

# CHANGEMENTS STRUCTURELS DANS LE DOMAINE DE LA RECHERCHE



La présente publication a été préparée dans le cadre du programme de l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes. Elle est disponible en ligne sur la plateforme de l'EIGE consacrée à l'intégration des questions d'égalité entre les hommes et les femmes, à l'adresse: <http://eige.europa.eu/gender-mainstreaming>

L'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes a créé la plateforme en ligne consacrée à l'intégration des questions d'égalité entre les hommes et les femmes, afin d'aider les institutions de l'Union européenne (UE) et les organismes d'État à intégrer une perspective de genre dans leurs travaux. La plateforme donne un éclairage sur la pertinence du genre dans des domaines d'action politique très divers et elle fournit des outils en ligne pour l'intégration des questions d'égalité entre les hommes et les femmes.

Cette plateforme contribue à améliorer les compétences en matière d'intégration des questions d'égalité entre les hommes et les femmes, à l'échelle tant individuelle qu'institutionnelle, dans les divers domaines sectoriels et à tous les stades du développement de tout(e) politique/programme/projet. Le fait de comprendre comment concevoir, planifier, mettre en œuvre, surveiller et évaluer les politiques en tenant compte des spécificités de genre permettra de renforcer les politiques de l'UE et d'accroître la pertinence sociétale de celles-ci ainsi que leur «réactivité».

### **Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes**

L'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (EIGE) est le centre de connaissances de l'Union européenne en matière d'égalité de genre. L'EIGE soutient les responsables politiques et toutes les institutions compétentes dans leurs efforts en vue de faire de l'égalité entre les femmes et les hommes une réalité pour tous les Européens, en leur apportant une expertise spécifique et des données comparables et fiables sur l'égalité de genre en Europe.

Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes  
Gedimino pr. 16  
LT-01103 Vilnius  
LITUANIE  
Tél. +370 52157444  
Courriel: [eige.sec@eige.europa.eu](mailto:eige.sec@eige.europa.eu)

<http://www.eige.europa.eu>  
<http://www.twitter.com/eurogender>  
<http://www.facebook.com/eige.europa.eu>  
<http://www.youtube.com/eurogender>  
<http://eurogender.eige.europa.eu>

**Europe Direct est un service destiné à vous aider à trouver des réponses  
aux questions que vous vous posez sur l'Union européenne.**

**Un numéro unique gratuit (\*):  
00 800 6 7 8 9 10 11**

(\*) Les informations sont fournies à titre gracieux et les appels sont généralement gratuits (sauf certains opérateurs, hôtels ou cabines téléphoniques).

De nombreuses autres informations sur l'Union européenne sont disponibles sur l'internet via le serveur Europa (<http://europa.eu>).

Luxembourg: Office des publications de l'Union européenne, 2017

Print ISBN 978-92-9493-721-6 doi:10.2839/392110 MH-04-17-156-FR-C  
PDF ISBN 978-92-9493-718-6 doi:10.2839/479577 MH-04-17-156-FR-N

© Union européenne, 2017  
Reproduction autorisée, moyennant mention de la source

*Printed in Belgium*

IMPRIMÉ SUR PAPIER BLANCHI SANS CHLORE ÉLÉMENTAIRE (ECF)

# Changements structurels dans le domaine de la recherche





# Sommaire

<b>1. De quoi s'agit-il?</b> .....	<b>4</b>
<b>2. Pourquoi est-ce nécessaire?</b> .....	<b>4</b>
Organismes de recherche et établissements d'enseignement supérieur en tant que contextes genrés .....	4
Préjugés inconscients ou implicites liés au genre .....	4
Image masculine de la science .....	5
Les femmes dans les organismes de recherche et les établissements d'enseignement supérieur: leur nombre augmente, mais pourquoi une évolution aussi lente? .....	5
Ignorance de la dimension de genre et préjugés liés au genre dans le secteur de la recherche .....	5
<b>3. Plan pour l'égalité de genre: un outil pour des changements structurels</b> .....	<b>6</b>
<b>4. Qui est concerné?</b> .....	<b>7</b>
Structure d'appui au travail en faveur de l'égalité de genre .....	7
Cadres supérieurs et dirigeants .....	7
Cadres administratifs .....	7
Chercheurs et/ou enseignants .....	8
Département des ressources humaines .....	8
Étudiants .....	8



# 1. De quoi s'agit-il?

Les changements institutionnels constituent une stratégie visant à éliminer les obstacles à l'égalité de genre qui sont inhérents au système de recherche en lui-même, et à adapter les pratiques institutionnelles. Dans cette approche axée sur les changements institutionnels, l'accent est mis sur l'organisation.

