



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

15 septembre 2020

Alors que le projet de loi de programmation pluriannuelle de recherche 2021-2030 a commencé à être discuté à l'Assemblée nationale, le Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes (HCE) a souhaité organiser une table-ronde d'expert.es¹, le 10 septembre, afin de pouvoir contribuer aux débats tant publics que parlementaires.

Cette future loi-cadre poursuit l'objectif principal de réinvestir massivement dans la recherche et l'innovation pour juguler le décrochage de la France dans la compétition internationale. Cet investissement concerne tant le financement de projets que les moyens d'attirer de jeunes talents vers des parcours scientifiques compétitifs et la revalorisation des carrières et rémunérations des divers personnels œuvrant dans le secteur de la recherche.

Des avancées pour tous et toutes ?

C'est avant tout l'investissement massif de 25 milliards d'euros sur 10 ans que Jean-Philippe BOURGOIN, conseiller auprès de Frédérique VIDAL, ministre de l'enseignement supérieur et de la recherche, a tenu à souligner. L'enjeu est de permettre de piloter des projets avec des marges positives, assurant leur pérennité et de donner des moyens à la fois humains et financiers : cibler un taux de succès de 25 à 30% des projets de l'agence nationale de la recherche (ANR) pour cesser de favoriser les seules équipes préétablies et, ainsi, faire entrer des femmes, sécuriser les parcours et réduire la précarité avec les nouveaux dispositifs des CDI de mission et du contrat doctoral et post doctoral. Il s'agit aussi de revaloriser l'entrée dans la carrière, qui se fait actuellement à l'âge de 34,4 ans pour les hommes (un an de plus pour les femmes) pour un salaire moyen de 1,3 fois le SMIC, soit 63% de moins que le montant moyen dans les pays de l'OCDE et d'assurer une revalorisation indemnitaire, fondée sur trois niveaux mais qui garantit un premier niveau homogène pour tous et toutes avec un objectif de 1000 euros en moyenne pour atteindre 5 à 6000 euros en fin de période.

Sandrine ROUSSEAU, présidente de la Conférence des chargées de mission égalité et diversité, a également souligné que ce texte comportait quelques avancées intéressantes, telles que la limitation du nombre de direction de thèse, participant à déconstruire le système « mandarin/assistantes », le renforcement des sciences humaines et sociales, facteur de progression sociale et d'égalité puisque les femmes sont plus nombreuses dans ces domaines et, dans une moindre mesure, la réforme concernant une plus grande homogénéité des primes. Plusieurs intervenant.es ont rappelé que le projet de loi avait rencontré de très fortes critiques et contre-propositions de la part de l'ensemble de la communauté académique, qui demande de manière urgente des crédits récurrents et des emplois statutaires pour exercer leurs missions dans des conditions décentes, et ce en particulier pour faire face à l'afflux de nouveaux étudiantes et étudiants dans des conditions sanitaires correctes suite à l'épidémie de COVID.

¹ Ont participé à cette table-ronde (par ordre d'intervention) : Alban JACQUEMART, Sociologue, Maître de conférences en science politique à l'Université Paris-Dauphine ; Catherine GOLDSTEIN, Mathématicienne, Directrice de recherche au CNRS à l'institut de mathématiques de Jussieu-Paris Rive gauche (UMR 7586) et co-fondatrice de l'association femmes et mathématiques ; Sandrine ROUSSEAU, Vice-Présidente Vie Étudiante et de Campus de l'Université de Lille, Chargée de l'Égalité F/H, présidente de la Conférence des chargées de mission égalité et diversité ; Jean-Philippe BOURGOIN, Conseiller auprès de Frédérique VIDAL, ministre de l'enseignement supérieur et de la recherche ; Fanny GALLOT, Historienne, Maîtresse de conférences à l'Université Paris-Est Créteil et chercheuse au Centre de recherche en histoire contemporaine comparée (CRHEC) ; Sophie POCHIC, Sociologue, Directrice de recherches au CNRS, membre du Centre Maurice Halbwachs (CMH). Retrouvez les contributions des chercheur et chercheuses en lien avec cette Vigilance sur le site internet du HCE.

