

Parité et évaluation non-discriminatoire au CNRS



Comité Parité de la Section 14

Louise Duhamel, Hazar Guesmi, Jean-François Guillemoles, Myrtil Kahn, Paola Nava, Elsje Alessandra Quadrelli, François Ozanam, Arnaud Travers.



Rapport disponible sur HAL

<https://hal.archives-ouvertes.fr/hal-03311372/>

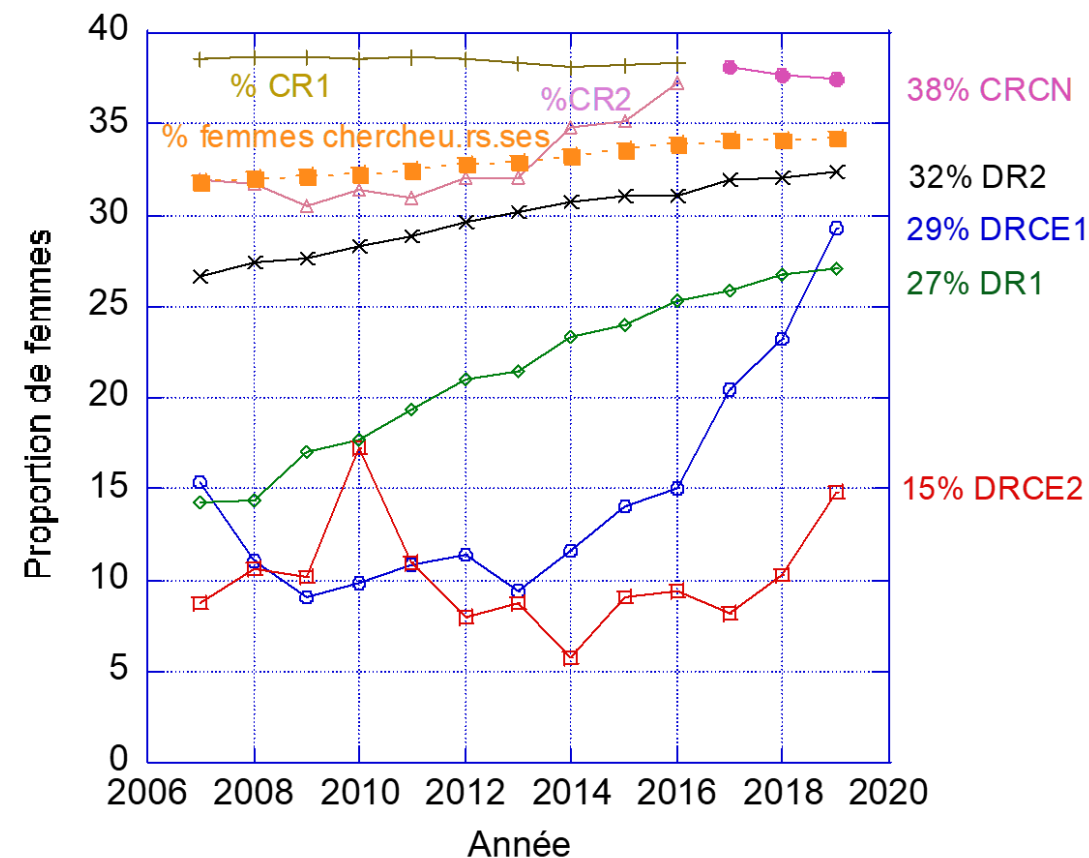
Message aux membres des sections du comité national

Octobre 2018

- **Cette situation n'est plus acceptable.**
- **l'autocensure beaucoup plus forte**
- **objectif de promouvoir chaque année un pourcentage de femmes** correspondant, dans chaque institut, à la proportion de femmes promouvables. Il est trop tard cette année mais il conviendra dès la prochaine campagne que soient encouragées les candidatures féminines à une promotion, que ce soit par les instituts et les sections.

Si cet objectif ne pouvait être atteint, il serait difficile pour le CNRS de prononcer des promotions qui auraient pour effet de maintenir ou d'accroître les inégalités entre les sexes. -**Notre vigilance collective** doit nous permettre de ne pas nous placer dans une telle situation.

Antoine Petit



Autosaisine : Quelle responsabilité pour les évaluatrices et évaluateurs ?

