que la question de la parité et de l'égalité est à traiter sur le long terme. Il conviendra aux futures sections de prendre la question en main. Notre réponse fut un recrutement paritaire et égalitaire.

## Évolution genre

Recrutements et promotions vues sous l'angle du genre, avec la population en Section 17 en 2016 et en 2021.





### Section 17 en 2021



DR*	41	111
	27,0 %	73,0 %
CR	30	114
	20,8 %	79,2 %

#### Femmes DR

- 35 (24,5%) en 2016
- 42 (27,0%) en 2021

#### Femmes CR

- 26 (18,5%) en 2016
- 30 (20,8 %) en 2021

\* Hors concours DR externes