

Parité & Biais de genre

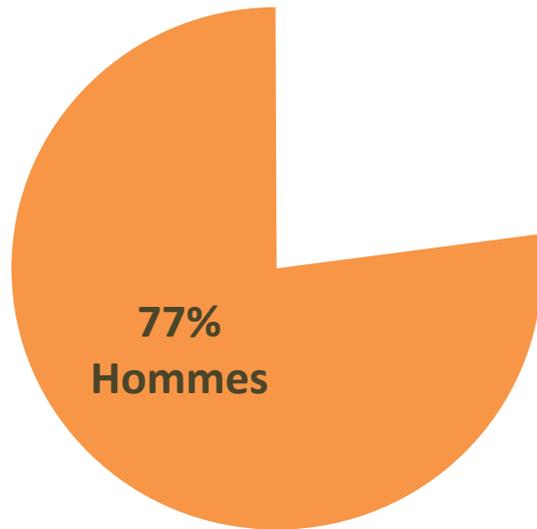
Maïca Clavel
Correspondante égalité à l'IPAG



Réseau égalité A&A
mis en place par l'INSU
suite à la prospective de 2019

Parité en Astro & au PNHE

Postes permanents en A&A (France)



Au **PNHE**, sensiblement pareil !



*Manque de statistiques précises
notamment pour les non-permanents*

Bot & Buat (2020); Sondage PNHE

Parité en Astro & au PNHE

Postes permanents en A&A (France)