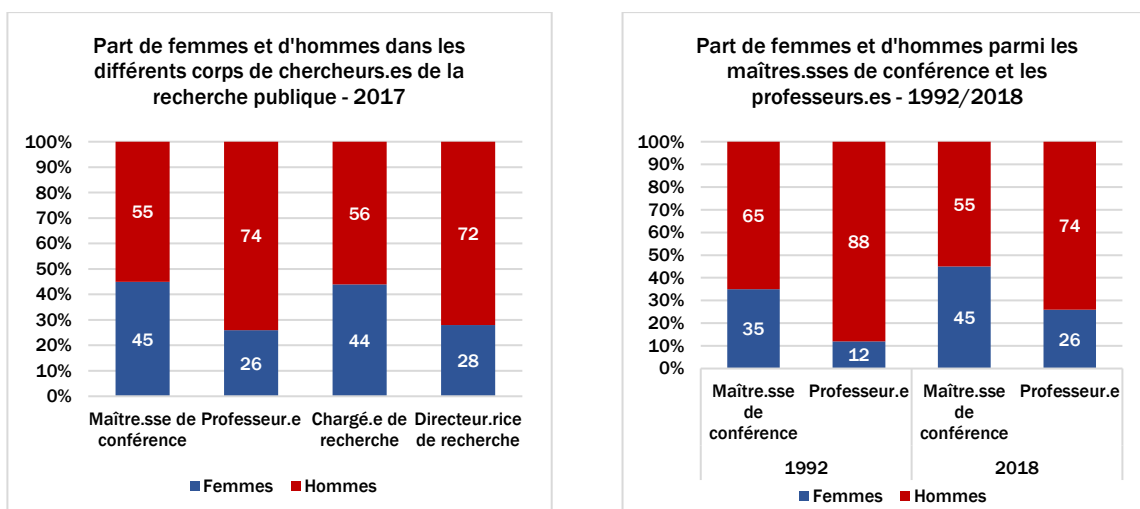
Un contexte très inégalitaire

Mais, à la lecture des trois rapports issus des groupes de travail à l'origine de cette loi, de l'étude d'impact comme du projet de loi, ni la question de l'égalité entre les femmes et les hommes, ni celle d'une approche de genre dans la recherche, ni l'objectif prioritaire d'attirer les jeunes filles vers les sciences ne sont manifestement pris en compte. Selon l'analyse de Sandrine Rousseau, le mot « femme » n'est cité que deux fois et le mot « chercheuse » ne l'est pas du tout dans les rapports des groupes de travail. La seule mention dans le projet de loi actuel concerne l'obligation de présenter au conseil d'administration de chaque établissement « un rapport annuel sur l'état de la situation comparée d'égalité entre les femmes et les hommes... » mais sans obligation de moyens ni précisions sur les résultats à atteindre. C'est par la seule question du congé de maternité que l'étude d'impact, comme le projet de loi, abordent la question de l'égalité, au regard de la possible prolongation de la durée des contrats de travail de pré-titularisation (disposition d'ailleurs non mentionnée pour le contrat doctoral et post-doctoral).

On peut dire que l'étude d'impact de ces dispositifs sur les femmes n'a pas eu lieu.

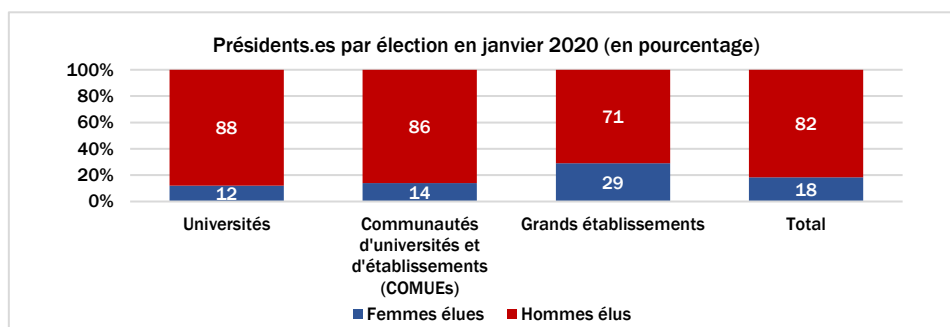
Le plafond de verre : Les femmes toujours minoritaires au sein des corps les plus prestigieux de l'ESRI

Les femmes représentent 45% des maîtres.et maîtresses de conférence contre 26% des professeur.es d'université et 44% pour les chargés.es de recherche contre 28% des directeurs et directrices de recherche. La progression vers la parité est lente : en 16 ans, le pourcentage de maîtresses de conférence a augmenté de 10 points et de 14 points pour les professeur.es. Elle est de plus très inégale selon les disciplines.



Source : Vers l'égalité femmes-hommes ? Chiffres clés 2020, Ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation

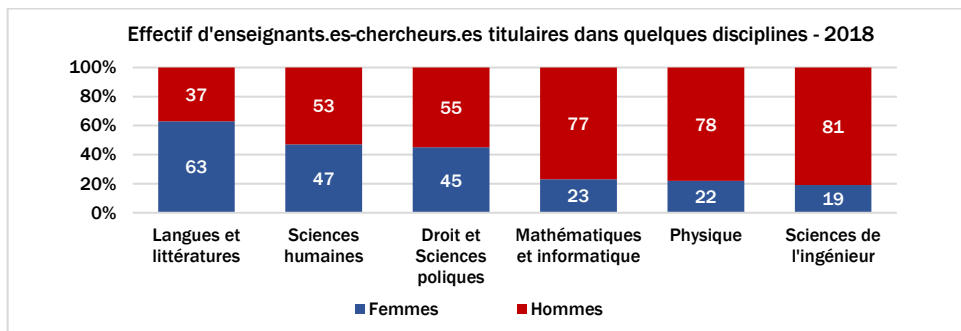
Au 1^{er} février 2019, seules 17% des 74 universités et 5% des communautés d'universités et établissements (COMUE) étaient présidées par des femmes.