STRATÉGIE

améliorer la qualité de l'évaluation des chercheurs et des chercheuses



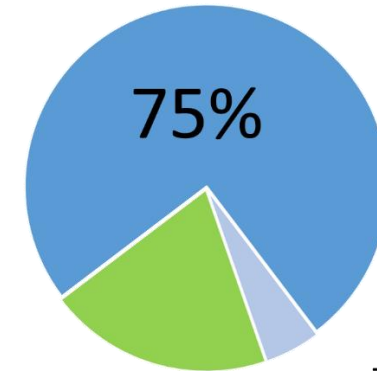
réduction des biais, en particulier les biais de genre

APPROCHE

rechercher des biais cachés dans nos critères

FOCUS sur les critères d'évaluation
des tâches de direction

"Comptage de
Casquette(s)"



"Importance de
comment la fonction
est exercée"

Taille et
nombre de
casquette(s)"



Atelier du 3 juillet 2019

Critères équitables d'évaluation et disparité H/F

<https://hal.archives-ouvertes.fr/hal-03311372/>

Lignes de force

- ① Diversité des profils
- ② Éléments de contexte
- ③ Formation aux biais

TÂCHES COLLECTIVES

nécessité **d'évaluer** finement la **qualité**
dans l'exercice des responsabilités



Catégories possibles
pour classer qualités
(aussi pour Leadership)

Agentiques

Dédié : travaille beaucoup pour atteindre
ses objectifs **Charismatique**:

sait motiver les employés **Intelligent**:
affiche un talent et une compétence
extraordinaires dans chaque projet

Déterminé n'abandonne pas un
projet quand une complication survient

Affirme ses opinions et jugements

Compétitif: souligne que l'équipe doit
être numéro un

Objectifs Extrinsèques

1

DIVERSITÉ des PROFILS



Communales

« Communs »
en anglais*
qualités d'une personne tournée
vers la communauté

Juste dans la prise de décisions

Prend soin du bien-être de l'équipe

Reconnait le mérite des

employés **Intelligent** affiche un
talent et une compétence extraordinaires
dans chaque situation interpersonnelle

Efficace sait faire travailler un

équipe ensemble **Engagé** à obtenir
des résultats pour l'équipe

Objectifs Intrinsèques

Version
critère d'évaluation

Version finale

- **Participation**
aux tâches
d'intérêt collectif

- Investissement dans des tâches d'intérêt
collectif dont participation aux activités de sa
communauté scientifique¹

¹ Description des activités (participation simple,
expertise, animation, direction, pilotage) et de la
manière dont elles sont exercées, **volume**
et **niveau de complexité** des activités les plus
importantes, capacité à se former pour ces
activités, **impact** de ses actions.

*OK pour meilleure qualité,
mais pourquoi
plus de diversité de profils?*

*qualités agentiques (sur-)évaluées
par rapport à
qualités communales (non-évaluées?)*

TÂCHES COLLECTIVES

nécessité **d'évaluer** finement la **qualité**
dans l'exercice des responsabilités



demander aux personnes évaluées de
- **Décrire** la façon dont elles exercent
les responsabilités

- S'appuyer sur des données **chiffrées objectives**
 - Eléments fournis par son **entourage**

PRODUCTION DES CONNAISSANCES

2 exemples tirés des 21 disponibles

Nouvelle rédaction des critères

https://www.cnrs.fr/comitenational/evaluation/criteresdevaluation/PDF/14_criteres_2020.pdf

1

DIVERSITÉ des PROFILS

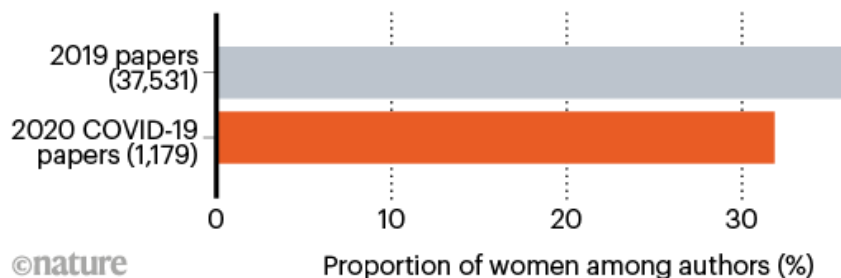
Recherche de
qualité diverse
[évaluer exercice de
fonction et impact
de actions]