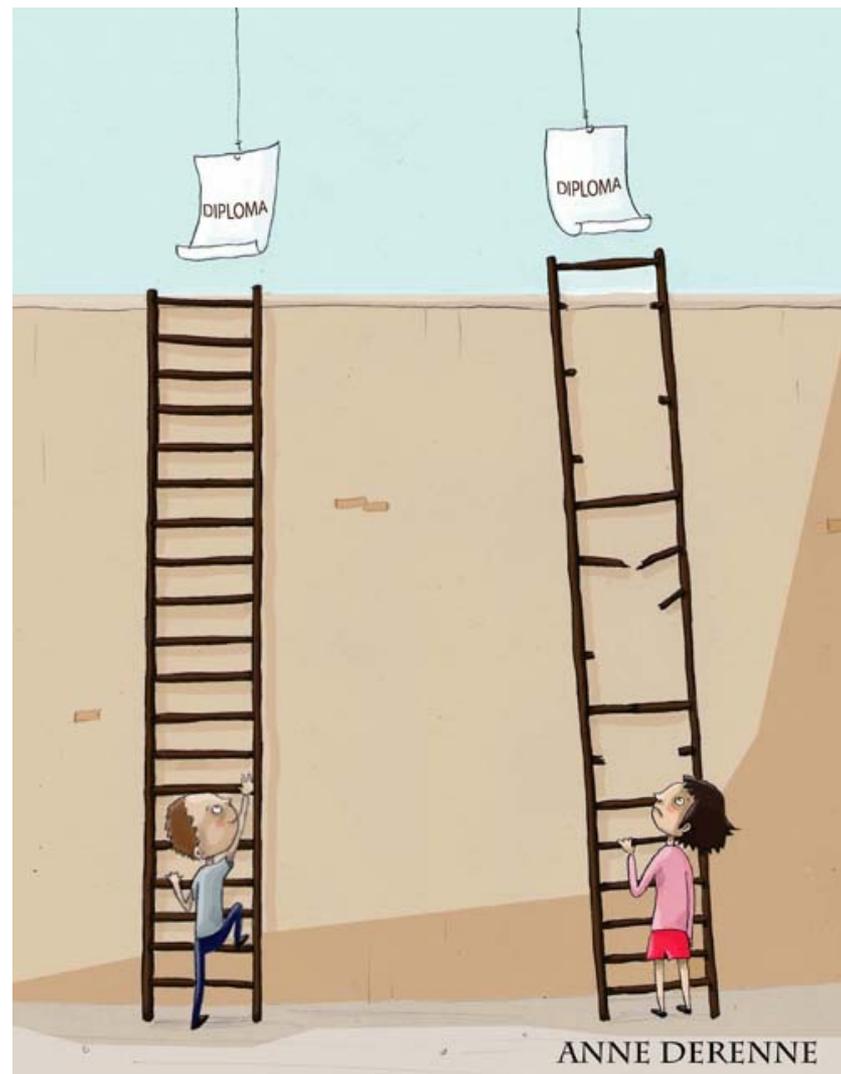


Au **PNHE**, sensiblement pareil !



*Manque de statistiques précises
notamment pour les non-permanents*

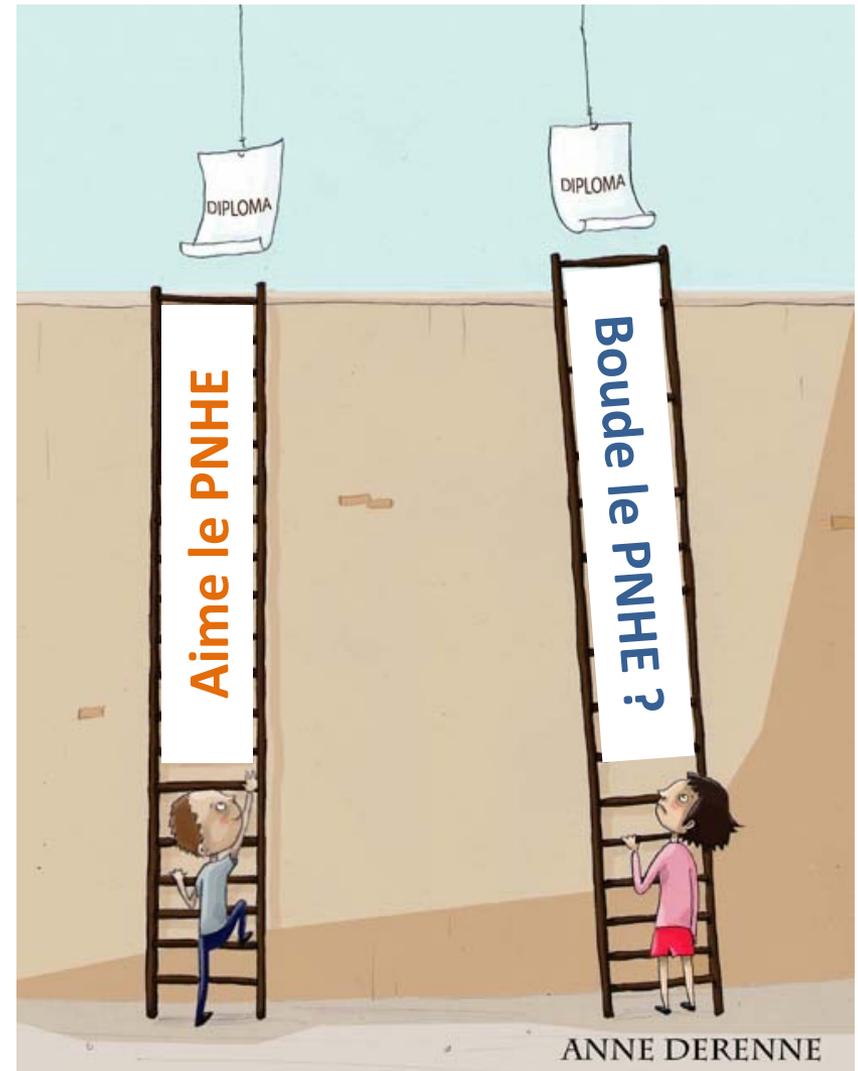
Bot & Buat (2020); Sondage PNHE



Choix ou inégalité ?

