

L'égal accès des femmes et des hommes aux corps et emplois de l'enseignement supérieur et de la recherche

Le cas des mathématiques

Julien Stoehr (MCF)

Dauphine
UNIVERSITÉ PARIS

PSL 

CEREMADE
UMR 7534



JAM 2021 – 8 Avril 2021

État des lieux national – Effectifs

- ▶ En France, dans un contexte de diminution globale des effectifs en mathématiques, **la proportion de femmes** n'a pas ou peu varié :

	PR	MCF	DR	CR
2013	11%	27%	19%	16%
2019	12%	28%	19%	19%

- ▶ **L'indice d'avantage masculin** est défini comme le ratio entre la proportion de rangs A parmi les mathématiciens hommes et la proportion de rangs A parmi les mathématiciennes :

	2015	2016	2017	2018	2019
Communauté	1.79	1.80	1.88	1.87	1.88

- ▶ **Indice de parité académique** correspond à la proportion de femmes par rapport à l'ensemble des membres d'une catégorie donnée : <https://parite.math.cnrs.fr/dt/ipa.php>
- ▶ Ces déséquilibres sont atténués dans des sous-disciplines **appliquées** : statistique, analyse numérique, etc.

État des lieux national – Recrutements et promotions

- Proportion des femmes parmi les recrutements/promotions EC et C :

	Qualifications	Candidatures	Recrutements
MCF	28%	26%	29%
PR	14%	15%	12%

	Promouvables	Promu·e·s
CRCN \mapsto CRHC	13%	25%
DR2 \mapsto DR1	21%	27%
DR1 \mapsto DRCE1	20%	29%
DRCE1 \mapsto DRCE1	13%	43%

- **Bannissement du recrutement local en mathématiques** : mobilité imposée, souvent au détriment des femmes
- **À l'international** : 1 femme parmi les 44 lauréat·e·s de la médaille Fields (Maryam Mirzakhani en 2014), 0 femme parmi les 27 lauréats du prix Abel.

Différentes problématiques

Bien que l'on puisse penser qu'avec la mixité et l'évolution de la société la parité en mathématiques s'acquiert peu à peu, les indicateurs indiquent le contraire. Cette situation appelle à de nombreuses réflexions :

- ▶ Politiques de recrutement et biais cognitif
- ▶ Représentations des femmes au sein des jurys, commissions, conférence (en deçà de la proportion des femmes dans la discipline)
- ▶ Attractivité des mathématiques pour les lycéennes et les étudiantes

Quelques plans d'actions

- ▶ Plan d'action du M.E.S.R.I.
- ▶ La présence d'une « mission » égalité femmes-hommes est obligatoire pour toutes les universités.
- ▶ Actions mises en place par le CNRS au niveau des UMR dont il a la tutelle : depuis 2019, l'INSMI souhaite inciter les UMR à se doter d'outils de réflexion sur la problématique parité/égalité. Pour cela un plan a été mis en place avec un financement aux unités suivant leur niveau :
 1. Niveau 1 (\approx 1000 euros) : avoir désigné un·e référent·e ou un comité parité au sein de l'unité et avoir rempli les données permettant le calcul des indices de parité et de mobilité académiques comme demandé par le conseil scientifique de l'Insmi.
 2. Niveau 2 (\approx 1500 euros) : être de niveau 1 et, avoir, lors des trois derniers recrutements d'EC, recruté au moins une enseignante-chercheuse.

Mise en place d'un comité parité en 2017 (16 membres – 8F/8H – en 2021) dont les objectifs sont de veiller à une représentativité adéquate des doctorantes, post-doctorantes, IR, CR/MCF, DR/PR et à une répartition équitable du temps de parole entre femmes et hommes.

- ▶ Référente CNRS : Alessandra Iacobucci
- ▶ Animation : Julien Stoehr

CEREMADE – Sensibilisation des comités de sélection

Politique de recrutement: la recherche de la parité est un critère de recrutement. Il ne prime pas sur la thématique et la qualité scientifique du dossier.

- ▶ Formation de membres du laboratoire sur les biais cognitifs

Les propositions suivantes ont été validées en conseil du laboratoire et en assemblée générale du CEREMADE

- ▶ Il est rappelé avant les réunions des comités de sélection : *Dans l'étude des dossiers féminins, le CEREMADE encourage fortement le comité de sélection à accorder 1 an par enfant ; par exemple, le dossier d'une femme ayant soutenu en 2017 et ayant eu 2 enfants est évalué comme celui d'un homme ayant soutenu en 2019. Il est par ailleurs rappelé aux membres du comité que tous, hommes comme femmes, sommes sujets à différents biais en fonction du genre, de l'ethnie, de handicaps, etc. Le CEREMADE encourage donc chacun·e à agir avec discernement.*
- ▶ Sera maintenant ajouté : *Par ailleurs, il sera porté à la connaissance du comité de sélection (par sa ou son président·e) et du laboratoire, la proportion de femmes et d'hommes : candidat·e-s, auditionné·e-s, classé·e-s.*

CEREMADE – Représentativité des femmes au sein du laboratoire

- ▶ Veiller à ce que les femmes soient représentées dans toutes les instances du laboratoire et qu'il y ait une répartition équitable des responsabilités
- ▶ Se fixer pour objectif que la proportion de femmes invités dans les événements scientifiques organisés par le CEREMADE soit *a minima* représentative de la proportion de femmes dans la discipline. Sauf impossibilité manifeste, le laboratoire ne finance notamment pas les manifestations pour lesquelles les femmes sont sous-représentées.
- ▶ Utilisation de l'écriture inclusive dans la communication institutionnelle
- ▶ Veiller à ce que les femmes soient correctement représentées dans les supports de communication de l'université (éviter les stéréotypes de sexe)
- ▶ (En cours) Permettre la féminisation des intitulés de postes sur les différentes pages du laboratoire

CEREMADE – Attractivité des mathématiques et avancement de carrière

- ▶ Organisation d'une demie journée à destination de lycéennes : présentation de métiers des mathématiques par des femmes (présentation du parcours, partage d'expérience, discussion informelle)
- ▶ Mise en place de mentorat pour les doctorantes, post-doctorantes et ATER par des femmes IR, MCF/CR et PR/DR du laboratoire (suivi individualisé)
- ▶ (En projet) Organisation d'un café scientifique annuel à destinations des doctorantes, post-doctorantes, ATER et jeunes MCF (exposés scientifiques, retours d'expérience, discussion sur l'avancement des carrières). L'objectif sera également de coupler cet événement avec une session en mixité (à un autre moment dans l'année) pour l'intégration des doctorant-e-s au sein du laboratoire. Cette session mixte aura une partie dédiée à la sensibilisation aux problèmes de parités et de harcèlement.

- ▶ Maintien et affichage des statistiques de genre sur la page du laboratoire
- ▶ Féminisation des procès verbaux des soutenances de thèses et d'HDR
- ▶ Période COVID : sensibiliser la DGS pour un maintien de la crèche
- ▶ Remboursement des frais de garde d'enfants occasionnés par les voyages lors de conférences
- ▶ Congés pour s'occuper des enfants malades

Quelques pages utiles

- ▶ Liste de discussion :
<https://listes.math.cnrs.fr/wws/info/forum-parite>
- ▶ « Mission pour la place des femmes » : <https://mpdf.cnrs.fr>
- ▶ Les associations « Femmes et Mathématiques », « European Women in Mathematics », « Femmes et Sciences » et « European Platform of Women Scientists »