Dans l'Espace européen de la recherche (EER), les organismes de recherche et les établissements d'enseignement

supérieur sont invités à mettre en œuvre des changements institutionnels concernant la gestion des ressources humaines, le financement, la prise de décisions et les programmes de recherche. Les changements institutionnels ont pour principal objectif de faire en sorte que les femmes soient mieux représentées et maintenues dans leurs carrières scientifiques à tous les niveaux et que la dimension de genre soit mieux intégrée dans les activités de recherche et d'innovation.

# 2. Pourquoi est-ce nécessaire?

**Les organismes de recherche et les établissements d'enseignement supérieur emploient aussi bien des femmes que des hommes**, qui assurent différents types de fonctions: recherche, enseignement, gestion du personnel et des structures, ou mise en œuvre des procédures. Dans le même temps, **les organismes de recherche et établissements d'enseignement supérieur travaillent également pour la société dans son ensemble**. Les établissements d'enseignement supérieur contribuent à former de futurs professionnels, femmes et hommes, tandis que les organismes de recherche étudient un vaste éventail de sujets affectant la vie des femmes et des hommes.

Pour éviter la (re)production structurelle d'inégalités dans les organismes de recherche et les établissements d'enseignement supérieur, il est essentiel de recenser les mécanismes à remplacer et d'agir à cet effet. Toutefois, prendre des mesures isolées ne sera pas aussi efficace que d'agir sur la structure dans son ensemble dans le cadre d'approches générales et globales. Des changements institutionnels sont nécessaires parce que l'organisation concernée dans son ensemble, et plus généralement toute la société, en bénéficieront. Plusieurs mécanismes tendent à (re)produire les inégalités au sein des organismes de recherche.

## Organismes de recherche et établissements d'enseignement supérieur en tant que contextes genrés

Il existe dans la littérature et les statistiques des preuves manifestes que les organismes de recherche et les établissements d'enseignement supérieur (comme bon nombre d'autres sphères de la société) reproduisent des valeurs sociales conduisant à des préjugés/discriminations liés au genre. Les femmes et les hommes ont tendance à s'orienter principalement vers certains domaines scientifiques (ségrégation horizontale). Par exemple, il est plus probable

que des femmes travaillent dans des domaines tels que les sciences sociales et les sciences humaines, tandis que les hommes sont plus tentés par les études, l'enseignement et/ou la recherche dans des domaines techniques ou technologiques. Le fait que les étudiants choisissent leurs disciplines selon certains stéréotypes constitue donc une réelle préoccupation. Les postes situés aux plus hauts niveaux hiérarchiques sont plus fréquemment occupés par des hommes (ségrégation verticale). En outre, la recherche et l'enseignement semblent souvent négliger l'importance de la dimension de genre dans leurs approches, contenus et analyses. Il en résulte que les points de vue, les expériences et les besoins de la moitié de la population risquent d'être omis ou écartés, avec pour corollaire que des produits, services et politiques sont définis de manière non optimale, car ceux-ci ne ciblent qu'une partie de la société et ne s'adressent qu'à celle-ci.

## Préjugés inconscients ou implicites liés au genre

«Un préjugé inconscient est un jugement que nous portons ou une décision que nous prenons d'après notre expérience, d'après des cheminements de pensée, suppositions ou interprétations personnels profondément ancrés en nous, auxquels nous nous livrons sans nous en rendre compte», explique le professeur Uta Frith dans un document d'information de la Royal Society (académie scientifique du Royaume-Uni et du Commonwealth) sur ce sujet. Le préjugé inconscient ou implicite est grave et problématique lorsqu'il intervient dans l'évaluation de personnes (par exemple pour sélectionner des candidats à des postes à pourvoir, pour accorder des bourses ou décerner des distinctions, etc.), car il empêche un jugement juste et objectif. Comme son nom l'indique, le préjugé inconscient est un préjugé exprimé par des personnes qui n'en sont pas conscientes. Il existe toutefois des techniques pour sensibiliser ces personnes à ce phénomène et leur permettre d'agir en conséquence.