Source : Vers l'égalité femmes-hommes ? Chiffres clés 2020, Ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation

Les parois de verre : les hommes en sciences « dures » et les femmes en lettres

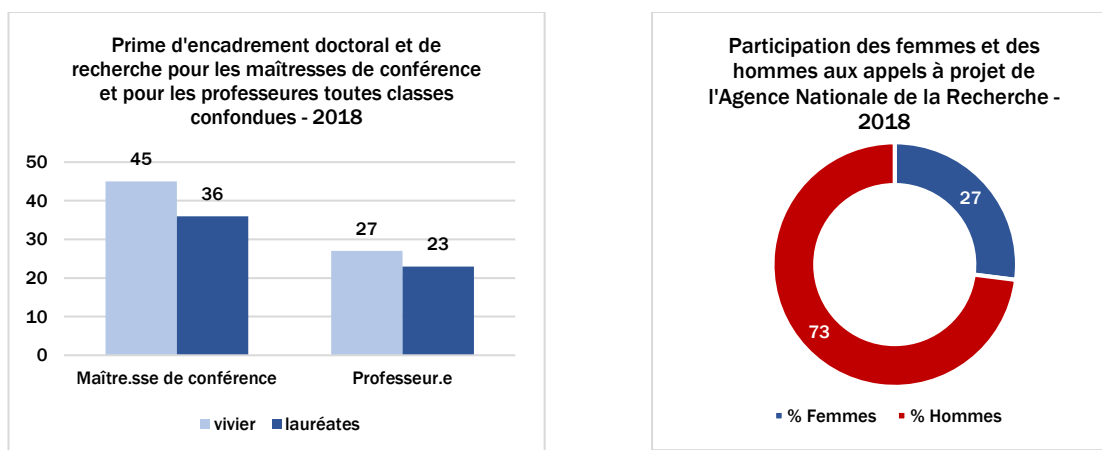
Selon les analyses présentées par Alban JACQUEMART, on ne compte que 18% de chercheuses dans l'Institut de mathématiques du CNRS contre 49% dans l'Institut des sciences humaines et sociales. La place des femmes selon la discipline est très contrastée chez les enseignant.es-chercheur.ses à l'université, de 63% en Langues et littérature à 19% en Sciences de l'ingénieur.



Source : Vers l'égalité femmes-hommes ? Chiffres clés 2020, Ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation

Un moindre accès aux primes et financements

Cette moindre représentation impacte également leur accession à des primes d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR) – 29% au total ainsi qu'à des coordinations d'appels à projet ANR à hauteur de 27%. La précarité dans l'enseignement supérieur et la recherche est soulignée avec force par Fanny GALLOT qui relate nombre de cas de chercheuses terminant leur thèse avec une allocation chômage ou le RSA et qui multiplient les contrats post doctoraux après la soutenance, ou de milliers de vacataires qui assurent des enseignements payés à l'heure (parfois jusqu'à un mi-temps) dans des conditions très dégradées et sont payées souvent plus de 12 mois après leurs cours.



Source : Vers l'égalité femmes-hommes ? Chiffres clés 2020, Ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation

Une plus grande précarité des statuts : un marché scientifique à deux vitesses

Dans une enquête réalisée par Alban JACQUEMART et François SARFATI, il ressort que « les femmes sont plus souvent contractuelles (29% contre 18%) et moins bien rémunérées (41% d'entre elles gagnent moins de 25 000 euros par an contre seulement 21% des hommes) ; il y a en outre trois fois plus de femmes que d'hommes qui déclarent travailler à temps partiel (11% contre 4%) »². Le risque est grand, aux dires d'Alban Jacquemart, de disposer d'un marché scientifique à deux vitesses : une élite de chercheurs titulaires et un contingent plus féminisé qui cumule des contrats courts. La trappe à précarité est durable, aux yeux de Sophie POCHIC, et joue un effet de « rôle modèle » désincitatif pour attirer des jeunes filles dans ces carrières.

Des dispositifs non évalués au regard de leur impact sur les femmes et les hommes

Les principes présidant aux transformations engagées depuis 15 ans, l'assouplissement des règles d'encadrement des carrières, le financement par projets et l'individualisation des rémunérations se trouvent renforcés dans les nouveaux dispositifs retenus par ce projet de loi.

² Alban JACQUEMART et François SARFATI, « Genre et rapport subjectif au travail chez les universitaires », in Rogers Rebecca et Pascale Molinier (dir.), Les femmes dans le monde académique, Presses universitaires de Rennes, Rennes, p.95-106. 2015

1. Des innovations dans la gestion des carrières, apparemment neutres, mais qui risquent d'accentuer la précarité des femmes

1. Les chaires de professeur.e junior ou tenure tracks

Cette disposition de l'article 3³ du projet de loi semble pouvoir constituer une avancée pour les femmes puisqu'elle est censée faciliter l'accès au professorat, fonction où les femmes sont moins nombreuses. Mais l'étude d'impact reconnaît elle-même que « ces concours privilégient les candidats ayant eu le plus de publications. »⁴ Or, cette nécessité de produire de nombreux travaux et dans des revues d'importance favorise les hommes qui, par ailleurs, entre 30 et 40 ans ne subissent pas les mêmes contraintes de parentalité que leurs collègues féminines. Il convient de relativiser, dit Fanny GALLOT, la logique bibliométrique car « le plus » d'articles est loin d'être « le mieux » d'articles.

