



La LPR et les femmes : invisibles ?

Qu'il s'agisse des travaux préparatoires à la loi de programmation de la recherche (LPR) votée le 20 novembre 2020 ou de son contenu, la question de l'égalité femmes/hommes est relativement absente des préoccupations. La table ronde consacrée à l'égalité dans la recherche lors de la dernière université de la LDH a été l'occasion d'évoquer ce sujet.

Sandrine ROUSSEAU, vice-présidente de l'université de Lille et présidente de la Conférence permanente des chargé.e.s de mission égalité et diversité (CPED)* (Centre de recherche sociologique sur le droit et les institutions pénales)

Pour consulter, échanger et faire une proposition de loi de programmation de la recherche (LPR) issue des problématiques de terrain, le ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation a constitué trois 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. S'ils sont paritaires, les rapporteurs et rapporteuses, eux, ne le sont pas. Sur neuf rapporteurs, seuls deux sont des femmes : Sylvie Retailleau sur le financement de la recherche, et Isabel Marey-Semper sur la recherche partenariale ; aucune femme n'est 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 est discret quant aux questions d'égalité, puisque sur les trois rapports, détaillés et précis, 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 [gestion des ressources humaines]

un axe important de la relation contractuelle organismes-établissements/MESRI [ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation] », 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 mais juste certaines qui peuvent avoir un impact. 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 favorable aux femmes, et que le contrat de prétitularisation pourra être prolongé de la durée du congé 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.

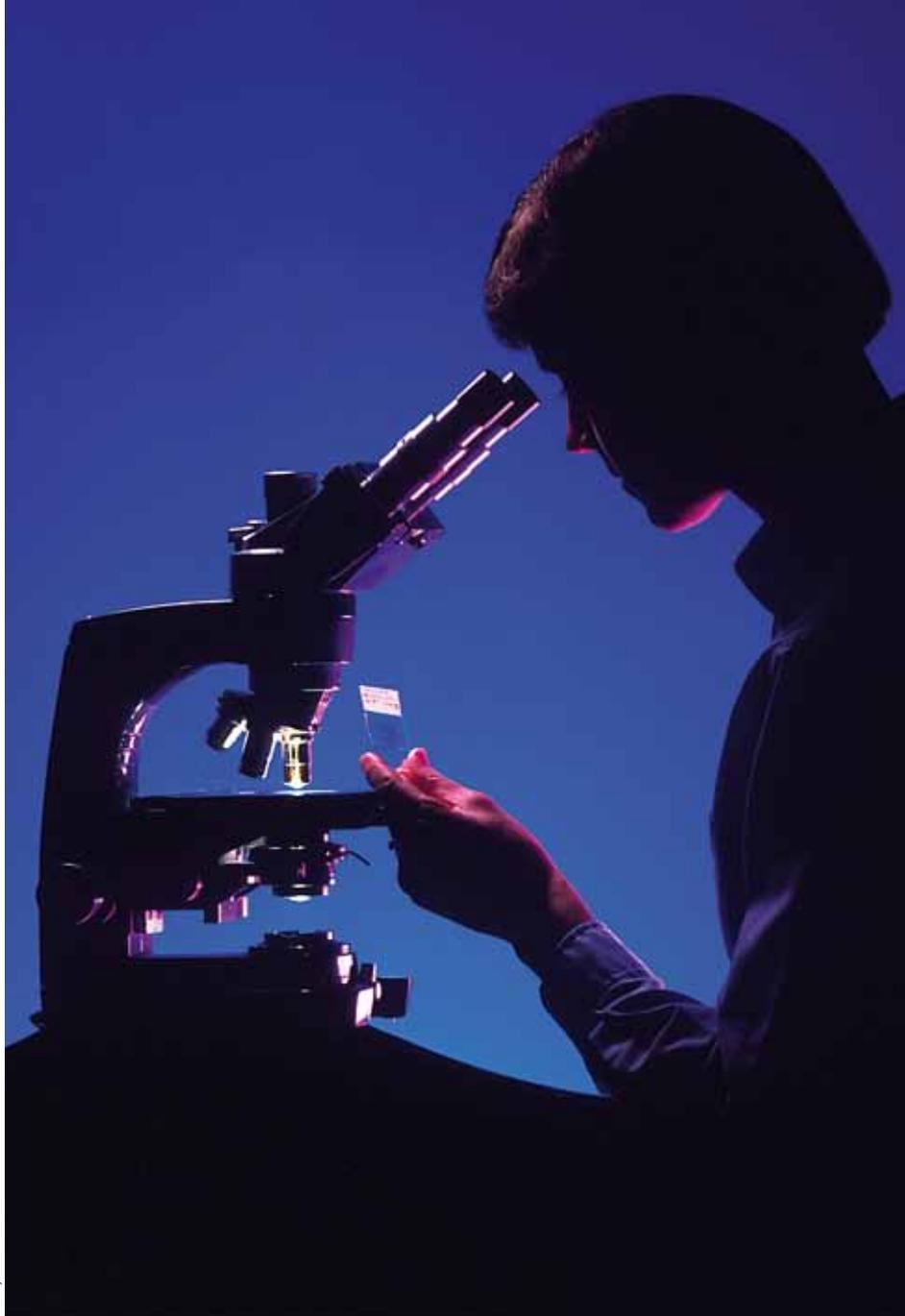
Des dispositifs relativement timides

Les études de genre⁽¹⁾ pointent la « *présomption de compétence* » pour les 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 (les *tenure tracks*, que l'on peut traduire par « voie menant à la titularisation » ou « titularisation conditionnelle », et provenant des Etats-Unis, consiste à choisir sur dossier un nombre réduit