Version critère d'évaluation	initiale	Version finale
- Participation aux tâches d'intérêt collectif		- Investissement dans des tâches d'intérêt collectif dont participation aux activités de sa communauté scientifique ¹ ¹ Description des activités (participation simple, expertise, animation, direction, pilotage) et de la <u>manière</u> dont elles sont exercées, <u>volume</u> et <u>niveau de complexité</u> des activités les plus importantes, capacité à se former pour ces activités, <u>impact</u> de ses actions.
- Production scientifique : publications dans des revues à comité de lectures, brevets.		- <u>Qualité</u> de la production scientifique (publications dans des revues à comité de lecture, brevets, chapitres de livre, monographies, codes de calculs...), <u>en explicitant le rôle de la chercheuse ou du chercheur.</u> ² ² Impact des contributions les plus significatives par rapport à l'état l'art, efforts entrepris dans la démarche de science ouverte...

<https://hal.archives-ouvertes.fr/hal-03311372/>

COVID-19 EFFECT

An analysis that looked at 13 medical journals found that the proportion of female authors for COVID-19 papers is lower than the average for all studies published in 2019 in the journals.



©nature

Viglione, Nature **581**, 365-366 (2020)

<https://www.nature.com/articles/d41586-020-01294-9>

- Privilégier qualité (moments saillants) sur quantité

Importance de analyse sur temps long.

« Absentéisme » début de carrière

« Absentéisme » sur $\int$ de carrière

ESPRIT D'UNE ÉVALUATION ÉQUITABLE

Critère compatible avec le principe d'égalité entre les candidats ? Oui, mais formulations idoines indispensables...

1

DIVERSITÉ des PROFILS

Recherche de qualité diverse
[évaluer exercice de fonction et impact de réalisations]

2

ELEMENTS de CONTEXTE

évaluer dans le contexte

Version (italique)	initiale	Version finale (ajouts les plus saillants en gras)
- Conférences dans des congrès, communications orales, affiches, séminaires.	- Qualité des activités de dissémination auprès de la communauté scientifique (mise à disposition des données ou de logiciels, participation à des conférences reconnues, congrès ou séminaires...) ³	

³ Type de mise à disposition (archives ouvertes, banques de données...), type d'interventions (communications orales, affiches), **capacité à favoriser l'implication de membres de son entourage scientifique, importance** du congrès dans le domaine de compétence pour les **interventions les plus significatives...**

En partie dans
« Science ouverte »

moyens,
environnement, ...

Contexte : scientifique, professionnel et **personnel** ?

- Etude au CoNRS (Nat. Human Beh. 2019)

-- Association de « science » et « masculin » dans la mémoire sémantique (la mémoire des concepts et des mots) de la plupart des membres des jury CONRS (H et F) = pop. 'générale'

-- Ce stéréotype est **implicite** (le plus souvent, il n'est pas détectable au niveau du discours)

-- Il affecte les décisions prises par le jury (à la défaveur des femmes)

-- pour les jurys qui nient ou minimisent l'existence de biais en défaveur des femmes cet effet est plus grand

I. Régner, C. Thinus-Blanc, A. Netter, T. Schmader et P. Huguet.
 "Committees with implicit biases promote fewer women when they do not believe gender bias exists" *Nature Human Behaviour* 3 (2019) pp. 1171–1179. DOI : [10.1038/s41562-019-0686-3](https://doi.org/10.1038/s41562-019-0686-3)

- Module e-learning biais inconscients



Accueil > Sensibiliser tous les publics > Égalité professionnelle > e-learning: les inégalités femmes-hommes dans la recherche et l'enseignement supérieur

e-learning: les inégalités femmes-hommes dans la recherche et l'enseignement supérieur

Une formation bilingue français-anglais créée par la MPDF pour la communauté scientifique et académique

- Elargir le catalogue pour l'(auto)formation

①

DIVERSITÉ des PROFILS

Recherche de qualité\$ diverse\$ [évaluer exercice de fonction et impact de réalisations]