## Image masculine de la science

Depuis des temps très anciens, nous avons tendance à associer la science aux hommes. Ce sujet a fait l'objet de recherches approfondies au cours des dernières décennies. Selon une étude récente portant sur 66 pays à travers le monde (Miller, Eagly et Linn, 2014), il existe des liens très marqués entre la présence de femmes dans les domaines scientifiques et les stéréotypes nationaux liés au genre dans le secteur scientifique, les hommes ayant de ce fait tendance à être davantage associés à la science que les femmes. Cette conclusion est valable également dans les pays où les femmes représentent environ la moitié des spécialistes scientifiques et des chercheurs employés au niveau national.

## Les femmes dans les organismes de recherche et les établissements d'enseignement supérieur: leur nombre augmente, mais pourquoi une évolution aussi lente?

Selon la dernière édition de la publication *She figures handbook* de la Commission, en 2012, seulement 33 % des chercheurs européens étaient des femmes (ce pourcentage étant généralement encore plus faible dans les secteurs traditionnellement dominés par les hommes). *She figures* a également montré, au fil des années, que les femmes étaient de tout temps sous-représentées dans les directions d'établissements d'enseignement supérieur. Les résultats de cette étude sont tout à fait décevants puisqu'en 2012, le pourcentage de femmes titulaires de doctorat européen s'élevait à 47 %.

Il convient toutefois de souligner les progrès accomplis au cours des dix dernières années. Comme indiqué dans l'édition *She figures* de 2015, le pourcentage de femmes titulaires de doctorat s'est élevé de 43 % en 2004 à 47 % en 2014. La

proportion de femmes à des postes universitaires de haut niveau a quant à elle progressé de 18 % en 2007 à 21 % en 2013. Le pourcentage de femmes chefs d'établissements d'enseignement supérieur s'est accru de 15,5 % en 2010 à 20 % en 2014.

Plus récemment, on a par ailleurs pu constater que le nombre de chercheuses augmentait plus rapidement que le nombre de chercheurs. L'on observe une tendance similaire concernant les femmes scientifiques et ingénieurs. Les femmes scientifiques rattrapent peu à peu les hommes en la matière, mais la progression est encore trop lente. Seulement 20 % des postes scientifiques de haut niveau et des directions d'universités sont occupés par des femmes.

Nous sommes sur la bonne voie, mais le moment n'est pas venu de relâcher nos efforts. Il est temps d'accélérer le processus enclenché, pour qu'enfin toutes nos scientifiques femmes puissent avoir la carrière qu'elles méritent.

## Ignorance de la dimension de genre et préjugés liés au genre dans le secteur de la recherche

Une grande partie du secteur de la recherche **ignore encore la dimension de genre ou continue d'entretenir des préjugés liés au genre**. Cela apparaît par exemple lorsque des résultats de travaux de recherche sont extrapolés à la population dans son ensemble, sans tenir dûment compte de la composition de l'échantillon. Ainsi, en matière de recherche médicale, il est fréquent que les tests ne soient effectués que sur des animaux mâles.

Le sexe et le genre sont des éléments déterminants dans l'organisation de la vie et de la société. Il est donc fondamental de reconnaître ces différences et d'en tenir compte dans la création du savoir scientifique.

### 3. Plan pour l'égalité de genre: un outil pour des changements structurels

Dans le cadre spécifique des organismes de recherche et des établissements d'enseignement supérieur, la Commission européenne envisage d'établir un **plan pour l'égalité de genre**, constitué d'une série de mesures visant à :

- 1) mettre en œuvre des procédures et des pratiques d'analyse d'impact/d'audit pour déceler les partis pris liés au genre;
- 2) définir et mettre en œuvre des stratégies innovantes en vue de remédier à de tels préjugés;
- 3) définir des objectifs et mesurer les progrès accomplis au moyen d'indicateurs <sup>(1)</sup>.

