

**Mandat
2021-2025**



La Parité dans l'évaluation scientifique

**COORDINATION DES SECRÉTAIRES
SCIENTIFIQUES DE SECTIONS ET CID**



Comité national de la
recherche scientifique

17 juillet 2025

QUELLE EST LA DEMARCHE DES SECTIONS FACE AUX QUESTIONS RELATIVES A LA PARITE ?

Face aux ressentis parfois négatifs de nos communautés, les représentants et représentantes parité des différentes sections du CoNRS souhaitent éclaircir les actions relatives à la parité menées au sein des sections.

La démarche en faveur de la parité au sein de la recherche CNRS se fait par le biais de l'évaluation scientifique et de la redéfinition de ses critères, en conformité avec DORA (<https://sfdora.org/>). En outre, les critères sont redéfinis au bénéfice d'une évaluation plus qualitative des chercheurs et chercheuses, et elle s'applique à tous, femmes comme hommes en vertu du principe d'égalité de traitement.

Le traitement des questions de parité consiste à corriger des biais inconscients (Moss-Racusin et al., 2012 ; Reuben et al., 2014 ; Régnier et al., 2019 ; encore trop souvent minimisés, Handley et al., 2015) ainsi qu'un héritage culturel tendant à favoriser, même pour des membres avertis, les dossiers masculins vis-à-vis des dossiers féminins. Il ne s'agit donc en aucun cas de faire de la discrimination positive et encore moins de mettre en place des quotas.

Afin d'explicitier cette démarche, nous profitons de cet espace pour davantage communiquer sur cette question et nous proposons également des références bibliographiques qui pourront être utiles à nos collègues.

Quelles sont nos démarches ?

Les critères d'évaluation ont évolué, et prennent davantage en compte le collectif, les missions structurantes, la vulgarisation, le "travail invisible" (par exemple la gestion du bien être au laboratoire, des doctorant-e-s ; ce travail collectif traditionnellement peu valorisé est plus souvent assumé par les femmes [Rucker et al., 2018 ; Duhamel et al., 2021]). Nous prenons ainsi en compte les aspects collectifs indispensables à la qualité de la recherche et à la vie des laboratoires du CNRS.

L'évaluation est plus qualitative avec une évaluation de ce fait plus positive que par le passé des dossiers dits "atypiques" qui s'éloignent du dossier idéal selon l'héritage culturel et sur la base de critères traditionnellement considérés comme masculins, e.g., typiquement la performance en termes de publications et d'obtention de financement, la quantité de personnel dirigé. En effet, les personnes bénéficiant d'avantages sociétaux ont tendance à suivre des parcours orientés vers le leadership, à l'inverse des parcours plus orientés vers la collaboration et l'effacement, qualités traditionnellement considérées comme féminines (Duhamel et al., 2021). Cette évaluation offre une meilleure prise en compte de la pluralité des aspects du métier de chercheur/chercheuse et de la multiplicité des parcours d'excellence dans la recherche. Cette évaluation plus qualitative peut également être au bénéfice d'hommes, car il y a aussi des hommes parmi les profils dits "atypiques".

Dans ce contexte, il est nécessaire que les candidats et candidates décrivent mieux leurs rôles et investissements dans leurs dossiers, plutôt que de simplement fournir des « listes ». Ceci est indispensable pour évaluer correctement l'implication dans l'administration de la recherche et les tâches collectives.

De plus, les sections prennent en compte la durée de la carrière (expérience post-thèse/recrutement/ou promotion précédente à laquelle elles ôtent 18 mois/enfant par femme* ainsi que la durée de congés maladie) et non juste la somme des lignes du CV. Comparer des dossiers sans avoir une connaissance de cette durée n'a donc aucun sens.

De la même manière, la prise en compte des temps partiels ou des RQTH est nécessaire dans l'évaluation d'une carrière.

* Pour ce qui est de la correction du temps d'expérience, avec une soustraction de 18 mois par enfant par femme, diverses études justifient cette mesure pour les femmes seulement (Allison et al., 1996 ; Cairo & Tatari, 2025). Antoine Petit a envoyé en 2025 une lettre aux sections pour bien homogénéiser cette prise en compte à 18 mois/enfant/femme. Cela correspond aussi à la durée soustraite à l'ERC. De plus, dans le cas d'un très fort investissement paternel, tout comme de tout investissement fort pour un proche (proche en longue maladie/handicap...), nous rappelons qu'il est possible d'explicitier cet investissement dans le dossier.