Cette inégalité a été particulièrement remarquée lors de la période de confinement pendant laquelle les chercheuses, contraintes plus souvent que leurs homologues masculins à prendre en charge, dans la sphère privée, la vie de leur foyer et l'instruction des enfants déscolarisés, et dans la partie professionnelle, l'accompagnement des étudiants.es, ont vu leurs productions réduites alors qu'à l'inverse les publications des chercheurs ont augmenté⁵.

Par ailleurs, les études de genre, notamment celles menées par Sophie LHENRY⁶ ou Sophie POCHIC⁷, ont mis en lumière deux processus contraires de sélection : aux hommes la « présomption de compétences » et aux femmes, « l'objet de méfiance ». Fanny GALLOT insiste sur le sentiment d'illégitimité des femmes, quand c'est la compétition qui prédomine.

En France, ce dispositif de « tenure track » a déjà été testé dans certains établissements, comme Toulouse School of Economics ou l'Inserm conjointement avec le CNRS (Atip-Avenir). A Sciences Po Paris, il ressort que 70% des bénéficiaires sont des hommes et que sur les cinq candidats.es devenus *full professor*, on ne compte que des hommes. Aux dires d'Alban JACQUEMART, « la segmentation accrue du marché professionnel scientifique fait courir le risque de voir apparaître une élite scientifique largement masculine, aux conditions de travail privilégiées et aux rémunérations généreuses ».

Catherine GOLDSTEIN souligne d'ailleurs qu'aucune mesure instaurant un système à deux niveaux, l'un plus prestigieux que l'autre, n'a été dans le passé favorable aux femmes.

Des alternatives existent pour contrer ces biais sexistes, comme l'illustre l'intervention de Sandrine ROUSSEAU :

- ▶ L'Université de Lausanne oblige à laisser ouvert l'appel à candidatures jusqu'à ce qu'il y ait autant de femmes que d'hommes parmi les candidats.es ;
- ▶ Au Canada, l'obtention des chaires d'excellence de recherche, l'un des financements les plus prestigieux, est conditionné à l'engagement de l'établissement demandeur envers l'équité, la diversité et l'inclusion.

Si cette nouvelle voie de recrutement dérogatoire au recrutement dans la fonction publique par concours devait être maintenue, il conviendrait, de l'avis d'Alban JACQUEMART, que la proportion accordée à cette possibilité reste exceptionnelle et soit réduite de 25% à 5%, quitte à être augmentée si, après examen, l'expérimentation conduisait réellement à une titularisation dans le corps professoral autant des femmes que des hommes. En outre, il propose que cette possibilité d'ouvrir des chaires pour les établissements d'enseignement supérieur et de la recherche soit corrélée à une véritable politique d'égalité femmes-hommes, engagements dans le plan d'action et indicateurs à l'appui, à l'instar de l'exemple canadien préalablement mentionné.

³ CDD de 3 ans renouvelable une fois permettant, sous réserve que les objectifs aient été atteints, de devenir professeur des universités ou directeur- directrice de recherche.

⁴ Etude d'impact relatif au Projet de loi de programmation de la recherche pour les années 2021 à 2030 et portant diverses dispositions relatives à la recherche et à l'enseignement supérieur, p.33.

⁵ Voir notamment, les articles suivants : Isabelle GERMAIN, « Le confinement préjudiciable aux chercheuses... pas aux chercheurs », Les Nouvelles News, 7 mai 2020 - <https://www.lesnouvellesnews.fr/le-confinement-prejudiciable-aux-chercheuses-pas-aux-chercheurs/> ou Megan FREDERICKSON, Associate Professor of Ecology & Evolutionary Biology, University of Toronto Pandémie : les femmes font moins de recherche que les hommes, « Pandémie : les femmes font moins de recherche que les hommes », The Conversation, 17 mai 2020. <https://theconversation.com/pandemie-les-femmes-ont-moins-de-recherche-que-les-hommes-138894>

⁶ Sophie LHENRY, « Les normes implicites de réussite », in Rogers Rebecca et Pascale Molinier (dir.), Les femmes dans le monde académique, Presses universitaires de Rennes, Rennes, 2015, p.95-106.

⁷ Sophie POCHIC, « Course à l'excellence et inégalités sexuées dans les organisations académiques », La vie de la recherche scientifique, n° 475, 2018, p. 21-24.

2. Les contrats de mission scientifique et les contrats post doctoraux

L'article 6 du projet de loi relatif aux contrats de mission scientifique, en théorie à durée indéterminée (mais en pratique restreint à la durée d'un projet de recherche), tend à renforcer un système employant de plus en plus de contractuels. En privilégiant cette option de contractualisation, le texte risque d'entériner des règles implicites de réussite selon le modèle existant, c'est-à-dire masculin. Selon Alban JACQUEMART, « *les exemples étrangers font craindre la pérennisation d'un contingent de précaires, largement féminisé : aux États-Unis, en Allemagne et dans la plupart des pays anglo-saxons, ce modèle a produit un marché à deux étages, avec une main d'œuvre précaire majoritairement féminine au service des chercheurs titulaires principalement masculins* »⁸. C'est pourquoi, il va jusqu'à demander la suppression du projet de CDI de mission scientifique.

