

FAIRE AVANCER LES CHANGEMENTS STRUCTURELS

Cette note d'orientation de GENDERACTION présente des recommandations politiques sur les changements structurels en faveur de l'égalité femmes-hommes dans les organismes de recherche et de financement de la recherche. Élaboré par GENDERACTION en coopération avec des représentant-es de projets de changement structurel financés par l'UE, son objectif est de résumer les éléments incontournables de l'approche du changement structurel et de présenter des recommandations visant à faire progresser ce changement au cours du prochain programme-cadre.

Les principaux messages

- La Commission et les États membres sont vivement encouragés à maintenir et à **renforcer davantage l'approche du changement structurel comme un cadre politique** pour la promotion de mesures durables en faveur de l'égalité femmes-hommes dans l'écosystème de la recherche. Ceci devrait être réalisé en augmentant et/ou en introduisant des **lignes budgétaires dédiées**, en instaurant des **mesures provisoires spéciales telles que définies par les Nations unies¹** ainsi que de **nouvelles formes de mesures de rupture**.
- Il convient de remédier à la **mise en œuvre inégale** dans les différents États membres de l'UE, ainsi qu'aux **lacunes persistantes** dans la mise en œuvre, notamment le manque de données et d'indicateurs solides et spécifiques au contexte pour mesurer les progrès

dans l'Espace européen de la recherche (EER).

- Le changement structurel doit adopter une **approche intersectionnelle** de l'égalité femmes-hommes afin de prendre en compte la race et l'ethnicité, l'identité de genre et l'orientation sexuelle, l'inégalité économique et de classe ainsi que le handicap. Sans tenir compte des autres axes d'inégalité, les projets de changement structurel risquent de ne pas répondre aux besoins, par exemple, des personnes non blanches et des LGBTQ+.

1 | Le Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes définit ces mesures provisoires spéciales ainsi : « les actions positives, le traitement préférentiel ou les régimes de quotas, afin de faire progresser l'intégration des femmes dans l'éducation, l'économie, la politique et l'emploi »

- Les changements structurels doivent être appliqués dans le **secteur des entreprises**². Le secteur des entreprises constitue un employeur essentiel dans le domaine de la R&I, mais il affiche un écart constant et important entre les femmes et les hommes au sein du personnel de la R&I. Des montants importants de financement public sont dépensés par le secteur des entreprises. Ainsi, le secteur des entreprises devrait être inclus dans l'effort de changement structurel en vue de créer des conditions de travail équitables et non discriminatoires, et de répondre aux besoins de chacun·e en matière de recherche et d'innovation.

Introduction

L'Union européenne a été un espace privilégié pour élaborer des règles et des normes en faveur de l'égalité femmes-hommes dans la recherche et l'innovation (R&I). Le changement structurel³ est aujourd'hui une approche dominante pour favoriser l'égalité femmes-hommes dans les organismes de recherche et de financement de la recherche (OR et OFR) dans l'UE. Le changement structurel est une approche avantageuse pour tou·tes qui, idéalement, contribue en premier lieu à éliminer les obstacles persistants liés au genre tels que les préjugés sexistes, les environnements sexistes et hostiles, ainsi que le harcèlement sexuel, l'absence de mesures institutionnelles d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, etc. Deuxièmement, compte tenu du fait que le changement structurel favorise la diversité des genres et l'intégration de la dimension de genre dans le contenu de la R&I, il a également un effet positif sur l'excellence, la solidité, l'interdisciplinarité, la responsabilité et la créativité des résultats de la R&I. Troisièmement, étant donné que l'équilibre femmes-hommes aux postes de direction

et dans les conseils d'administration est lié à l'augmentation des avantages financiers, à l'avantage concurrentiel de l'organisation, à la satisfaction professionnelle et à la productivité du personnel, à l'attrait de l'organisation ainsi qu'à la responsabilité sociale, il conduit également à des initiatives environnementales et à des éco-innovations (EFFORTI 2017).

Le cadre politique

En 2010, le Conseil de l'UE (10246/10) a mis en avant le concept de changement struc-

2 | Le terme « secteur des entreprises » est utilisé conformément à l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), *Manuel de Frascati 2002 : La mesure des activités scientifiques et technologiques – proposition de pratique standard pour les enquêtes sur la recherche et le développement expérimental*. OCDE, Paris, 2002.