Gentille
Emotive Attentive
Compétences Verbales Amicale
Appliquée Intéressée Par Les Enfants
Souriante Attentive A son Apparence
Littérature Coopérative Loyale
Patiente Chaleureuse
Polie Sensible

Brillant
Ambitieux Déterminé Sportif
Indépendant Fiable Doué En Sciences
Mathématiques Sens Des Affaires
Forte Personnalité Leadership
Dominant Rationnel Sûr De Lui
Affirmé



Choix ou inégalité ?

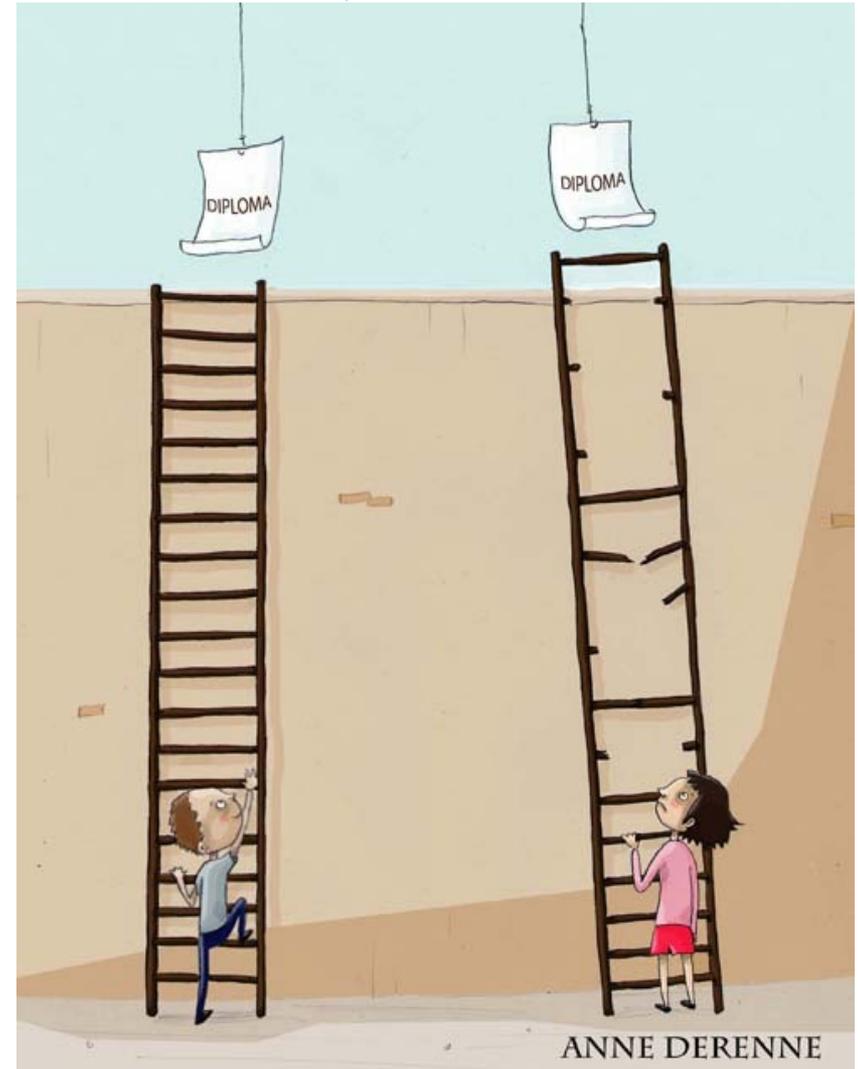
D'un point de vue collectif c'est plutôt une inégalité !

Gentille
Emotive Attentive
Compétences Verbales Amicale
Appliquée Intéressée Par Les Enfants
Souriante Attentive A son Apparence
Littérature Coopérative Loyale
Patiente Chaleureuse
Polie Sensible

Brillant
Ambitieux Déterminé Sportif
Indépendant Fiable Doué En Sciences
Mathématiques Sens Des Affaires
Forte Personnalité Leadership
Dominant Rationnel Sûr De Lui
Affirmé

Il n'y a rien d'inné !

e.g. Mead et al. 1975



Qu'est-ce qu'un stéréotype ?