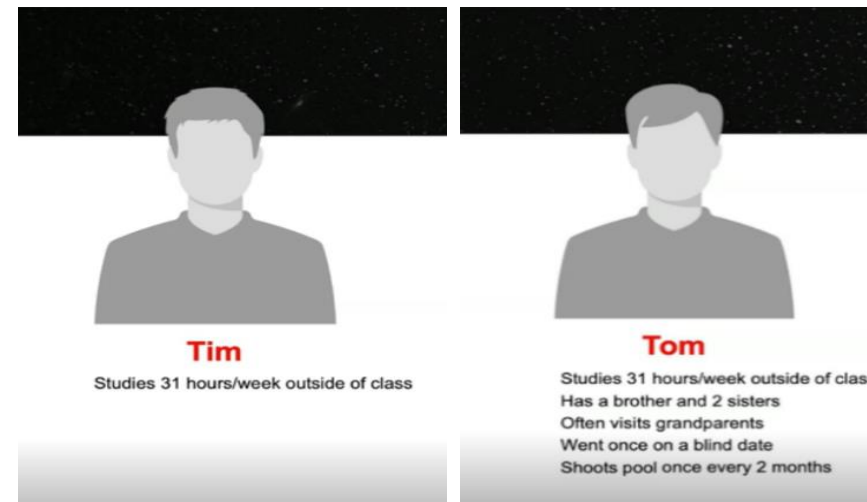
②

ELEMENTS de CONTEXTE

évaluer dans le contexte

③

Se former à l'évaluation



Niro Sivanathan

Professor Organisational Behaviour London Business school

https://www.ted.com/talks/niro_sivanathan_the_counterintuitive_way_to_be_more_persuasive?rss=172BB350-0207

<https://hal.archives-ouvertes.fr/hal-03311372/>

PERSPECTIVES

ÉLÉMENTS FAVORABLES

- Travail collectif
- Motion de la CPCN
- Appel à candidatures pour les promotions 2021 :
 - Diversité de profils
 - Éléments de contexte

POINTS DE VIGILANCE

- L'invocation récurrente de l'autocensure
- La tentation des quotas
- Des directrices ?



<https://fr.123rf.com/images-libres-de-droits/>

CHANTIERS à continuer

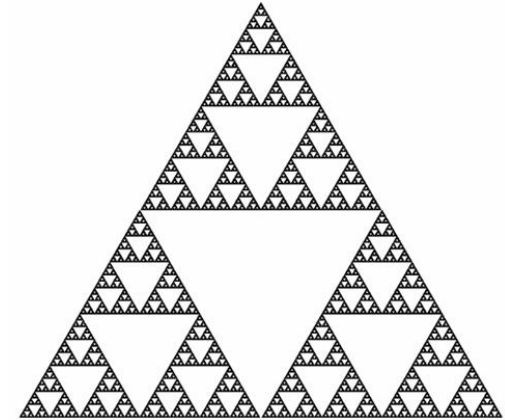
- Évaluation
 - Formation des instances d'évaluation
 - Diffusion et échanges avec la communauté des évolutions en cours
- Accompagnement des carrières
 - Analyses



