

Améliorer les critères d'évaluation pour réduire les inégalités H/F

Le Comité National se doit de porter une attention toute particulière à la ségrégation hiérarchique H/F présente au sein du CNRS.¹ L'enjeu de la parité, salariale et professionnelle, pour le CNRS n'est pas seulement moral : il est de permettre à l'organisme de reconnaître et d'exploiter au mieux tous les talents résidant en son sein et d'en sélectionner de nouveaux.

Les tâches de direction figurent parmi les critères évalués pour l'accès au grade de directeur de recherches et pour la promotion au sein de ce corps. Or la proportion de femmes assumant de telles tâches demeure plus faible que pour les hommes.² L'évaluation de ces tâches est donc un point sur lequel une réflexion particulière doit être apportée. En cette matière comme pour le reste, le critère d'amélioration de la qualité de l'évaluation des différents talents doit rester le guide principal de la réflexion du Comité National sur ses propres pratiques.

1. Les critères d'évaluation des tâches de direction sont perfectibles

Une analyse des critères actuellement en vigueur montre une grande finesse d'analyse des contributions scientifiques des chercheurs.³ Les critères d'investissement dans les prises de responsabilité et tâches de direction sont nettement moins affinés. Ils s'en tiennent souvent à l'énoncé de l'existence ou non de cet investissement dans les tâches collectives, sans mention ni de l'importance de l'investissement ni –surtout– de la qualité de leur réalisation effective (v. figure 1).³

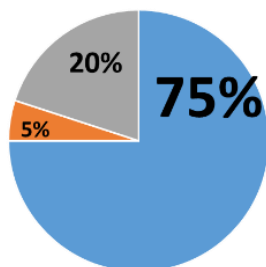


Figure 1 : Analyse des 427 critères liés aux tâches de direction/TIC affichés dans les critères de sélection des 41 sections et des 5 CID du CN selon trois classes :

- [classe 1] « critères essentiellement quantitatifs » (ex. leur énoncé se résume à « prise de responsabilité »), 75% des cas ;
- [classe 2] « critères « intermédiaires (ou ambigus) » vis-à-vis de la qualité de la direction (ex. « implication forte »), 5 % des cas ;
- [classe 3] « critères qualitatifs » (leur énoncé implique que l'évaluation s'intéresse à la façon dont ce critère est réalisé comme dans « qualité de l'investissement »), 20% des cas.

2. Du simple comptage à une évaluation de meilleure qualité

Le tableau 1 reporte quelques exemples d'énoncés de critères de la classe 1, *càd* relevant essentiellement d'un dénombrement, et des exemples de classe 3, *càd* s'intéressant à évaluer la qualité de l'exercice des TIC.

¹ Les deux notes de A. Petit, PDG du CNRS, au CN du 8/10/2018 et 24/01/2019 et message de A. Petit de 07/03/2019 au personnels, qui rappelle, *inter alia*, que « l'horizon de la parité est encore lointain » .

² Par exemple, au 31/12/2017, 26,8% des personnels CNRS directeur d'unité sont des femmes, soit une proportion inférieure à la proportion de femmes parmi les chercheurs et même parmi les directeurs de recherche. De plus, tous les grades de DR sont moins féminisés que le grade de CRCN.

³ www.cnrs.fr/comitenational/evaluation/CritEval.htm

Ex. Critères de type 1 : énumération de rôle	Ex. Critères de type 3 : critères qualitatifs
« Direction », « prise de direction », « Aptitude à prendre la direction » (<i>sic!</i>)	« aptitude à la direction », « capacité à diriger (un laboratoire) : cohérence des projets, politique de recrutement et d'équipement, structuration et interactions entre équipes, partage des moyens »
« rôle de ... » (animateur, ...)	Capacité à former des jeunes chercheurs et à leur confier des responsabilités scientifiques, devenir des docteurs,
...	...

Nous souhaitons travailler à l'amélioration des critères en vigueur en augmentant la présence de critères qualitatifs (classe 3), pour obtenir une analyse plus fine, et donc plus juste ce qui permettra d'augmenter la qualité des listes des promu.e.s et classé.e.s au concours du CNRS relevant du CoNRS.

3. Une évaluation plus juste, une moindre ségrégation hiérarchique et une amélioration du CNRS dans son ensemble

Une évaluation juste se doit d'être une évaluation n'induisant pas de biais de genre ; on peut donc prévoir qu'en améliorant la qualité de l'évaluation, de tels biais seront réduits. C'est la qualité du travail et la performance du CNRS qui en seraient fortement améliorées, puisque la reconnaissance du rôle de dirigeant impliquera un meilleur exercice des tâches à responsabilités vis-à-vis de l'ensemble des personnels et des structures concernés.