

## Synthèse de la table ronde du Conseil Scientifique de l'InSHS

### Quelle politique postcoloniale et genrée des carrières scientifiques et universitaires et quels mots pour le dire ?

2 octobre 2018, salle du Comité National Irène Joliot-Curie

**9h30 - 10h00** Introduction et présentations : **Emmanuel Didier et Delphine Gardey, membres du CS de l'InSHS.**

**10H00 - 10h30 Anne Sigogneau, DASTR CNRS** : « Le potentiel des données des systèmes d'information du CNRS ».

**10H30 - 11h00 Marwan Mohammed, CMH CNRS/ENS/EHESS** : « Quelles implications d'une politique d'égalité dans les carrières académiques ? ».

**11h00 - 11h30 Patrick Simon, INED** : « Les catégories du désavantage : origines ethno-raciales et gestion des carrières ».

11h30 - 11h45 Pause-café

**11h45 - 12h15 Eléonore Lépinard, Université de Lausanne** "Développement des savoirs excentriques et politiques de la présence dans les sciences humaines et sociales ».

**12h15 - 12h45 Sophie Pochic, CMH CNRS/ENS/EHESS** : "Comment la course à l'excellence reproduit et invisibilise des inégalités sexuées dans des organisations académiques restructurées".

**12h45 - 13h00** Discussion générale.

Il en ressort de cette demi-journée de réflexion des discussions fructueuses et une série de recommandations. Les intervenant.e.s à cette demi-journée ont salué les transformations intervenues en matière de participation des femmes à la recherche scientifique et de contribution aux différents grades et corps de métiers de la recherche, ainsi qu'à la définition des domaines du savoir et de leur élargissement au sein des différents instituts du CNRS. Elles.ils ont tenu à rappeler les difficultés rencontrées et les efforts consentis afin de parvenir à ces résultats. Les institutions et les acteurs du monde académique et de la recherche ont longtemps nié que la sous-représentation des femmes dans la production des savoirs et des connaissances scientifiques et les métiers de la recherche et de l'enseignement supérieur constitue un problème, arguant de l'universalité et de la neutralité des savoirs produits et de l'indifférence « de la science » au genre de son producteur. La question « qui peut produire des savoirs scientifiques » ou « qui est acteur/actrice ; créateur/créatrice de connaissance » pour « quels savoirs » et dans « quelle société » n'est devenue une question débattue dans l'espace public et scientifique, que tardivement, à la toute fin des années 1990, et, pour l'essentiel, après le vote en 2000 de la loi dite « sur la parité ». Désormais, de nombreux cadres légaux nationaux et communautaires existent pour passer de l'égalité formelle à l'égalité réelle à l'université, comme dans les institutions publiques de la recherche.

Les objectifs affichés par la Mission pour la place des femmes au CNRS demeurent des priorités qui justifient des ressources et des moyens dédiés et substantiels. Les objectifs affichés de la mission méritent d'être rappelés et il convient d'insister sur la façon dont ils doivent être associés : s'il est question de 1) « d'agir pour l'égalité des carrières » ; 2) « de promouvoir les carrières scientifiques auprès des jeunes femmes » ; il est aussi question de 3) « promouvoir la transversalité des recherches sur le genre ». Les différent.e.s intervenant.e.s à la table ronde ont insisté sur l'association de ces trois questions et le fait qu'en tant qu'organisme de recherche, la mission du CNRS et plus particulièrement de l'InSHS est de continuer à promouvoir l'innovation dans le domaine des recherches sur le genre à contribuer au développement de la connaissance et des savoirs dans ces domaines. Par ailleurs, ils.elles recommandent la mise en œuvre d'une série de bonnes pratiques en matière de politique d'égalité, bonnes pratiques qui

peuvent être utilement empruntées à d'autres institutions universitaires ou établissements scientifiques à l'échelle internationale et telles que :

- en matière de recrutement et de promotion : favoriser la présence des femmes dans tous les comités de sélection et à tous les niveaux de décision ; former les comités de sélection à analyser les dossiers de candidatures et à traiter les candidat.e.s d'une manière non sexiste ;

- développer une politique systématique de monitoring : c.-à-d. favoriser la traçabilité des procédures pour pouvoir en faire l'analyse (en matière de recrutement comme de promotion) ; analyser les données disponibles et faire le point régulièrement entre les services concernées pour améliorer la collecte et la production des données aux fins de disposer d'informations sur la question des discriminations et dans l'objectif d'atteindre l'égalité réelle, tant au niveau du développement des carrières que de l'égalité salariale ou de l'accès aux ressources et instruments d'aide à la recherche.

- réfléchir à la création d'indicateurs sur les financements de la recherche et la mise à disposition des ressources et moyens intérieurs et extérieurs et leurs bénéficiaires. Qui a accès à quelles ressources, financements, équipements ? Quelle est la répartition genrée des fonds et des instruments intérieurs et extérieurs à l'institution ? Cette question mériterait sans doute le financement de recherches spécifiques. (à qui est donné l'argent ; comment est donné l'argent ?)