©http://spongebob.wikia.com/wiki/File:Patrick_is_looking_the_wrong_way.jpg

LIGNE de mire

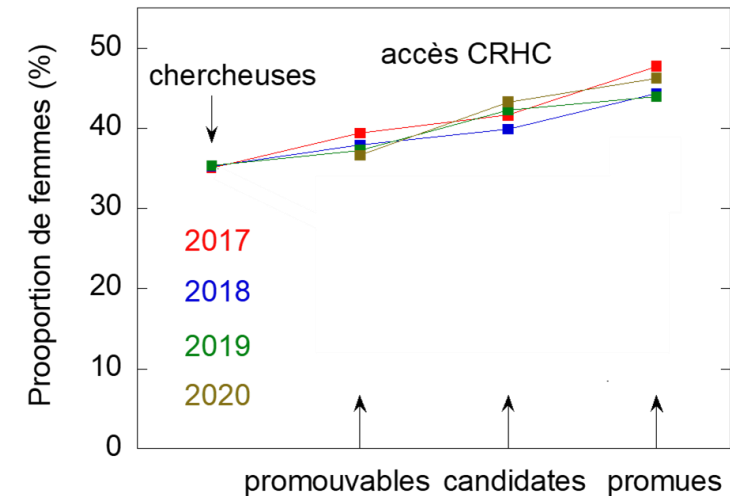
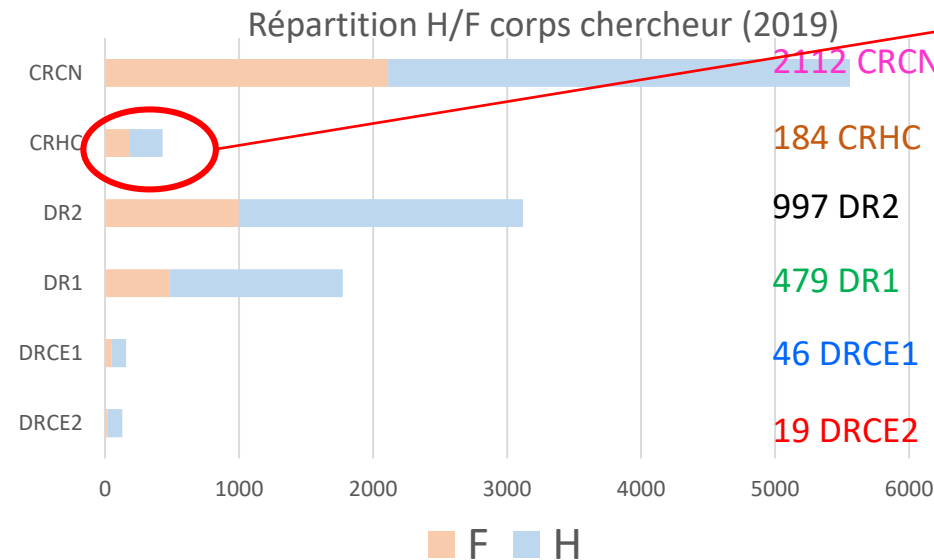
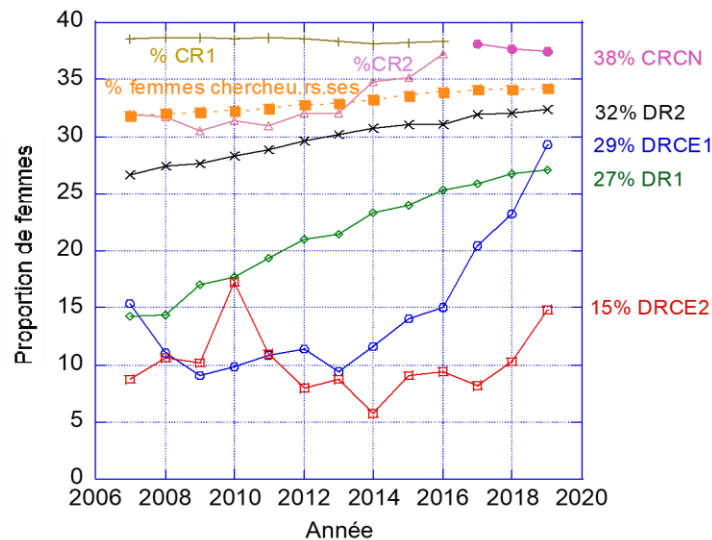
- PARITÉ : objectif ou indicateur ?
- Travail convergent sur échelles de temps différentes
- Dépasser l'évaluation traditionnelle : primauté des CONSÉQUENCES
(compétences)



HORIZON – LIMITATION(S) DU PERIMÈTRE

- Exercice cadré (voir borné?) : le CN s'intéresse surtout -et ce travail s'est intéressé seulement- aux évaluations individuelles

- Les corps de chercheurs ne sont pas l'ensemble du CNRS.



Carrière en Y au CNRS depuis 2017
CRHC: bien l'introduction! Mais
critères ont défauts miroirs de DR2 ?
« transmission des savoirs »