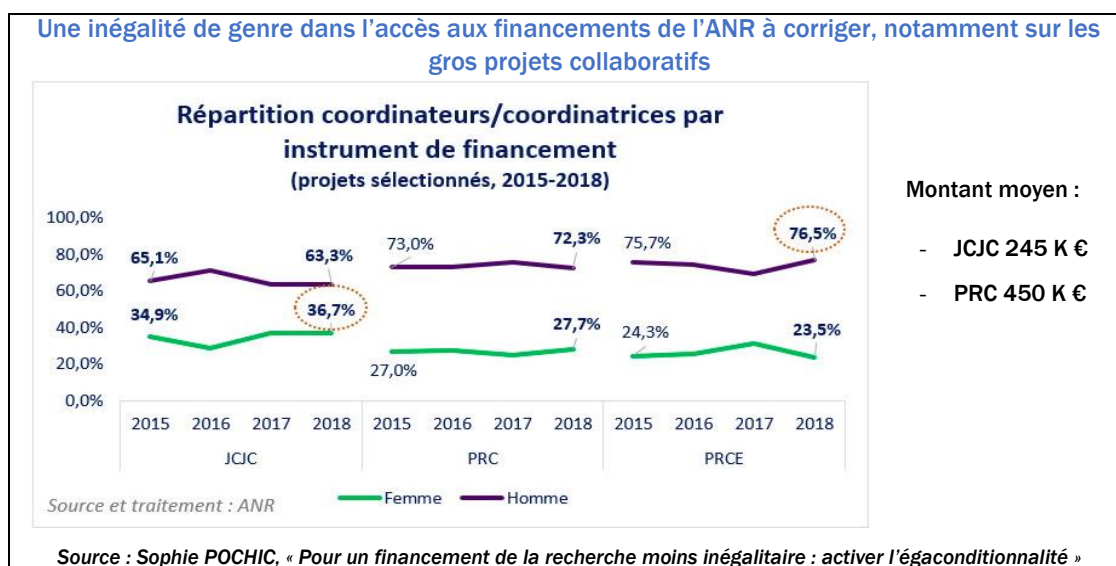
Fanny GALLOT, quant à elle, préconise d'augmenter de façon importante les moyens pour permettre des recrutements statutaires massifs qui seuls permettront de réduire la précarité et favoriseront le recrutement de femmes. Ces contrats de mission comme d'autres nouvelles dispositions telles que les contrats post-doctoraux suscitent pour les chercheurs et chercheuses sollicités des questionnements : comment ces contrats vont-ils être financés ? Quelle grille de rémunération va s'appliquer ? Et si les contrats post-doctoraux sont limités à un maximum de 6 ans, pourra-t-on demain voir des carrières scientifiques s'étendre sur 10, 15 ou 20 ans de contrats grâce au cumul de CDI de mission scientifique ?

2. L'accent mis sur des financements par projet

Les appels à projets via l'Agence Nationale de Recherche (ANR)

Si l'importance de l'enveloppe globale attribuée à la recherche, est saluée, sa distribution dans le temps pose question de même que la place prépondérante accordée à l'Agence Nationale de la Recherche (ANR). Pour Sophie POCHIC, les 25 milliards devraient être répartis de telle sorte que les montants soient les mêmes depuis la première année à la dernière et que la part réservée à l'ANR dans les crédits supplémentaires – plus de 60% la première année puis dégressive, soit également lissée et limitée à 30% maximum tout au long de la programmation.

Aujourd'hui, les lauréats.es des projets sont majoritairement des hommes à 70%. Pour l'ANR, « *la part des projets portés par les femmes correspond à la part des femmes parmi les scientifiques dans l'Enseignement Supérieur et la Recherche en France* », 30% en 2018, soit une très légère augmentation de moins de 2 points en 3 ans⁹. Mais cette progression masque d'autres inégalités, aux hommes les grands projets collectifs (PRC / PRCE), aux femmes les projets de recherche individuelle (JCJC).



⁸ Cf O'Keefe, Theresa, Aline Courtois. "Not one of the family": Gender and precarious work in the neoliberal university." *Gender, Work & Organization*, vol. 26, n° 4, 2019 ; Steinþórsdóttir, Finnborg S., et al. "New managerialism in the academy: Gender bias and precarity", *Gender, Work & Organization*, vol. 26, n° 2, 2019, respectivement sur les cas de l'Irlande et de l'Islande.