D'autres mesures simples pourraient être adoptées comme elles l'ont été dans nombre de pays francophones et telles que, par exemple, promouvoir et diffuser l'utilisation du langage épicène au sein de l'établissement.

Enfin,

- 1) Les intervenant.e.s attirent l'attention sur les transformations structurelles de l'organisation de la recherche scientifique et des marchés académiques et la façon dont elles sont susceptibles d'affecter l'arrivée de nouvelles.aux entrant.e.s ou de freiner leur insertion dans les carrières scientifiques stabilisées. Des enquêtes sur les inégalités sociales et de genre dans l'accès au « statut » de chercheur.e mériteraient d'être conduites et financées.
- 2) Les recherches disponibles sur les carrières scientifiques à l'échelle internationale s'étant surtout et à juste titre focalisées sur la question du « plafond de verre » en milieu scientifique et l'inégal accès des femmes au rang professoral ou supérieurs et aux responsabilités dans le monde académique et de la recherche, il conviendrait désormais et en parallèle de faire porter le regard et les enquêtes sur le bas de la hiérarchie des emplois scientifiques et, tout particulièrement, l'analyse genrée des carrières dans les fonctions ITA.

L'ensemble des intervenant.e.s ont mis en évidence l'importance des politiques conduites au sein des institutions scientifiques et universitaires en matière d'égalité de genre tout en prenant acte des limites de certaines politiques au vu de l'ampleur des transformations à opérer en amont du monde universitaire et de l'accès aux métiers de la recherche. Elles.ils ne dédouanent cependant pas les institutions scientifiques et de recherche de leurs responsabilités sociales et scientifiques et de la nécessité d'une politique activé d'égalité en leur sein, politique qui requiert ténacité, moyens financiers, personnels spécialisés et imagination renouvelés.

C'est en tenant compte de ce bref bilan et perspective des politiques conduites dans le champ de l'égalité hommes/femmes et depuis les questions de justice et d'égalité formulées à propos des femmes que les intervenant.e.s ont été amenés à réfléchir et formuler des propositions de façon à circonscrire la question à ce jour non formulées de l'existence d'autres discriminations sociales dans l'accès au monde académique, à la production des savoirs, aux métiers et carrières

scientifiques et à ce qui définit les champs légitimes de la recherche contemporaine et future. Bien qu’insuffisante dans sa formulation, la thématique de la « place » des femmes ou de leur « sous-représentation » au sein des institutions scientifiques et de recherche a le mérite de rendre visible un problème public, social, et scientifique.

L’objectif de cette rencontre était de mettre en évidence la non formulation de cette question en ce qui concerne les origines ethno-raciales de celles et de ceux qui sont aujourd’hui admis (ou ne le sont pas) à produire de la recherche dans tous les champs de la recherche scientifique et, notamment, dans celui des sciences sociales et humaines. Le fait que des personnes soient discriminées en différents lieux et espaces institutionnels et sociaux en dehors et en amont de l’accès à l’université et aux carrières scientifiques et universitaires est une question qui commence à faire l’objet de travaux en sciences sociales, on s’étonne cependant que la question de l’inégal accès à la production des savoirs, au monde de la recherche et aux métiers scientifiques ne fasse l’objet d’aucune formulation. Tou.t.e.s les intervenant.e.s ont tenu à mettre en évidence le fait qu’il ne fallait pas séparer la question « raciale » de la question des classes populaires et de celle du genre. On a rappelé que celles et ceux qu’on pourrait nommer faute de mots pour le dire au mieux les « minorités visibles » ou les minorités post coloniales viennent pour l’essentiel des classes populaires et des classes moyennes inférieures. À la différence des Etats-Unis où une certaine conception de la justice et de la représentation oblige les universités et les institutions scientifiques à « scorer » et rendre compte de la place des différentes minorités aux différents grades et aux différentes fonctions de la carrière universitaire et scientifique, ces questions sont négligées voire interdites dans le cas français, contribuant à un déni de savoir et de justice. On le sait les systèmes d’information (ou de données statistiques) dont on se dote ou dont on ne se dote pas sont aussi des systèmes de pouvoir. La connaissance est une arme, elle est un pouvoir. Nous souhaiterions qu’il soit possible a minima de créer les conditions pour le financement d’une enquête sur la présence des minorités visibles (c.-à-d. sur les origines ethno-raciales) des personnes qui contribuent aujourd’hui à la production des savoirs scientifiques au CNRS.

L’InSHS en tant qu’institution de recherche dédiée notamment à l’analyse des sociétés contemporaines devrait se donner pour mission de promouvoir la recherche sur ces sujets, ce serait la première phase d’un édifice à construire.