Exemples de stéréotypes de genre

Crédits : C. Verniers & C. Aelenei
(SF2A 2021)

Processus de catégorisation sociale permettant de simplifier l'environnement pour accélérer les jugements

On met les gens dans des cases

- ➔ Amplification des similitudes (intra-groupe)
- ➔ Amplification des différences (inter-groupe)

Utile

Générateur de biais

Commencent à être intégrés dès 6 ans !

Conséquences des stéréotypes

Activation
automatique

Pour les personnes « cibles »

Effets sur le fonctionnement cognitif

- Auto-évaluations
- Apprentissages
- Performances

Menace du stéréotype

Crédits : I. Régner (conférence égalité homme-femmes en milieu professionnel - 2021)

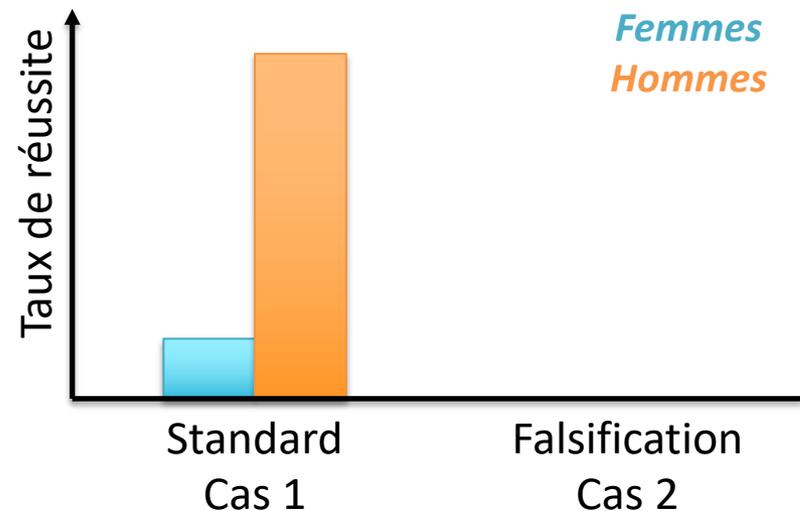
Menace du stéréotype

Impacts sur les performances

Nombreuses études sur le sujet : conclusions identiques

Exemple : Femmes & Mathématiques

Test de Mathématiques
sans (Cas 1) ou avec (Cas 2)
consigne de falsification :
"Sur ce test, il n'y a pas de différences
entre les hommes et les femmes"



e.g. Spencer, Steele & Quinn (1999), Régner et al. (2010)