⁹<https://anr.fr/fr/actualites-de-lanr/details/news/analyses-femmes-hommes-dans-laapg-entretien-avec-laurence-guyard-referente-genre-a-lanr/>

Or, le financement par projet devient peu à peu la norme et a transformé en profondeur les conditions du travail scientifique dans la mesure où les chercheurs et chercheuses sont devenus des « entrepreneurs et entrepreneuses académiques », des gestionnaires de projets. A ce jour, seules les grandes universités sont en capacité de répondre à des appels à projets compétitifs puisqu'une vingtaine d'universités reçoivent 80% des financements. Pour Sophie POCHIC, « sans mécanisme de régulation, on peut prédire que les scientifiques seniors (professeurs d'université ou directeurs de recherche) ou ceux recrutés sur les nouveaux contrats de « professeurs juniors » (tenure tracks), majoritairement masculins, auront les conditions matérielles et humaines (ils sont souvent à la tête d'équipes importantes), le temps, la réputation, les réseaux et le rayonnement international, leur permettant de monter des projets, d'être lauréats et de poursuivre leurs projets scientifiques dans de bonnes conditions. A l'inverse, les femmes titulaires, notamment dans les sciences plus féminisées, continueront à être pénalisées par un moindre accès aux financements et maintenues en position subordonnée dans les équipes de recherche ; les techniciennes, secrétaires, gestionnaires et ingénieures, majoritaires dans ces catégories, seront les grandes perdantes de la croissance des emplois précaires (CDI de mission, CDD de projets) ».

Pour Sophie POCHIC, il conviendrait de rééquilibrer la répartition entre crédits récurrents et appels à projets, à hauteur de deux tiers/un tiers des investissements supplémentaires pour permettre de donner automatiquement aux jeunes chercheuses et maîtresses de conférence les moyens de participer à part égale à la production des nouvelles connaissances et de soutenir la diversité des savoirs scientifiques produits. Elle préconise d'objectiver les éventuels biais dans le dépôt et la sélection des projets, en publiant de manière annuelle des statistiques détaillées, associées à des études qualitatives

Le Crédit d'Impôt Recherche (CIR)

Il en va de même pour le CIR, pour lequel Sophie POCHIC préconise qu'il soit ajouté d'autres critères d'éligibilité afin d'obtenir le rescrit fiscal : respect par les entreprises de l'obligation légale d'un accord ou un plan d'égalité femmes-hommes, publication de leur index d'égalité salariale avec un score au-delà de 90% et élaboration d'objectifs et d'indicateurs pour soutenir la place des femmes dans les métiers scientifiques et technologiques.

Dans le même sens, dans un rapport récent sur l'accès des femmes aux responsabilités et au rôle levier des financements publics, le HCE avait recommandé que soit modifié le Code général des impôts pour conditionner l'octroi d'un Crédit d'Impôt Recherche (CIR) à une proportion d'un tiers de femmes parmi le personnel de recherche et de développement des entreprises demandeuses, à horizon de trois ans.

Pour reprendre les termes de Catherine GOLDSTEIN, « ni la précarisation, ni la compétition ne sont favorables à l'excellence des chercheuses ». Il est temps de repenser l'excellence de manière novatrice, adaptée à la recherche et qui permette de sortir du schéma obsolète et contreproductif du mandarin entouré d'assistantes. Le gâchis de compétences est important, surtout chez les femmes et nombre d'entre elles sont méconnues.

Le HCE plaide pour que le projet intègre dans le texte même de la loi, et non dans des textes réglementaires ultérieurs, le principe d'égaconditionnalité des financements de la recherche et de l'innovation.

3. Des rémunérations variables, ferment des inégalités salariales ?

La revalorisation indemnitaire inscrite dans ce projet de loi, avec les trois étages annoncés : une prime-socle homogène pour tous, des primes de mission et de fonction et des primes individuelles « au mérite » est diversement appréciée. Si l'annonce de primes homogènes attribuées à toutes et tous ne peut être que saluée, en raison du fort décalage du régime indemnitaire dans ces métiers au regard des autres catégories A et A+ de la fonction publique, la part de cette prime socle devrait être prédominante dans le régime indemnitaire car elle est par définition distribuée quel que soit le genre la personne. De même, les primes de mission et fonction ne doivent pas être réservées aux seuls emplois à responsabilité, et devraient permettre de reconnaître toutes les missions fournies par les enseignants.es-chercheurs.es, y compris la gestion pédagogique, la diffusion des savoirs en passant par les liens établis avec les entreprises et la société civile (missions où les femmes s'investissent davantage). En revanche, les primes individuelles « au mérite » suscitent quelques craintes d'inégalité dans la distribution.

La volonté d'agir sur la rémunération par le seul levier des primes soulève des inquiétudes car le système d'attribution n'est pas précisé et si elles restent discrétionnaires, les biais observés aujourd'hui dans

l'attribution des primes risquent de perdurer¹⁰. Pour Alban JACQUEMART, « *l'individualisation des rémunérations à travers l'augmentation de la part du régime indemnitaire a ainsi toutes les chances de creuser les inégalités salariales* ». A noter par exemple que la prime d'intéressement versée au CNRS, l'a été à hauteur de 14 772 euros en moyenne pour les hommes et 4 990 euros pour les femmes en 2018¹¹. Revaloriser la rémunération de base et instaurer un moratoire sur les dispositifs d'évaluation des carrières s'impose aux yeux des chercheurs et chercheuses tant qu'une évaluation sexuée ne sera pas produite.

