

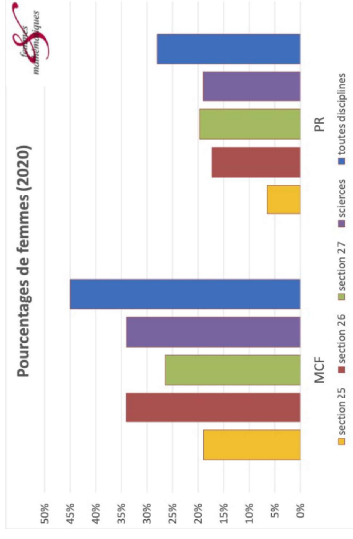
Parité : on en est où ?

N. Chenavier, A. Pannier, I. Marcovici, A. Réveillac

Colloque Jeunes Probabilistes et Statisticien-ne-s
île d'Oléron

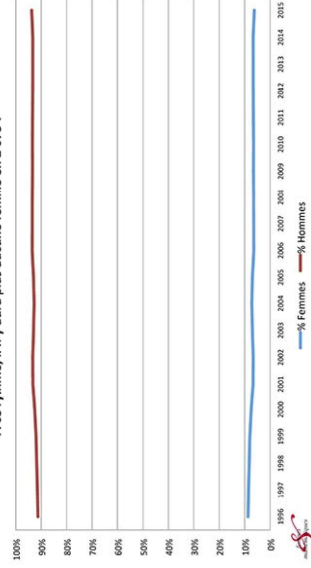
Jeudi 5 octobre 2023

Quelques chiffres



Quelques chiffres

Professeuses de maths pures :
A ce rythme, il n'y aura plus aucune femme en 2 075 !

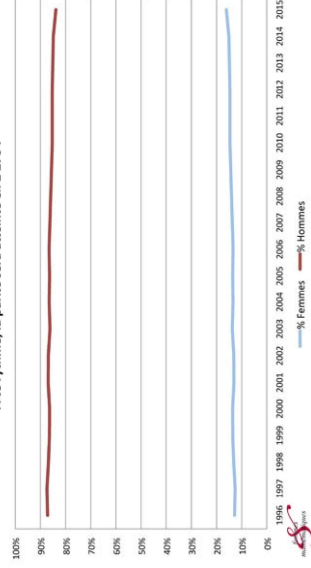


Pistes de réflexion

- Comment expliquer ces chiffres ?
- Comment faire en sorte que les femmes se sentent davantage les bienvenues dans les métiers des mathématiques ?

Quelques chiffres

Professeurs de maths appliquées :
A ce rythme, la parité sera atteinte en 2 270 !



Pistes de réflexion

- Comment expliquer ces chiffres ?
- Comment faire en sorte que les femmes se sentent davantage les bienvenues dans les métiers des mathématiques ?

- Une socialisation différenciée, qui influence l'orientation
- La menace du stéréotype, et les effets de renforcement des stéréotypes
- Les biais de genre dans le recrutement académique

Le processus de socialisation genrée des individus

Socialisation : façon dont la société forme et transforme les individus (Muriel Darmon)

- Dans la famille : projections parentales, chambre de l'enfant, jouets, vêtements, choix des activités extra-scolaires, partage des tâches domestiques...
- À l'école : représentations sociales, pratiques pédagogiques, manuels scolaires, cour de récréation...



On ne naît pas femmes, on le devient. (Simone de Beauvoir)

Parité : on en est où ?



Et pourtant...

Le rose et le bleu n'ont pas toujours été associés aux genres féminins et masculins.

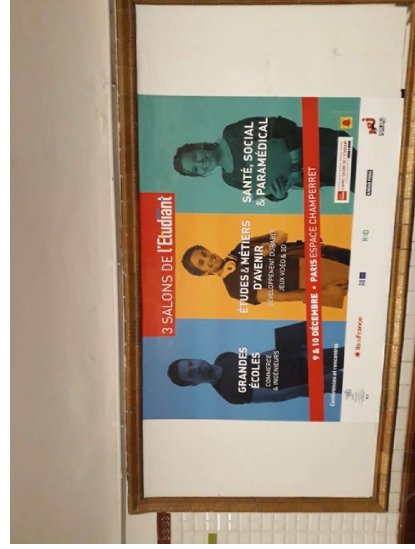


Philippe de Champaigne, *Les enfants de Habert de Montmor, 1649*

Parité : on en est où ?