Quelles sont nos statistiques ?

Il est important de garder à l'esprit que nous travaillons sur de très petits nombres, malheureusement, du fait du faible nombre de postes notamment, si bien que pour un seul poste ou une seule promotion, le fait qu'il ou elle soit attribué à un homme ou une femme, peut vite très fortement influencer les statistiques (e.g., avec 4 postes, la présence d'une femme versus un homme change le ratio de 25%).

Pour certaines sections (e.g. en Physique), le problème de pénurie de candidatures féminines s'ajoute à la question de la parité.

Dans certaines rares communautés très féminines, cette attention à la parité permet de veiller à bien prendre en compte les dossiers masculins.

Références citées

- Allison et al. 1996 - the unequal impact of parenthood in academia
<https://www.science.org/doi/10.1126/sciadv.abd1996>
- Cairo & Tatari, 2025. Publish or Procreate: The Effect of Motherhood on Research Performance https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=5250389
- Duhamel et al 2021: Parité et évaluation non-discriminatoire au CNRS.
<https://hal.science/hal-03311372/file/Rapport-Parite-Evaluation-2021.pdf>
- Handley, I. M., Brown, E. R., Moss-Racusin, C. A., & Smith, J. L. (2015). Quality of evidence revealing subtle gender biases in science is in the eye of the beholder. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 112(43), 13201-13206.
<https://www.pnas.org/doi/full/10.1073/pnas.1510649112>
- Moss-Racusin, C. A., Dovidio, J. F., Brescoll, V. L., Graham, M. J., & Handelsman, J. (2012). Science faculty's subtle gender biases favor male students. *Proceedings of the national academy of sciences*, 109(41), 16474-16479.
- Régner, I., Thinus-Blanc, C., Netter, A., Schmader, T., & Huguet, P. (2019). Committees with implicit biases promote fewer women when they do not believe gender bias exists. *Nature human behaviour*, 3(11), 1171-1179. <https://hal.science/hal-04860219/document>

- Reuben, E., Sapienza, P., & Zingales, L. (2014). How stereotypes impair women's careers in science. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 111(12), 4403-4408.
<https://www.pnas.org/doi/full/10.1073/pnas.1314788111>

Quelques références scientifiques afin d'ajouter des éléments factuels issus de la littérature

- Balafoutas, L., & Sutter, M. (2012). Affirmative action policies promote women and do not harm efficiency in the laboratory. *Science*, 335(6068), 579-582.
<https://www.science.org/doi/abs/10.1126/science.1211180>
- Correll, S. J., Benard, S., & Paik, I. (2007). Getting a Job: Is There a Motherhood Penalty? *American Journal of Sociology*, 112(5), 1297-1338.
<https://www.jstor.org/stable/10.1086/511799?seq=1>
- Débarre, F., Rode, N. O., & Ugelvig, L. V. (2018). Gender equity at scientific events. *Evolution Letters*, 2(3), 148-158. <https://academic.oup.com/evlett/article/2/3/148/6700589>
- Helmer, M., Schottdorf, M., Neef, A., & Battaglia, D. (2017). Gender bias in scholarly peer review. *elife*, 6, e21718. <https://elifesciences.org/articles/21718>
- Leslie, S. J., Cimpian, A., Meyer, M., & Freeland, E. (2015). Expectations of brilliance underlie gender distributions across academic disciplines. *Science*, 347(6219), 262-265.
<https://www.science.org/doi/10.1126/science.1261375>
- Madera, J. M., Hebl, M. R., & Martin, R. C. (2009). Gender and letters of recommendation for academia: Agentic and communal differences. *Journal of Applied Psychology*, 94(6), 1591-1599. <https://doi.org/10.1037/a0016539>
- Revillard, A. (2014). Les inégalités de genre dans l'enseignement supérieur et la recherche. <https://sciencespo.hal.science/hal-01087572/document>
- Ross, M. B., Glennon, B. M., Murciano-Goroff, R., Berkes, E. G., Weinberg, B. A., & Lane, J. I. (2022). Women are credited less in science than men. *Nature*, 608(7921), 135-145.
<https://www.nature.com/articles/s41586-022-04966-w>
- Rucker et al. 2018. Chapter Two - The Agentic-Communal Model of Advantage and Disadvantage: How Inequality Produces Similarities in the Psychology of Power, Social Class, Gender, and Race.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0065260118300157>
- Shauman, K. A., & Xie, Y. (1996). Geographic mobility of scientists: Sex differences and family constraints. *Demography*, 33(4), 455-468.
<https://link.springer.com/article/10.2307/2061780>