Des chaînons manquants : parité, évaluation, violences et prise en compte du genre

1. Parité et mixité : une absence à tous les niveaux

1. La mixité dans les équipes de recherche et la parité dans l'accès aux postes de responsabilité

L'Union européenne, parmi ses exigences pour la constitution des dossiers comme pour son suivi, attend une composition mixte et même paritaire, c'est-à-dire avec des femmes comme coordinatrices ou responsables d'axes de recherche. Cette recherche de parité et d'égalité parmi les porteurs de projets comme des membres des équipes doit pouvoir être observée à l'aune de l'attribution ou non de financement. « *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* »¹². La Commission européenne a élaboré différents outils et guides rassemblés sur le site « Gender Equality in Academia and Research¹³ ».

Cette loi-cadre doit également être une opportunité de renforcer des dispositifs en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et d'égal accès aux postes de décision dans le domaine de la recherche tant publique que privée.

Au-delà du dispositif du *tenure tracks*, c'est également la question du recrutement des professeur.es et directeur.rices de recherche qui se pose. Pour éviter le « gâchis de compétences », pour reprendre l'expression de Catherine GOLDSTEIN, il serait important de repenser au moins une partie des recrutements de professeur.es, en particulier dans les disciplines inégalitaires en matière de promotion, en permettant à un comité unique (par exemple via les sections du Conseil National des Universités - CNU) de disposer d'un petit contingent de postes, comme cela se déroule au sein du CNRS, de sorte qu'ils puissent être pensés ensemble et dans le moyen terme, ce qui favorise la correction d'éventuels biais sexués.

2. La parité dans les comités de sélection et de distribution des financements et dans le portage des appels à projets

Il convient, dans un souci de cohérence et d'harmonisation, d'être tout aussi vigilant sur la composition des comités d'évaluation comme d'autres comités de sélection de la fonction publique, et en particulier au sein de l'ANR, pour les comités de distribution ou dans le cadre d'autres comités de structures financées dans le cadre du PIA4, tels que Labex (Laboratoire d'excellence), Equipex (Equipement d'excellence), Idex (Initiative d'excellence) ou I-site. Le HCE recommande que le projet de loi entérine une démarche de réflexe paritaire dans toute instance sélectionnant soit des candidats.es, soit des appels à projets.

De même, la disposition de l'article 9 du projet de loi prévoyant le « maintien en fonction de professeurs et directeurs de recherche lauréats de grands appels à projets » est susceptible de renforcer le système de « prime aux seniors et aux équipes établies », aux dépens des jeunes femmes scientifiques.

Pour sortir de ce système pour nombre de chercheuses auditionnées, il importe de recourir à une démarche d'égaconditionnalité, c'est-à-dire corréler financements et parité :

- ▶ Parité au sein des équipes, sur le modèle des appels à projets européens ; avec une attention particulière portée sur les responsables d'axe de la recherche ;
- ▶ Parité dans le portage des appels à projets avec un co-portage paritaire ;
- ▶ Parité au sein des comités de sélection des projets, d'attribution des financements ; *a minima* la proportion de femmes pourrait être de 25% si elles sont peu nombreuses dans une discipline.

¹⁰ « Les enseignant.es-chercheur.euses en bénéficient à hauteur de 1.264€ bruts par an en moyenne, contre 983€ pour les femmes.

¹¹ CNRS, *Bilan social et parité 2018*, p. 115.

¹² Sandrine ROUSSEAU, présidente de la CPED. Retrouver sa contribution en lien avec cette Vigilance égalité sur le site du HCE.

¹³ <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/action-toolbox>

2. Une évaluation sexuée inexistante

A l'unanimité, intervenant.es et HCE ont critiqué la défaillance notoire de l'étude d'impact quant à produire une analyse genrée du texte et de ses conséquences possibles sur les femmes et hommes dans l'enseignement supérieur et de la recherche. Pourtant, tous et toutes ont rappelé qu'il existait des études sur la question qui n'ont pas été mobilisées. Il et elles appellent de leurs vœux la mise en place d'une véritable évaluation sexuée de l'ensemble des dispositifs existants dans le monde de la recherche, tant sur les aspects relatifs à la carrière que vis-à-vis des appels à projets.

Pour que ces dispositions puissent conduire aux résultats attendus, il importe, pour Catherine GOLDSTEIN, d'opter désormais pour une « obligation de résultats », les chercheuses et chercheur sollicité.es estiment qu'il convient de prévoir, dès le texte de loi :

- des critères d'évaluation pour la sélection ;
- des critères de suivi pour s'assurer de la mise en œuvre afin de disposer de données sexuées et repérer si besoin les biais de genre en matière de carrières et sur l'ensemble des personnels de l'enseignement supérieur et de la recherche ;
- des sanctions et/ou des bonus, en cas de non-respect des obligations.