Le champ d'application du plan pour l'égalité de genre peut fortement varier, en fonction du type d'organisme de recherche, du contexte institutionnel dans lequel il est mis en œuvre, des disciplines visées ou du type de préjugés et d'inégalités liés au genre recensés dans le cadre du diagnostic.

Ce plan peut comprendre différentes étapes ou phases, chacune nécessitant des types d'interventions spécifiques :

- 1) une phase d'analyse**, au cours de laquelle sont recueillies les données ventilées par sexe; les procédures, processus et pratiques sont évalués de manière critique dans le but de déceler les inégalités et les préjugés liés au genre;
- 2) une phase de planification**, permettant de définir les objectifs et de fixer les cibles, de décider des mesures visant à remédier aux problèmes identifiés, d'attribuer les ressources et les responsabilités et de convenir des délais;
- 3) une phase de mise en œuvre**, au cours de laquelle les activités sont mises en œuvre et des efforts de sensibilisation sont déployés pour étendre progressivement le réseau des parties prenantes;

**4) une phase de surveillance**, pendant laquelle le déroulement et l'avancement du plan sont régulièrement suivis et évalués; les conclusions de l'exercice ou des exercices de surveillance permettront d'adapter et d'améliorer les mesures et les activités, afin de pouvoir optimiser les résultats.

Cet ensemble de mesures, qui peuvent présenter différents degrés de complexité, doit permettre d'articuler une vision stratégique visant à réaliser l'égalité de genre. Des initiatives telles que l'adoption d'objectifs généraux sur l'égalité de genre ne constituent en soi ni un plan ni une stratégie, car ces engagements doivent se traduire par une série de mesures et d'actions concrètes à mettre en œuvre. Pour la même raison, une stratégie et/ou un plan plus global sur la diversité et la lutte contre la discrimination portant, entre autres thèmes, sur le genre n'est pas nécessairement équivalent à un plan pour l'égalité de genre. Si une telle stratégie n'est pas fondée sur des données suffisantes sur le genre et n'utilise qu'un nombre limité de mesures et d'indicateurs pour traiter de la dimension de genre, il est peu probable que l'on parvienne réellement à l'égalité de genre.

La manière dont les préjugés et les inégalités liés au genre sont traités peut par ailleurs varier, tout comme la méthode choisie et la disponibilité d'une expertise interne ou externe sur le genre. Depuis peu, les préjugés et les inégalités liés au genre sont de plus en plus examinés sous l'angle de leur rapport avec d'autres motifs d'inégalité tels que le handicap, l'âge, l'orientation sexuelle, la religion ou les origines ethniques. Remédier à d'autres inégalités croisant la dimension de genre peut faire émerger un certain nombre de leviers de changement efficaces et susciter des mesures et des stratégies d'ensemble. Toutefois, il faut pour cela davantage de ressources en matière d'analyse, plus de données et un champ d'expertise plus vaste que ce que nécessiterait le traitement de la seule question de l'égalité de genre, considérée indépendamment d'autres motifs d'inégalité.

<sup>(1)</sup> Source: communication de la Commission européenne, «Un partenariat renforcé pour l'excellence et la croissance dans l'Espace européen de la recherche» [COM(2012) 392 final], [http://ec.europa.eu/research/era/pdf/era-communication/era-communication\\_fr.pdf](http://ec.europa.eu/research/era/pdf/era-communication/era-communication_fr.pdf)



## 4. Qui est concerné?

Par principe, tous les membres d'un organisme de recherche ou d'un établissement d'enseignement supérieur sont mobilisés pour développer et mettre en œuvre un plan pour l'égalité de genre. Leur participation, qui peut être directe ou plus indirecte suivant le profil considéré, générera un sentiment d'appartenance qui permettra de surmonter les obstacles et les résistances tout au long du processus, à tous les niveaux.