Actuellement, en effet, on ne dispose pas de travaux historiques et sociologiques sur la question de la contribution des étrangers et des nationaux d’origines étrangères (et tout particulièrement des citoyens descendants des anciennes colonies françaises).

Les données disponibles au sein des institutions scientifiques existent parfois (par exemple celles sur les diplômé.e.s étranger.e.s, et/ou sur les doctorant.e.s étranger.e.s) et ne font pas l’objet d’une exploitation ou n’existent pas et devraient faire l’objet d’une production en tant que données. On ne dispose pour l’essentiel pas aujourd’hui de possibilité de produire de la connaissance, d’informer, de faire des enquêtes, d’informer et de suivre les transformations éventuelles ou en cours. N’est-il cependant pas légitime, comme Pierre Bourdieu le faisait en son temps, pour rendre compte des chances d’accès des classes populaires à l’université et aux emplois intermédiaires et supérieurs dans l’économie et la société françaises de s’interroger sur les conditions de réussite, l’accès à l’enseignement secondaire et supérieur, l’introduction dans la carrière scientifique, les obstacles, les opportunités et les contraintes qui caractérisent l’emploi scientifique des personnes suivant leurs origines ? Il y a là un enjeu d’égalité, de justice, d’ouverture, de démocratie. Les travaux dans le champ des études de genre et postcoloniales mettent en évidence via l’idée de la politique de la présence comment le recrutement de profils différents ouvre le champ des possibles, accroît les perspectives de transmission (et les liens sciences/société), ouvre à la société civile et à la multiplication de liens en matière de formation professionnelle et technique. Quel service public de la recherche,

quel établissement scientifique et technique, composé de quel personnel pour quelle recherche dans quelle société ? Ce sont les questions qu'un établissement tel que le CNRS doit se poser. Nous recommandons donc au moins un état des lieux, pour faire valoir la possibilité d'une objectivation de la situation sur la question de savoir quelles sont les populations qui constituent aujourd'hui le corps scientifique français. A l'aide des travaux conduits depuis plus de trente ans dans ce champ à l'échelle internationale et des outils et instruments dont ils se sont dotés, il s'agirait de promouvoir la mise en œuvre d'enquêtes régulières visant à rendre compte des différents mécanismes de domination qui sont à l'œuvre dans l'espace scientifique. Qui peut faire une thèse, dans quel champ, à quel prix, avec quelle réussite ? Qui peut être recruté, dans quelle discipline, avec quel parcours, au prix de quel environnement familial et relationnel, avec quelles ressources économiques et sociales pour obtenir quels postes ?

Nommer les questions de recherche, se doter de moyens d'investigation, y compris quantitatifs, puisqu'il a été démontré pendant la demi-journée qu'il était possible, sous certaines conditions, de produire de telles statistiques, encourager la recherche sur ces questions, mais aussi interroger le climat relationnel au sein des comités de sélection et de promotion, dans les laboratoires et les relations de travail, au sein des différentes instances qui forment la vie académique et scientifique. Il devrait aussi y avoir un volet lutte contre les préjugés et le racisme, attentions à toutes les formes de discriminations, dans la prolongation des politiques conduites au profit de l'égalité hommes/femmes, mais aussi lutte contre les discriminations sexistes et homophobes, luttes contre les discriminations et les préjugés racistes. Le principe d'un *Mission pour la place des minorités visibles et l'égalité des chances dans les carrières scientifiques et la recherche* devrait être proposé

Comme c'était le cas il y a 30 ans en ce qui concerne le genre, la politique du déni et de l'invisibilité ne peut plus continuer. Il faut agir en faveur de la diversité et lutter contre toutes les formes de discriminations. Il est possible de se doter de programmes globaux, avec des solutions pratiques pour atteindre des objectifs afin d'augmenter la part des minorités ethnoroaciales parmi les personnels. Responsabilité sociale, responsabilité politique, responsabilité scientifique.

Le CNRS doit prendre ce tournant pragmatique : celui de la lutte contre les discriminations et contre les conséquences des discriminations sur trajectoires des personnes, sexe, origine ethnique ou raciale ; l'orientation sexuelle, la religion, les questions santé et handicap. En tant qu'institution responsable elle doit lutter en son sein contre les mécanismes institutionnels qui produisent ou reproduisent de façon non intentionnelles mais efficaces ces discriminations en créant autant de biais qui « favorisent certains parcours et les rendent désirables » et défavorisent certains parcours et profils et les rendent indésirables.

Là encore, et en reprenant la liste des éléments mentionnés plus haut et déjà partiellement mis en place pour lutter contre les discriminations hommes/femmes : il faut faire du monitoring, produire et comparer les données, intégrer ces données dans le bilan social, se fixer des objectifs. Sortir de la politique de l'ignorance et de l'indifférence.