3. Au-delà de la parité ; la lutte contre les violences sexistes et sexuelles

Le mode de financement par projet peut également avoir un effet pervers moins connu et souligné par les intervenant.es : les violences sexistes et sexuelles induites par les rapports hiérarchiques entre coordonnateur – souvent un homme, directeur de recherche ou professeur jouissant d'une certaine notoriété, et les « petites mains » - souvent de jeunes chercheuses, doctorantes ou post doctores en CDD. Le Comité d'éthique du CNRS a exprimé son inquiétude à ce propos, en 2020, au regard de l'instauration de la compétition comme dynamique de la recherche : « *la pression s'exerçant sur le chercheur peut générer diverses formes de harcèlement. De tels manquements à l'intégrité et à la déontologie risquent d'être favorisés par la précarité programmée des personnels de la recherche touchant notamment les femmes.* »¹⁴

Aucune disposition sur la nécessaire prise en compte des violences sexistes et sexuelles n'est présente dans ce projet de loi.

4. un point aveugle : la prise en compte du genre dans la recherche

En matière de recherche et d'innovation, intégrer les questions de genre est un enjeu de bonnes pratiques autant qu'un enjeu de contribution sociale de la recherche. En Europe, de nombreux pays, comme l'Espagne, l'Allemagne, la Norvège, la Suède, ont affirmé que la question du genre devait être au cœur des politiques de financement et d'évaluation de la recherche. Le programme de recherche et d'innovation Horizon 2020 de l'Union européenne en est une parfaite illustration¹⁵. Le concept de *Gendered Innovations*¹⁶ qui propose des méthodes d'analyse sur le sexe et le genre, démontre, par de nombreux exemples de l'intelligence artificielle à l'urbanisme, combien cette approche peut être source d'innovation et d'excellence en recherche.

L'ANR semble disposée à intégrer une telle démarche. Dans son plan d'action 2020-2023, l'ANR écrit que « *amener les scientifiques à intégrer la dimension sexe et/ou genre dans leur projet de recherche reste un défi que l'ANR ne pourra relever qu'à travers la mise en œuvre progressive et concertée d'actions* »¹⁷. Pour la première fois, l'appel 2020 demande aux porteurs/porteuses de projets de « *décrire dans leur document scientifique comment elles/ils prennent en compte la dimension sexe et/ou genre dans leur projet de recherche* ». Toutefois, Sophie POUCHIC observe que l'ANR ne s'est pas dotée de critères d'évaluation pour aider les comités et ne le prévoit pas avant 2022. Le principe d'une analyse sexe/genre dans la nouvelle loi-cadre devrait être adopté, aux yeux de tous les intervenant.es.

Au-delà du strict cadre des appels à projet, il et elles estiment qu'il conviendrait également de repenser le soutien aux études de genre, via notamment, l'attribution de moyens financiers à des initiatives telles que

¹⁴ <https://comite-ethique.cnrs.fr/avis-comets-lppr/>

¹⁵ <https://www.horizon2020.gouv.fr/cid145004/presentation-du-programme-horizon-europe-09-2019.html>

¹⁶ Références : Rapport Gendered Innovations 2013. Site : *Gendered Innovations*, Université de Stanford : <http://genderedinnovations.stanford.edu/what-is-gendered-innovations.html>

¹⁷ <https://anr.fr/fileadmin/documents/2020/PA-Genre-ANR.pdf>

l'Institut Emile du Châtelet ou l'Institut du genre qui contribuent à rendre visibles ces recherches. Par ailleurs, des moyens supplémentaires devraient être dédiés au financement des thèses et à des recrutements statutaires sur cette question.

Des modifications à intégrer dans ce projet de loi : l'urgence de l'égaconditionnalité

En conclusion, le HCE comme les intervenant et intervenantes se sont émus de voir le peu d'importance que le projet de loi, comme tout son processus d'élaboration, accorde, dans sa rédaction actuelle, à la question de l'égalité femmes-hommes et des études de genre dans le domaine de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation. Le HCE insiste sur le caractère stratégique d'une approche systématique de l'égalité femmes hommes et de sa prise en compte dans l'ensemble des mesures et des textes législatifs qui forment l'armature de notre société.

Le HCE souhaite rappeler les principes importants qui doivent gouverner chaque projet de programmation pluriannuelle et ne pas être renvoyés à d'éventuels décrets ou protocoles ou tout autre texte de nature réglementaire ultérieurs. Il convient de s'assurer que :

- ▶ tout organe délibérant pour l'attribution de financement soit paritaire ;
- ▶ les financements ne puissent être alloués à des instances qui ne respecteraient pas les obligations d'égalité professionnelle et de parité entre les femmes et les hommes ;
- ▶ l'ensemble des dispositions fassent l'objet d'une évaluation à l'aune du genre de manière systématique :
 - en amont de la présentation (étude d'impact comme la loi l'exige) ;
 - à mi-parcours afin d'opérer les modifications nécessaires si besoin est ;
 - à la fin de la période concernée afin de s'assurer que les résultats attendus soient bien au rendez-vous.

Le HCE estime qu'il est urgent, au regard de la défaillance de l'étude d'impact, que les parlementaires s'emparent de cette question en amont des discussions en séance de ce projet de loi et puissent solliciter l'expertise des chercheurs et chercheuses spécialistes du genre ainsi que le HCE afin de pouvoir nourrir la rédaction de leurs amendements.