

#4 LE SAVIEZ-VOUS



11 OCTOBRE :

L'INÉGALITÉ DANS LES PROCESSUS DE RECRUTEMENT, DE PUBLICATIONS ET LES AAP, AU NOM DE "L'EXCELLENCE"



Les biais sexistes ne se manifestent pas forcément 'à l'ancienne', par une hostilité ouverte à l'égard des femmes, mais plutôt par une évaluation négative et largement inconsciente de leurs capacités à se conformer aux comportements attendus d'un chercheur de haut niveau et ceci indépendamment de leurs compétences, disponibilités ou performances réelles (Le Feuvre, 2013). Cette différence d'évaluation s'observe à différents moments dans les carrières scientifiques:

- ➔ **lors des jurys de recrutement au CNRS** (2). Les résultats de cette étude révèlent que les comités ayant de forts préjugés sexistes implicites promeuvent moins de femmes (surtout en absence de sensibilisation sur le sujet).
- ➔ **dans les processus de publications.** Une analyse des procédures et délais de révision des articles dans le secteur de l'économie et des finances (3) a montré que les pairs passent plus de temps à examiner les articles rédigés par des femmes, sont plus lents à recommander leur acceptation, les manuscrits rédigés par des femmes font l'objet d'un plus grand nombre de cycles de révisions et leurs autrices passent plus de temps à les corriger. Les auteur·ices de cette étude montrent également que ces écarts entre les sexes diminuent lorsque le même 'reviewer' examine davantage d'articles, cette tendance suggérant que les novices exercent au départ une discrimination envers leurs pairs

féminines, qu'ils corrigent au fur et à mesure de leur expérience de 'reviewer'. Une autre étude dans laquelle l'identité des auteur·ices a été manipulée de manière expérimentale (4) a montré que les résumés de conférence, les articles et les demandes de bourses étaient jugés plus méritoires lorsqu'ils étaient censés avoir été rédigés par des hommes, ces effets étant encore plus marqués dans les domaines scientifiques considérés comme plus 'masculins', i.e. les sciences expérimentales.

➔ **dans les dispositifs de financement sur projet**: ceux-ci tendent à favoriser les profils masculins, en raison des biais cognitifs bien documentés dans les processus de sélection. A. Harroche (5) a récemment montré que les financements d'excellence creusent les inégalités au sein même des universités labellisées "excellentes", et en particulier les inégalités liées au genre : les femmes étant moins souvent lauréates et coordinatrices de ces projets.



Ces références ne sont que quelques unes parmi les dizaines d'études scientifiques documentant les biais sexistes au sein de la recherche. De plus en plus d'études montrent que l'« excellence », qui est devenue l'indicateur central des politiques et financements de la recherche, est loin d'être neutre (6) et qu'il renforce même la construction genrée de nos carrières comme le souligne aussi I. Stengers dans son papier sur "l'étoffe" du chercheur (7).



(1) Le Feuvre, N. (2013). 40. Femmes, genre et sciences: Un sexisme moderne ? In Travail et genre dans le monde (p. 419-427).

(2) Régner, I., Thinus-Blanc, C., Netter, A., Schmader, T., & Huguet, P. (2019). Committees with implicit biases promote fewer women when they do not believe gender bias exists. *Nature Human Behaviour*, 3(11), 1171-1179.

(3) Alexander, D., Gorelkina, O., Hengel, E., & Tol, R. (2023). Gender and the time cost of peer review. *Tinbergen Institute Discussion Paper*, 044, 73.

(4) Knobloch-Westerwick, S., Glynn, C. J., & Huge, M. (2013). The Matilda Effect in Science Communication: An Experiment on Gender Bias in Publication Quality Perceptions and Collaboration Interest. *Science Communication*, 35(5), 603-625.

(5) Harroche, A. (2024). Un effet Matilda renouvelé par les appels à projets à l'intérieur des établissements ? *Travail, genre et sociétés*, n° 51(1), 173-176.