*La Conférence permanente des chargé.e.s de mission égalité et diversité est une association regroupant les personnes chargées 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, de mise en œuvre de dispositifs d'égalité et de leur suivi. Auditionnée par le Haut-Commissariat à l'égalité en septembre 2020, elle a fait part de son avis critique sur la LPR, dont le contenu est repris dans cet article.

(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-Metterie, « Femmes invisibles ? », quatrième séminaire de l'Association pour les femmes dirigeantes de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation (Afdesri), « Numéro deux, numéro une ? », 18 janvier 2019, ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation.

(2) Voir www.chairs-chaire.gc.ca/program-programme/equity-equite/index-fra.aspx.



© DR, LICENCE CC

La loi de programmation de la recherche n'affiche pas l'égalité femmes/hommes 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.

de candidats qui seront mis à l'épreuve avant d'accéder à un poste permanent : CDI ou titularisation sur poste de fonctionnaire, comme professeur des universités ou directeur de recherches, les procédures de sélection pouvant varier selon les établissements). 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 que cela, en appliquant des mesures déjà présentes dans certaines universités internationales. Un exemple est l'obligation de parité dans les candidatures

« Le financement accru des établissements, via la prise en charge de leurs frais indirects dans les contrats ANR, pourrait permettre de développer de nouveaux mécanismes d'incitation à une plus grande présence des femmes parmi les porteurs ou coproporteurs de projets. »

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 *tenure tracks* ne se font pas dans un calendrier contraint. L'on pourrait aussi 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 conditionnée à l'engagement à l'égard de l'équité, de la diversité et de l'inclusion dont doit faire preuve l'établissement demandeur⁽²⁾.

Sur la partie ressources humaines, gestion des carrières, l'entrée dans des dispositifs permettant d'accélérer le déroulement desdites carrières se fera tôt, et pour y rester il faudra développer les réseaux de recherche au plan international, cela demandera du temps, de la mobilité, des expériences diverses, 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. Quant au dépassement de la limite d'âge, il ouvre la possibilité de rester en fonction si un projet de recherche n'est pas terminé. Il y a un risque que les hommes soient plus nombreux que les femmes à recourir à cette possibilité, ce qui aura un impact en termes de montant des pensions.

« La constitution de plans d'égalité professionnelle, l'obligation de politiques d'égalité au sein des agences et commissariats devront être renforcées et systématisées. La LPR 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. »

Un effort particulier est par ailleurs mis dans la loi sur l'évaluation, la réussite aux appels à projets de recherche et les distinctions types Institut universitaire de France-IUF (ensemble d'enseignants-chercheurs sélectionnés par un jury international pour la qualité exceptionnelle de leurs recherches).

Sur un autre plan, la loi annonce l'augmentation des financements non ciblés de l'Agence nationale de la recherche (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 diminuer⁽³⁾. Une proposition pourrait être d'imposer le coportage de projets, afin qu'il y ait plus de femmes coordinatrices.

A noter que le financement accru des établissements, via la prise en charge de leurs frais indirects (les *overheads*) dans les contrats ANR, pourrait permettre de développer de nouveaux mécanismes d'incitation à une plus grande présence des femmes parmi les porteurs ou les coporteurs de projets. Une partie des *overheads* versés à un établissement pourrait en effet être conditionnée à la représentation d'au moins 40 % de chaque genre.

Les indicateurs de suivi et d'impact de la loi

La loi ne précise pas les indicateurs sur lesquels se fonder pour évaluer son impact. Or des indicateurs d'impact spécifiques sur l'égalité femmes/hommes pourraient, et même devraient être mis en place à l'égard de 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.

Le Haut Conseil de l'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur (Hcéres), qui évalue les établissements, aura un pouvoir renforcé, et son évaluation sera plus prescriptive qu'auparavant. Mais le Hcéres 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 2021 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 sociétale de l'établissement, 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 renforcées et systématisées. La LPR 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 LPR 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 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.

Points positifs de la LPR en matière d'égalité

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, avec en corollaire une fragilisation de 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 ces disciplines les femmes sont plus présentes que dans d'autres.

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 celles-ci sont un sujet d'égalité.

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 femmes/hommes 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. À 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. 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 LPR :

- l'éga-conditionnalité des financements récurrents, de ceux relatifs aux *tenure tracks* et aux *overheads* de l'ANR ;
- la mise en œuvre d'indicateurs et d'études d'impact relatifs à l'égalité et ce, pour 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 du Hcéres, imposer le coportage des projets de recherche, par exemple.

Alors, la loi de programmation de la recherche non seulement ne sera pas un obstacle à la progression de l'égalité, mais elle pourra devenir un levier de celle-ci. ●

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