L'orientation



Parité : on en est où ?



L'orientation



Parité : on en est où ?



L'orientation...



Parité : on en est où ?



L'orientation... Et après.



Parité : on en est où ?



La menace du stéréotype

Menace du stéréotype : baisse de performance d'un groupe d'individus lorsqu'ils peuvent craindre de confirmer un stéréotype négatif visant leur groupe d'appartenance (Steele et Aronson, 1995)

La menace du stéréotype

Menace du stéréotype : baisse de performance d'un groupe d'individus lorsqu'ils peuvent craindre de confirmer un stéréotype négatif visant leur groupe d'appartenance (Steele et Aronson, 1995)

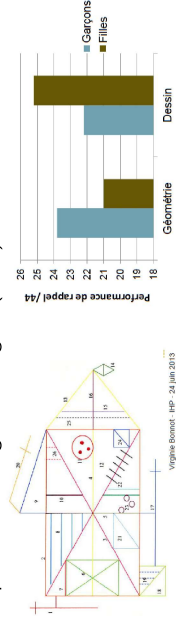
Une réputation, qu'elle soit vraie ou fausse, ne peut pas être martelée, martelée, martelée, dans une tête sans qu'elle n'ait d'effet sur le caractère. (Allport, 1954)

La menace du stéréotype

Menace du stéréotype : baisse de performance d'un groupe d'individus lorsqu'ils peuvent craindre de confirmer un stéréotype négatif visant leur groupe d'appartenance (Steele et Aronson, 1995)

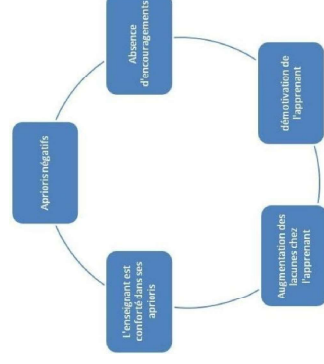
Une réputation, qu'elle soit vraie ou fausse, ne peut pas être martelée, martelée, martelée, dans une tête sans qu'elle n'ait d'effet sur le caractère. (Allport, 1954)

Expérience de Huguet et Régner (2007)



Effet de renforcement des stéréotypes

Les stéréotypes sont facteurs de discriminations et d'inégalités.
Exemple : "les filles sont moins bonnes en maths que les garçons"



Il faut briser le cercle !

Charte de la SMF

Œuvrer pour augmenter la représentation des femmes dans la communauté mathématique française répond à plusieurs objectifs.

- **Objectifs d'égalité.** L'égalité femme-homme est l'un des principes du pacte républicain, et la faire respecter est l'une des missions fondamentales des fonctionnaires. Faire vivre le pacte républicain contribue également à atténuer la méfiance vis-à-vis des élites scientifiques.
- **Objectifs scientifiques.** L'égalité femme-homme et la diversité sont importantes pour la qualité de la recherche. Elles ouvrent l'accès à un vivier de recrutement le plus grand possible, et permettent ainsi de ne pas se priver de 50% des talents. Elles garantissent aussi innovation, originalité et excellence en enrichissant les points de vue et en stimulant la dynamique dans la recherche. Enfin, elles augmentent l'attractivité des mathématiques dans la société.
- **Objectifs sociaux.** Une égalité réelle est de nature à améliorer le bien-être au travail et le lien social. Elle permet de croiser les regards différents et de limiter l'entre-soi, de limiter les comportements caricaturaux. Elle favorise la remise en question et la prise de recul. Elle a un impact positif sur le travail et la recherche en dynamisant l'esprit d'équipe.