Présentation

- Clavijo & Perray-Redslob. Au-delà de l'Égalité de Carrière : Repenser le travail et la société à la lumière des éthiques féministes du care -
https://web.lmd.jussieu.fr/~crisi/egalite_diversite/seminaire_2024_clavijo_perray.pdf

DE FAUSSES IDEES REÇUES

Pas seulement de l'autocensure

D'une manière générale, il existe un biais au niveau des « viviers ». Nous ne formons pas vraiment (seulement au sein d'un nombre limité de sections) moins de femmes que d'hommes. Cependant, presque toutes les sections constatent des dossiers masculins qui arrivent parfois trop jeunes versus une retenue à candidater chez les femmes (processus dit « d'autocensure »). Il serait bon ainsi d'envoyer non seulement un signal d'encouragement aux femmes ayant un dossier suffisant pour pouvoir candidater mais aussi un signal aux hommes pour lesquels il serait préférable d'attendre, faute de dossier suffisant.

Pour le passage DR2, nous observons également un décalage entre l'âge de passage de l'HDR entre hommes et femmes, qui amène les femmes à commencer à candidater plus tardivement dans leur carrière. L'HDR nous apparaît donc comme un passage qui renforce les inégalités de genre.

Quotas ?

En ce qui concerne la question des quotas, il semble que la question se pose surtout dans les sections avec un vivier féminin très faible. Pour les autres, en étant vigilants aux biais inconscients à chaque étape de sélection pour les promotions ou les concours, les sections obtiennent facilement au moins le vivier en % de femmes dans les classé.e.s utiles.

Il est parfois arrivé qu'aucune candidature féminine n'ait été classée utile, ce qui montre l'absence de quotas dans les recrutements/promotions.

Recrutée « parce que femme »

Sans que nous soyons en mesure de fournir des statistiques, plus d'une fois il nous a été possible d'entendre que telle ou telle candidate avait été classée « parce que c'est une femme » ou bien que « c'est plus facile pour les femmes », voire qu'une « discrimination contre les hommes » aurait cours. Outre le fait que les femmes représentent plus de la moitié de la population française contre moins de 40 % des chercheuses au CNRS (montrant que s'il existe une discrimination, elle s'établit bien contre les femmes), les femmes représentent la moitié des doctorants dans de nombreuses sections, mais bien moins de 50 % des recrutements CR. En prenant en compte les critères de DORA pour l'évaluation de la recherche et la présence des différentes dimensions de la recherche, un rééquilibrage moins sexiste se met en place. Néanmoins, les femmes continuent d'être moins recrutées que les hommes.

De plus, les femmes candidatent moins aux financements tels ANR et ERC que les hommes (env. pour 1/3) mais on entend que leur taux de succès serait bien plus élevé « du fait de leur genre ». Or il n'en est rien, le taux de succès à l'ANR et l'ERC étant même légèrement inférieur au taux de candidatures (étude réalisée par la mission pour la place des femmes; <https://mpdf.cnrs.fr/wp-content/uploads/2025/09/CNRS-MPDF-participation-femmes-hommes-aux-AAP.pdf>). La prise en compte des financements acquis dans l'évaluation des dossiers n'est donc pas biaisée en faveur des femmes.

Un commentaire présent est l'idée que la politique actuelle de recrutement amoindrirait le sentiment de légitimité – et donc augmenterait le syndrome de l'imposteur – chez les femmes recrutées CR ou DR et promues. A notre connaissance, la seule chose qui augmente le sentiment d'illégitimité des femmes provient de commentaires sexistes à leur égard (« c'est plus facile pour toi, tu es une femme »), et non pas des évaluations de leurs dossiers au CoNRS.

Paris, le 17/07/2025

Document écrit par les référents parité des sections du CoNRS (synthétisé par la référente du groupe Parité du CoNRS, Alexandra Houssaye).