Même s'il existe des différences en termes de structures organisationnelles entre les universités et les organismes de recherche européens, différents types d'acteurs, énumérés ci-après, sont (ou doivent être) impliqués dans l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan pour l'égalité de genre. Leurs responsabilités doivent être définies d'un commun accord et précisées dès le début. Leur coopération est essentielle au bon développement et au bon déroulement du plan.

### Structure d'appui au travail en faveur de l'égalité de genre

Un plan pour l'égalité de genre doit d'abord être solidement appuyé par une structure dédiée. Les structures d'appui au travail en faveur de l'égalité de genre sont des éléments spécifiques de l'organisation, ayant pour mission de favoriser à travers leur travail les changements structurels en faveur de l'égalité de genre. Une telle structure existe peut-être déjà dans l'organisme de recherche ou l'établissement d'enseignement supérieur considéré, par exemple sous la forme de bureaux/d'unités chargés de l'égalité de genre, de services de médiation ou de réseaux sur l'égalité de genre. Ces entités constituent les meilleurs endroits où démarrer le plan, le mettre en œuvre et suivre son avancement. Si votre organisation ne dispose pas d'une telle structure, sa création peut constituer l'une des mesures de votre plan.

Ces structures sont plus efficaces quand:

- 1) elles se composent de plus d'une personne à temps plein (ou équivalent) dont l'activité est exclusivement consacrée à la promotion de l'égalité de genre;
- 2) elles ne fonctionnent pas de manière isolée mais sont largement reliées entre elles;
- 3) la direction (recteur ou doyen pour les universités, directeur pour les centres de recherche) leur apporte publiquement son soutien.

Quel est le rôle d'une structure d'appui au travail sur l'égalité de genre dans le cadre d'un plan pour l'égalité de genre?

1. Créer, mettre en œuvre, surveiller et évaluer le plan.
2. Fournir un soutien pratique et des outils aux acteurs contribuant à la mise en œuvre du plan.

3. Coopérer avec les parties prenantes et les solliciter à tous les niveaux pour assurer la mise en œuvre des mesures du plan.
4. Sensibiliser les parties prenantes aux avantages de l'égalité de genre pour les organismes de recherche.
5. Évaluer les progrès accomplis en matière d'égalité de genre dans l'organisation.

### Cadres supérieurs et dirigeants

Ce sont eux qui sont chargés de diriger l'organisation. Dans les établissements d'enseignement supérieur, il peut s'agir du recteur ou du président, dans les organismes de recherche du président du conseil d'administration ou d'un administrateur. Ces personnes ont un pouvoir décisionnel et sont par conséquent des alliées très importantes lors de la création et de la mise en œuvre d'un plan pour l'égalité de genre.

Quel est le rôle des cadres supérieurs et des dirigeants dans un plan pour l'égalité de genre?

1. Soutenir publiquement le principe de l'égalité de genre dans/pour l'organisation.
2. Approuver publiquement le plan et la structure responsable de sa mise en œuvre. Voir, à titre d'exemple, la vidéo relative à la manifestation organisée à Sciences Po Paris dans le cadre de la campagne HeForShe, avec les interventions du président et de la directrice de la recherche de Sciences Po, s'exprimant explicitement en faveur de l'égalité de genre (<https://www.youtube.com/watch?v=b834mK1nlcw>).
3. Fournir des ressources humaines et financières suffisantes pour mettre en œuvre le plan pour l'égalité de genre.
4. Approuver la documentation, les procédures et les activités correspondantes, appuyant les changements structurels en faveur de l'égalité de genre dans l'organisation.
5. Demander des mises à jour régulières en ce qui concerne la mise en œuvre du plan et les avancées en matière d'égalité de genre.

### Cadres administratifs

Ils sont chargés de gérer au quotidien les départements de l'organisation. Dans les organismes de recherche, il s'agit des doyens de facultés, des chefs de départements ou des directeurs de services. Ils peuvent être en relation étroite



avec les enseignants et/ou chercheurs ainsi qu'avec les étudiants (selon l'organisation).

Quel est le rôle des cadres administratifs dans un plan pour l'égalité de genre?

