

Journée Parité

table ronde sur l'évaluation

Quelques propositions, à nos instances, à nos collègues, à nos universités, pour répondre aux enjeux de parité en mathématiques en France

Introduction

environ 50% de bachelières scientifiques, plus de 50% de femmes parmi les profs titulaires du CAPES, de mémoire 40% de femmes parmi les jeunes lauréats de l'agrégation, environ 30% de doctorantes en mathématiques, 20 à 40% de maitres de conférences suivant les sous-disciplines, 6 à 15% de femmes parmi les professeures d'Université.

Il y a donc deux endroits où les femmes disparaissent : au moment de s'engager vers la recherche, et au moment de passer PR.

Dans ce texte, on s'intéresse à la carrière des femmes en poste.

I) Propositions sur la visibilité des femmes

→ Inviter systématiquement des femmes, proportionnellement à leur présence dans la communauté (20 à 40% de la section 25 aux stats), dans les séminaires et conférences que l'on organise. Important pour le CV des femmes concernées, pour qu'elles développent des contacts scientifiques comme leurs collègues hommes, pour changer les images inconscientes des collègues sur les maths, et bien sûr pour encourager les plus jeunes femmes.

QUI : les organisateurs de séminaires, les organisateurs de conférences, les organismes qui soutiennent ces événements (INSMI, Sociétés savantes, ...)

→ Mettre systématiquement des femmes dans les comités de sélection, proportionnellement à leur présence dans la communauté.

Important plus pour le CV et l'expérience professionnelle des femmes concernées, pour qu'elles se sentent incluses dans la communauté, que pour les conséquences sur le recrutement.

QUI : les collègues, les directeurs de labos, l'INSMI, ...

→ Mettre systématiquement des femmes dans tous les comités éditoriaux de revues proportionnellement à leur présence dans la communauté.

QUI : les comités éditoriaux des journaux édités en France, les sociétés savantes. (Annales Institut Fourier, Annales de la faculté des Sciences de Toulouse, Annales scientifiques Blaise Pascal, Journal de Théorie des Nombres de Bordeaux, Journal de l'IMJ, Publications Maths IHES, Journaux édités par SMF/SMAI/SFdS, ...)

→ Mettre beaucoup de femmes dans les jurys des concours type ENS, pour mettre les jeunes filles plus en confiance lors des concours.

QUI : les ENS

→ Pour favoriser la place des femmes dans les jurys type concours de l'agrégation, trouver un système pour permettre de « rémunérer » cette participation en décharges d'enseignement et pas en argent, les jeunes femmes ayant parfois plus besoin de temps que d'argent.

QUI : Ministère de l'Education Nationale, Universités, Missions pour la parité, ...

→ Augmenter le nombre de femmes visibles dans les actions de diffusion des maths au grand public (journaux scientifiques, séances « un texte, un mathématicien », site Images des mathématiques, ...)

QUI : organisateurs de ces actions

II) Propositions pour la conciliation de la vie de famille et de la vie professionnelle

*** Congés maternité et paternité**

→ Inciter les jeunes pères à prendre leurs congés paternité

QUI : directeurs de labo, collègues

→ Octroyer une décharge d'enseignement conséquente en cas de congé maternité ou paternité, indépendamment de la date de naissance de l'enfant, comme à Lyon I et Strasbourg : 96 heures équivalent TD pour 16 semaines de congé pour la mère, 12h pour le père (2 semaines)

QUI : universités et gouvernement, mais les directeurs de

labos/départements/UFR/INSMI/Sociétés savantes/Syndicats peuvent également prendre position pour soutenir cela.

→ Faire un entretien systématique avec les jeunes femmes avant et après chaque congé maternité, pour les aider à ne pas décrocher de la recherche

QUI : directeur de laboratoire ou éventuellement d'équipe ou DRH au choix de la femme concernée.

→ Octroyer systématiquement une CRCT pour retour de congé maternité, indépendamment des délégations ou CRCT pour autres raisons déjà obtenues, conformément à nos nouveaux statuts.

QUI : directeurs et conseils de laboratoire pour le classement des demandes de CRCT,

universités ou CNU pour la décision finale, mais les directeurs de

labos/départements/UFR/INSMI/Sociétés savantes/Syndicats peuvent également soutenir cela.

*** Autres propositions pour la conciliation vie familiale / Vie professionnelle**

→ Tenir compte du temps partiel et des maternités dans l'évaluation des dossiers

QUI : toute la communauté scientifique

→ Eviter les réunions tardives

QUI : les collègues de labos

→ Réfléchir à la question du rapprochement de conjoints, des mutations, du recrutement professeur en mobilité, qui devient très problématique pour de nombreux collègues, hommes ou femmes.

QUI : toute la communauté mathématique , l'INSMI, les Missions parites, le ministère.

→ Proposer des collaborations scientifiques aux jeunes femmes revenant de congé maternité

QUI : directeurs d'équipes, professeurs des universités.