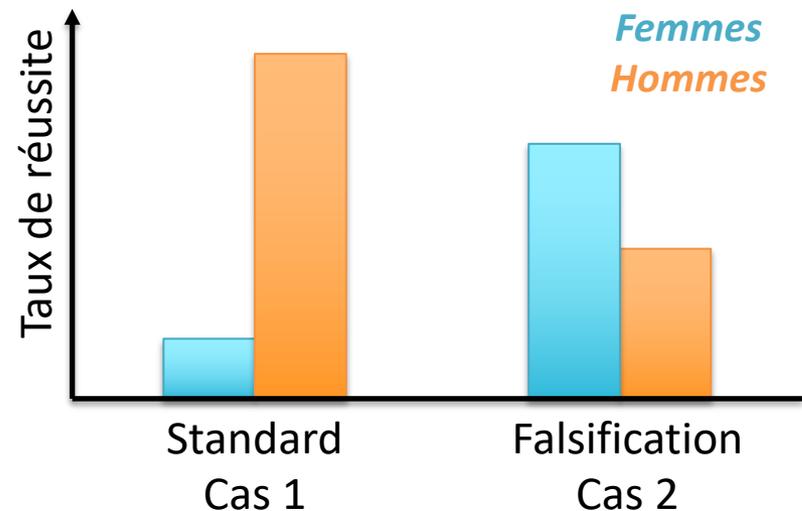
Menace du stéréotype

Impacts sur les performances

Nombreuses études sur le sujet : conclusions identiques

Exemple : Femmes & Mathématiques

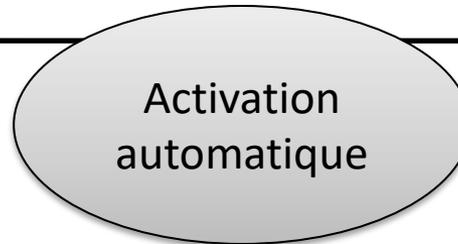
Test de Mathématiques
sans (Cas 1) ou avec (Cas 2)
consigne de falsification :
"Sur ce test, il n'y a pas de différences
entre les hommes et les femmes"



Nous ne sommes pas complètement à égalité !

e.g. Spencer, Steele & Quinn (1999), Régner et al. (2010)

Conséquences des stéréotypes



Qu'elles soient en accord ou non avec ces stéréotypes

Pour les personnes « cibles »

Effets sur le fonctionnement cognitif

- Auto-évaluations
- Apprentissages
- Performances

Menace du stéréotype

Pour les personnes « porteuses »

Effets sur les perceptions et jugements

- Evaluations
- Recrutements
- Promotions

Biais implicites

Discrimination

Crédits : I. Régner (conférence égalité homme-femmes en milieu professionnel - 2021)

Influence des biais implicites

Impacts sur les évaluations et les recrutements

Evaluation d'un même CV : Jennifer versus John

Exemple : Candidature de Jennifer/John a un poste de management au sein du laboratoire pour aider à développer des programmes de mentorat pour les étudiant.e.s de 1er cycle en Sciences (Etats-Unis)

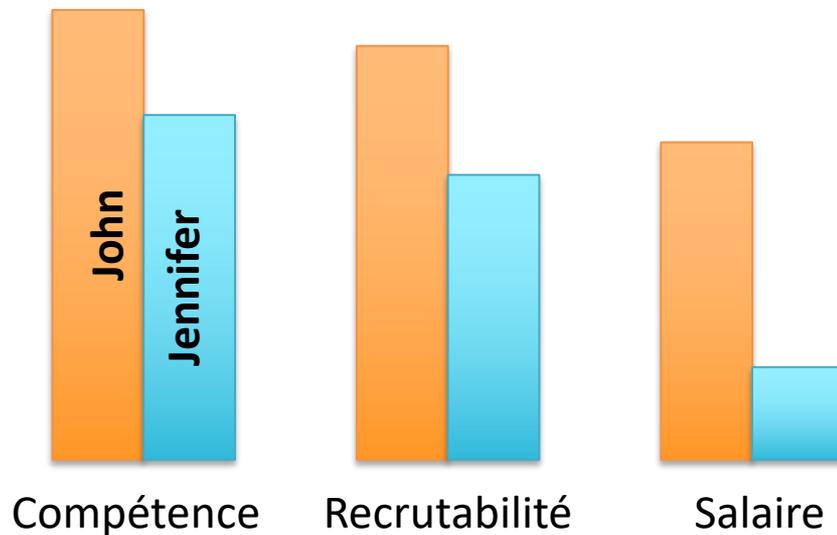
Moss-Racusin et al. (2012)

Influence des biais implicites

Impacts sur les évaluations et les recrutements

Evaluation d'un même CV : Jennifer versus John

Exemple : Candidature de Jennifer/John a un poste de management au sein du laboratoire pour aider à développer des programmes de mentorat pour les étudiant.e.s de 1er cycle en Sciences (Etats-Unis)



Jennifer est jugée **moins compétente** que John
Elle est donc moins susceptible d'être recrutée

Aussi vrai sur les publications,
les demandes de temps,
de financement...