Charte de la SMF

- **Améliorer la représentation et la visibilité des femmes**
 - Veiller à la visibilité des femmes en interne et en externe, notamment auprès des étudiant-e-s et des doctorant-e-s
 - Féminiser les noms dans la communication interne et externe, adopter des formulations épicènes ou partitaires
- **Faciliter la conciliation entre vie professionnelle et personnelle**
 - Mettre en place des mesures pour accompagner les enseignantes-chercheuses en retour de congé de maternité
 - Adapter les emplois du temps (éviter les réunions qui débordent sur la fin de journée pour permettre à tou-te-s les collègues de concilier vie professionnelle et vie personnelle)
- **Sensibiliser aux questions de parité**
 - Constituer un "comité parité", faire une veille sur les présences féminines dans les activités d'enseignement et de recherche
 - Sensibiliser les comités de sélection sur les biais genrés existant à toutes les étapes des recrutements

Biais de genre dans les recrutements académiques

Les lettres de recommandations pour des femmes sont davantage susceptibles de présenter les caractéristiques suivantes :

- être plus brèves et incomplètes,
- compter des termes associés au sexe (femme, mère, épouse),
- compter moins d'adjectifs "de démarcation" (excellent, exceptionnel, etc.),
- compter des "éléments semant le doute" (commentaires sans explication, éloges peu dynamiques, faits n'ayant aucun rapport avec le sujet),
- mettre l'accent sur les qualités interpersonnelles de la personne (aimable, compatissante, etc.) plutôt que sur ses compétences en recherche ou ses réalisations,
- compter des renseignements personnels qui ne sont pas utiles pour le poste.

Parité : on en est où ?



Biais de genre dans les recrutements académiques

Prendre conscience des biais qui peuvent affecter le recrutement

- Un style agressif (écrit ou oral) pourra être perçu comme manifestant de l'**ambition** chez un homme, et de l'**arrogance** chez une femme.
- Les hommes peuvent être plus enclins à l'autopromotion, ou plus attentifs à "comptabiliser" chacune de leurs activités.
- Une même activité peut être plus ou moins valorisée selon les cas (exemple de la médiation scientifique : valorisée pour les hommes, considérée comme normale pour les femmes).
- La "durée de carrière dans l'enseignement supérieur et la recherche" est un meilleur indicateur que le simple critère d'âge (l'ERC recommande de décompter 18 mois de cette durée pour chaque maternité)

Parité : on en est où ?



Autres ressources

- Commission parité / référent parité de votre laboratoire
- Associations **Femmes et mathématiques**, **Femmes et Sciences**
 - Journées "filles & maths, une équation lumineuse"
 - Forum des jeunes mathématicien-ne-s
- Liste de diffusion "forum-parité" (discuter des carrières des mathématicien-ne-s)
- Mission pour la Parité du **Ministère de l'Enseignement supérieur et de la recherche**, mission pour la place des femmes du **CNRS**

Parité : on en est où ?



Harcèlement sexuel

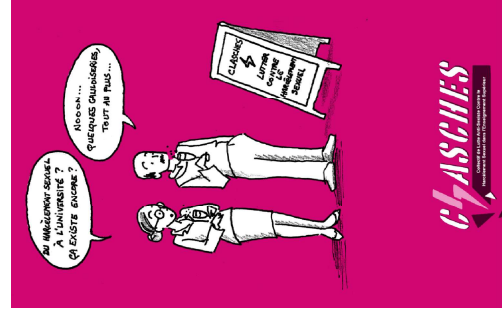
On peut être :

- Victime
- Témoin
- Auteur

Ressources :

- Association **CLASHES**
- Cellules de veille et d'écoute dans toutes les universités
- Syndicats

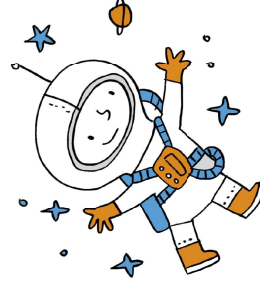
Parité : on en est où ?



Parité : on en est où ?



QUE TU SOIS UNE FILLE OU
UN GARÇON, TU PEUX ÊTRE



TOI-MÊME.

voilà-voilà, c'est tout.

Elise Gravel

Parité : on en est où ?