III) Propositions en matière d'évaluation, recrutement, promotion

→ Créer un indice de parité académique (rg A, rg B) dans les labos, pour avoir un diagnostic fiable de la situation

QUI : soutien de l'INSMI, CNRS, Missions parité, collègues, site emath et équipe « Apres » de l'opération postes

→ Sur le CV : indiquer systématiquement les périodes de congé maternité et parental et le temps partiel

QUI : les femmes et hommes concernées

→ Dans les laboratoires, pousser les jeunes femmes en particulier vers l'HDR, les encourager. L'absence de modèles de femmes profs fait que de nombreuses jeunes femmes se découragent, ou prennent leur temps et ratent le « bon moment » pour postuler PR.

QUI : les collègues, directeurs de labos, d'équipes, professeurs d'université.

→ Dans les laboratoires, parler spécifiquement de cette question de parité lors des conseils de laboratoires.

QUI : collègues, directeurs de labos.

→ Dans les évaluations (AERES, CNU, CoNRS, Comités de sélection...) de toute sorte, compter une année blanche par enfant sur le CV et tenir compte du congé maternité.

Exemple : pour postuler en junior à l'IUF ou pour les ERC, on peut repousser les limites d'âge d'un an par enfant. Ce qui permet à une femme ayant eu trois enfants de postuler à l'IUF en junior jusqu'à 43 ans. Mais il faut encore qu'une telle femme de 38 ans, avec trois enfants, qui postulerait à l'IUF en junior soit comparée à ses collègues de 35 ans.

QUI : évaluateurs de toute sorte (ANR, AERES, IUF, CNU, CoNRS, Comités de sélection, ..)

→ Dans les projets scientifiques collectifs (GDR CNRS, Projets ANR particulièrement les ANR JCJC , ...), exiger la présence de femmes à peu près proportionnellement à leur présence dans la communauté, pour favoriser leur insertion professionnelle.

QUI : INSMI , ANR

→ Dans le recrutement, s'interroger sur la tendance des mathématiques à recruter professeur extrêmement jeune. Les grandes entreprises privées qui luttent pour la parité ont réalisé que le dépistage usuel des « hauts potentiels » entre 30 et 40 ans excluait de fait les femmes. La tendance en mathématiques à recruter comme professeurs des jeunes toujours plus jeunes, par exemple de jeunes célibataires de 34 ou 35 ans, sans enfants, n'ayant jamais exercé la moindre responsabilité collective, est problématique. Elle exclut les femmes – et hommes- qui, après avoir ralenti le rythme de travail, et être passés aux 35 heures quelques années avec des enfants en bas âge, se remettent à fond dans la recherche sans la moindre perspective.

Cette tendance pousse également des collègues de 35-40 ans qui savent qu'ils/elles ont « raté le coche » du passage prof, car elles n'ont toujours pas l'HDR, à décrocher lentement.

Je crois que les sections 25 et 26 sont celles où l'on passe PR le plus jeune. Est-ce une bonne chose pour la parité ?

QUI : laboratoires, INSMI, ensemble des collègues, ...

→ Que propose t on comme perspective de carrière aux collègues -très souvent femmes mais pas seulement, sans mobilité familiale, avec des travaux de recherche très conséquents, des doctorants, des responsabilités (on en voit qui sont directrices adjointes de laboratoires),

Sont-elles toutes destinées à rester MCF, ou dans le meilleur des cas, à trouver un poste de PR dans un IUT ou IUFM proche qui eux valorisent ce genre de dossiers ?

QUI : laboratoires, INSMI, ensemble des collègues, ...

IV) Propositions à tou-te-s les enseignant-e-s à l'intention de nos étudiantes

Les enseignantes femmes ne sont en règle générale pas moins sexistes, consciemment ou non, que leurs collègues hommes

→ Proscrire les blagues sexistes, même quand ce ne sont que des blagues.

→ Pour les collègues concernés, réfléchir à la forme des concours des ENS, qui font qu'il y a extrêmement peu de jeunes filles reçues au concours.

QUI : les collègues des ENS qui font passer ces concours

→ Après le L3, la plupart des étudiantes sérieuses se dirigent vers le CAPES ou le CRPE. Assurez vous que c'est un réel choix, et demandez leur pourquoi elles ne tenteraient pas avant cela de faire une année de M1.

Demandez le pas seulement à l'unique étudiante tous les 10 ans qui sera extrêmement brillante, mais à toutes vos étudiantes sérieuses et capables, qui peuvent réussir en M1, et envisager une agrégation plus tard, interne ou externe, ou un excellent M2 dans la sous-discipline où elles sont les meilleures.

→ Clichés : quand une étudiante écrit bien, fait ses exercices à la maison, est bien sage et timide, et qu'un étudiant écrit comme un cochon, ne bosse pas, et obtient de bien moins bons résultats que sa camarade, mais vous a fait un jour une réponse pas stupide, ne vous dites pas qu'il a du potentiel et que sa camarade réussit uniquement parce qu'elle travaille, mais pas par son intelligence. L'intelligence vient en travaillant, et s'évapore quand on ne fait rien.

→ Completer ...