(6) Gallot, F., Paoletti, M., & Pochic, S. (2024). L'excellence scientifique: Piège ou opportunité pour les femmes ? *Travail, genre et sociétés*, n° 51(1), 157-160.

(7) Stengers, I. (2010). L'étoffe du chercheur: Une construction genrée? In *Le plafond de fer de l'université; femmes et carrières* Farinaz Fassa, Sabine Kradolfer (Presses Universitaires Romandes, p. 25-40).

DID YOU KNOW



OCTOBER 11 :

INEQUALITY IN RECRUITMENT PROCESSES,
PUBLICATIONS, AND CALLS FOR PROPOSALS, IN
THE NAME OF "EXCELLENCE"



Sexist biases don't necessarily manifest themselves 'the old-fashioned way', in open hostility towards women, but rather in a negative and largely unconscious evaluation of their ability to conform to the behaviors expected of a top researcher, and this regardless of their actual skills, availability or performance (Le Feuvre, 2013). This difference in evaluation can be observed at various points in scientific careers:

- ➔ **during recruitment juries at the CNRS (2).** The results of this study reveal that committees with strong implicit sexist prejudices promote fewer women (especially in the absence of awareness-raising on the subject).
- ➔ **in publication processes.** An analysis of article review procedures and turnaround times in the economics and finance sector (3) showed that peers spend more time reviewing articles written by women, are slower to recommend their acceptance, manuscripts written by women undergo a greater number of revision cycles and their female authors spend more time correcting them. The authors of this study also show that these gender gaps decrease as the same reviewer reviews more articles, suggesting that novices initially discriminate against their female peers, which they correct as their review experience progresses. Another study in which the identity of authors was ...

- experimentally manipulated (4) showed that conference abstracts, articles and grant applications were judged to be more meritorious when they were deemed to have been written by men, with these effects being even more marked in scientific fields considered to be more 'masculine', i.e. the experimental sciences
- ➔ in project-based funding schemes: these tend to favor male profiles, due to well-documented cognitive biases in the selection process. A. Harroche (5) has recently shown that funding for excellence deepens inequalities even within universities labeled "excellent", and in particular inequalities linked to gender: women are less often winners and coordinators of these projects.



These references are just a few of dozens of scientific studies documenting gender bias in research. An increasing number of studies show that "excellence", which has become the central indicator of research policies and funding, is far from neutral (6) and even reinforces the gendered construction of our careers, as I. Stengers in her paper on the "makings" of the researcher (7).



- (1) Le Feuvre, N. (2013). 40. Femmes, genre et sciences: Un sexisme moderne ? In Travail et genre dans le monde (p. 419-427).
- (2) Régner, I., Thinus-Blanc, C., Netter, A., Schmader, T., & Huguet, P. (2019). Committees with implicit biases promote fewer women when they do not believe gender bias exists. *Nature Human Behaviour*, 3(11), 1171-1179.
- (3) Alexander, D., Gorelkina, O., Hengel, E., & Tol, R. (2023). Gender and the time cost of peer review. *Tinbergen Institute Discussion Paper*, 044, 73.
- (4) Knobloch-Westerwick, S., Glynn, C. J., & Huge, M. (2013). The Matilda Effect in Science Communication: An Experiment on Gender Bias in Publication Quality Perceptions and Collaboration Interest. *Science Communication*, 35(5), 603-625.
- (5) Harroche, A. (2024). Un effet Matilda renouvelé par les appels à projets à l'intérieur des établissements ? *Travail, genre et sociétés*, n° 51(1), 173-176.
- (6) Gallot, F., Paoletti, M., & Pochic, S. (2024). L'excellence scientifique: Piège ou opportunité pour les femmes ? *Travail, genre et sociétés*, n° 51(1), 157-160.
- (7) Stengers, I. (2010). L'étoffe du chercheur: Une construction genrée? In *Le plafond de fer de l'université; femmes et carrières* Farinaz Fassa, Sabine Kradolfer (Presses Universitaires Romandes, p. 25-40).