Différences significatives

Moss-Racusin et al. (2012)

Solutions proposées

Anonymisation des procédures

 En cours pour les demandes
de temps et de financement
à la NASA et à l'ESO

Premiers résultats

Observations HST

Plus de jeunes PI

Atténuation des différences H/F

Financements ADAP

Plus de femmes candidates

Disparitions des différences H/F
en termes de réussite

e.g. Reid et al. (2014), Patat (2016)

Solutions proposées

Anonymisation des procédures

 En cours pour les demandes de temps et de financement à la NASA et à l'ESO

Premiers résultats

Observations HST

Plus de jeunes PI

Atténuation des différences H/F

Financements ADAP

Plus de femmes candidates

Disparitions des différences H/F en termes de réussite

e.g. Reid et al. (2014), Patat (2016)

Sensibilisation des comités

Exemple : recrutements chez les vétérinaires même CV : Elizabeth vs Mark dans une profession devenue « paritaire »

e.g. Begeny et al. (2020), Régner et al. (2019)

Solutions proposées

Anonymisation des procédures

En cours pour les demandes de temps et de financement à la NASA et à l'ESO

Premiers résultats

Observations HST

Plus de jeunes PI

Atténuation des différences H/F

Financements ADAP

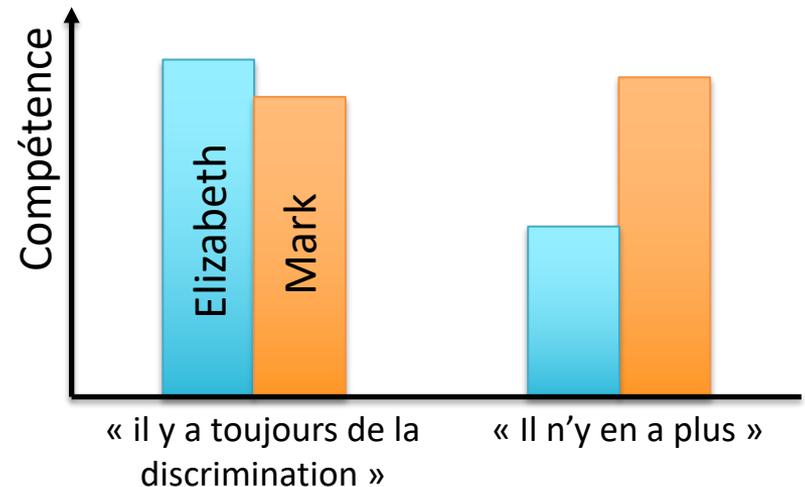
Plus de femmes candidates

Disparitions des différences H/F en termes de réussite

e.g. Reid et al. (2014), Patat (2016)

Sensibilisation des comités

Exemple : recrutements chez les vétérinaires même CV : Elizabeth vs Mark dans une profession devenue « paritaire »



Les personnes qui pensent qu'il n'y a plus de discrimination continuent de discriminer

e.g. Begeny et al. (2020), Régner et al. (2019)

Outil de sensibilisation

Et bonnes pratiques !



FORMATION EN LIGNE

« INÉGALITÉS FEMMES-HOMMES DANS LA RECHERCHE »

Mieux les connaître pour mieux construire l'égalité.

Demande d'inscription via formulaire :

<https://framaforms.org/demande-dinscription-au-elearning-cnrs-les-inegalites-femmes-hommes-dans-la-recherche-1616426124>

45 minutes découpées en 5 modules

Ouverte à toute personne ayant un accès Janus

Disponible en français et en anglais

va plus loin que les aspects abordés dans cette présentation

Autres ressources

- <https://implicit.harvard.edu/implicit/>
(Test des associations implicites - IAT)
- <https://sf2a.eu/website2023/>
(commission femmes et astronomie)
- <https://academics.skidmore.edu/blogs/vids/>
(12 vidéos sur les biais de genre)
- <https://gender.cerca.cat/en/bias-in-recruitment/>
(vidéo sur les biais lors d'entretiens d'embauche)