1. Soutenir publiquement le plan.
2. Assurer la mise en œuvre pratique des mesures, procédures et activités requises par la direction générale et énumérées dans le plan.
3. Promouvoir des mesures incitant à intégrer la dimension de genre dans la recherche et l'enseignement.
4. Inviter les unités concernées à fournir des informations et des données pour surveiller la mise en œuvre du plan et son avancement vers l'égalité de genre.

### Chercheurs et/ou enseignants

Le personnel chargé de la recherche et/ou de l'enseignement peut jouer un rôle décisif pour changer la manière dont les disciplines sont enseignées et la recherche est réalisée. Intégrer une dimension de genre dans les contenus de recherche et d'innovation ainsi que dans l'enseignement ouvre de nouveaux horizons et génère un nouveau savoir. Prendre en compte une dimension de genre dans la recherche peut avoir une incidence positive et puissante sur la société et sur l'amélioration de la vie des gens.

Quel est le rôle des chercheurs et/ou enseignants dans un plan pour l'égalité de genre?

1. Intégrer une dimension de genre dans les contenus de recherche et dans l'enseignement (voir la partie relative à l'intégration de la dimension de genre dans les contenus de recherche et d'enseignement).
2. Participer activement aux initiatives organisées dans le cadre du plan pour l'égalité de genre.
3. Engager des changements en menant des discussions sur l'état actuel des choses dans l'organisation et en proposant des mesures visant à promouvoir des changements structurels.
4. Organiser des activités ciblées sur l'intégration de la dimension de genre dans les contenus de recherche et d'innovation et/ou contribuant à promouvoir des changements structurels afin de progresser en matière d'égalité de genre dans l'organisation.

*Par exemple, l'université de Saint-Jacques-de-Compostelle a créé un prix récompensant et faisant connaître les projets de recherche et les pratiques d'enseignement existants qui se distinguent par leur intégration de la dimension de genre.*

### Département des ressources humaines

Le département responsable de la gestion des ressources humaines de l'organisation joue un rôle clé dans la promotion de changements structurels en vue de l'égalité de genre. Il peut encourager des procédures et des mesures impartiales et plus justes, permettant d'aboutir, en termes de composition du personnel de l'organisation, à un meilleur équilibre du point de vue du genre. Ce département peut également appliquer des mesures assurant une évolution de carrière équivalente et permettant aux membres du personnel de mieux concilier vie professionnelle et vie de famille.

Quel est le rôle du personnel chargé des ressources humaines dans un plan pour l'égalité de genre?

1. De manière systématique, recueillir des données ventilées par sexe concernant le personnel de l'organisation et établir des rapports à partir de ces données.
2. Élaborer des indicateurs sensibles et spécifiques à la dimension de genre pour surveiller les progrès réalisés en matière d'égalité de genre dans l'organisation.
3. Réexaminer et/ou définir des mesures et des procédures de recrutement et de sélection contribuant à équilibrer, du point de vue de la dimension de genre, la composition du personnel de l'organisation à tous les niveaux.
4. Réexaminer et/ou définir des mesures visant à permettre aux membres du personnel de mieux concilier vie professionnelle et vie de famille, obligations professionnelles et devoirs familiaux.
5. Réexaminer et/ou mettre en place une politique antiharcèlement et une procédure de plainte.

### Étudiants

Les établissements d'enseignement supérieur ont comme responsabilité majeure d'instruire leurs étudiants. Cette tâche implique de les sensibiliser aux questions relevant de l'égalité de genre dans toutes les disciplines et tous les domaines abordés. Ils doivent également les encourager et leur apprendre à intégrer et à appliquer une dimension de genre dans leurs travaux de recherche. Les étudiants peuvent ultérieurement devenir eux-mêmes enseignants ou chercheurs. Sensibiliser les étudiants à l'égalité de genre contribue donc à changer les attitudes et les comportements dans d'autres sphères de nos existences.

Quel est le rôle des étudiants dans un plan pour l'égalité de genre?

1. Participer activement aux initiatives organisées dans le cadre du plan pour l'égalité de genre.
2. Intégrer la dimension de genre dans les contenus de recherche.
3. Apprendre à déceler les préjugés liés au genre.





MH-04-17-156-FR-N

<http://eige.europa.eu>



Office des publications

ISBN 978-92-9493-718-6