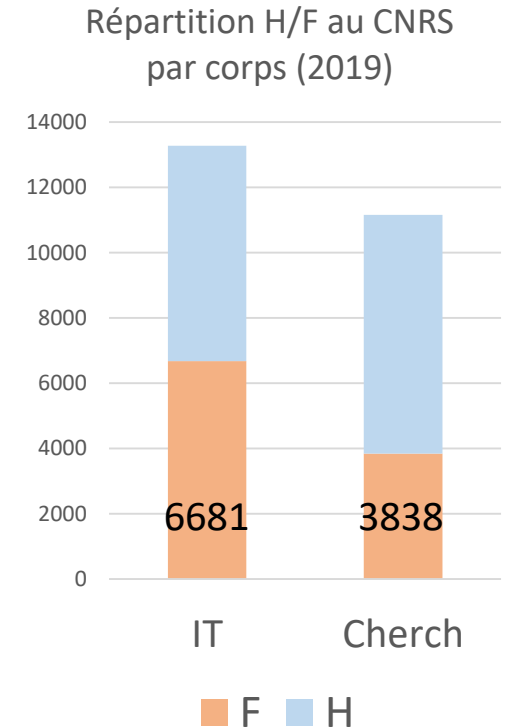
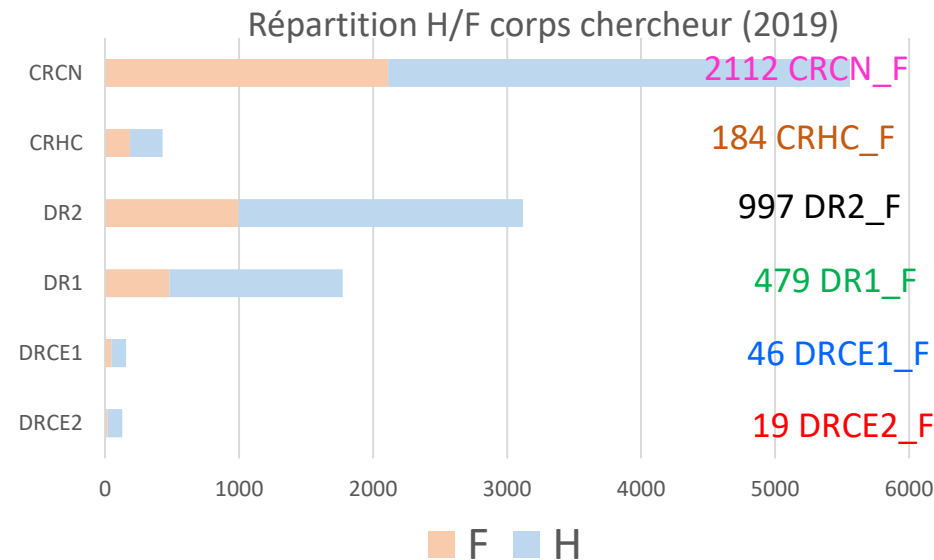
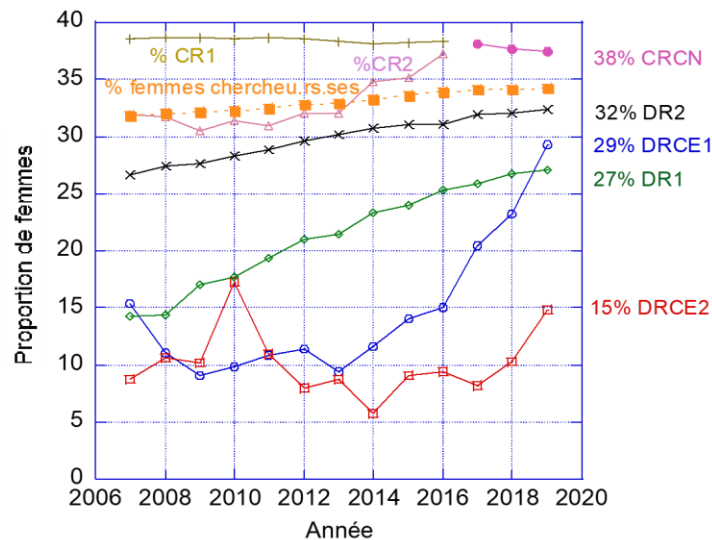
Attention bi-categorisation de genre à
la fourche CRHC vs. DR2

- Au CNRS, les mécanismes de choix de promotion d'une part, et de nomination aux postes exerçant (certaines formes) de pouvoir d'autre part, sont partiellement disjoints
- La parité sans équité qu'est-ce-que c'est ?

HORIZON – LIMITATION(S) DU PERIMÈTRE

- Exercice cadré (voir borné?) : le CN s'intéresse surtout -et ce travail s'est intéressé seulement- aux évaluations individuelles

- Les corps de chercheurs ne sont pas l'ensemble du CNRS.



- Au CNRS, les mécanismes de choix de promotion d'une part, et de nomination aux postes exerçant (certaines formes) de pouvoir d'autre part, sont partiellement disjoints
- La parité sans équité qu'est-ce-que c'est ?