3 | Dans ce document d'information, le terme « changement structurel » est utilisé ici à la place des termes « changement culturel et institutionnel » ou « changement institutionnel ». Le terme « changement structurel » décrit plus justement la complexité du processus de changement dans les organisations, qui doit se produire à quatre niveaux interdépendants : symbolique (culturel), institutionnel, interpersonnel et individuel, afin d'avoir à un impact durable. Les aspects institutionnels et culturels ne comptent que deux des quatre parties constitutives de l'approche du changement structurel. Le terme « changement structurel » est utilisé par l'EIGE (voir <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/why-change-must-be-structural>), par le groupe d'experts de la Commission (Commission européenne 2012) qui a émis des recommandations initiales, ainsi que par les États membres (par exemple la conférence de la présidence lituanienne organisée avec un financement de l'UE en novembre 2013 et intitulée Structural Change Promoting Gender Equality in Research Organisations).

turel, dans le but d'éliminer les obstacles liés au genre dans la reconnaissance scientifique et la progression de carrière. Dans sa communication de 2012, la Commission européenne (COM(2012) 392 final) s'est engagée à promouvoir l'égalité femmes-hommes et l'intégration d'une dimension de genre dans le cadre d'Horizon 2020 et a spécifiquement invité les États membres à « créer des partenariats avec les agences de financement, les organismes de recherche et les universités pour stimuler les changements culturels et institutionnels : chartes, conventions de résultats, prix ». En 2015, le Parlement européen (2014/2251(INI)) a souligné la nécessité de financer les politiques de changement structurel ainsi que de mettre en place des mesures d'incitation et de lier le financement aux normes relatives au genre. Les conclusions du Conseil du 1^{er} décembre 2015 sur la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes au sein de l'Espace européen de la recherche (14846/15) ont pris acte de ces messages antérieurs et les ont renforcés.

En dépit d'un cadre politique solide, un déséquilibre est constaté dans l'UE en ce qui concerne l'adoption de l'approche du changement structurel. Les pays de l'UE-15 ainsi que les pays à forte innovation ont eu tendance à faire du changement structurel un élément clé de leur cadre politique national pour l'égalité femmes-hommes dans la R&I plus souvent que les pays de l'UE-13 et les pays à faible innovation (SWG GRI 2018). Même dans les pays où le changement structurel fait partie du cadre politique, il existe des lacunes liées à sa mise en œuvre ainsi qu'à son suivi et à son évaluation. En outre, l'approche du changement structurel s'est jusqu'à présent concentrée sur l'égalité femmes-hommes sans aborder explicitement les autres axes d'inégalité ; le changement structurel a également été promu principalement dans le secteur de la recherche publique et de l'enseignement supérieur et

au sein des OFR publiques, mais pas dans le secteur des entreprises.

Le changement structurel : définition et éléments incontournables

- Le changement structurel représente bien plus que la simple adoption d'un plan d'égalité femmes-hommes au sein d'une institution. Il aborde le changement à quatre niveaux interdépendants : le niveau symbolique (culturel), le niveau institutionnel, le niveau interpersonnel et le niveau individuel. Un suivi et une évaluation réguliers des mesures sont nécessaires afin de déterminer lesquelles fonctionnent et quel est leur impact.
- Pour parvenir à un changement structurel, il est nécessaire de mettre en place un ensemble complexe et complet de mesures visant simultanément les trois principaux objectifs de l'EER en matière d'égalité entre les femmes et les hommes : 1) supprimer les obstacles au recrutement, au maintien en poste et à la progression de carrière des chercheuses, 2) remédier aux déséquilibres femmes-hommes dans les processus de décision et 3) intégrer la dimension de genre dans le contenu de la recherche et de l'innovation. Réduire les politiques d'égalité entre les femmes et les hommes à un seul des objectifs (par exemple augmenter la part de femmes dans les STEM) risque de perpétuer la culture de l'inégalité entre les femmes et les hommes dans le monde universitaire car les obstacles structurels ne sont pas abordés et pourraient même être renforcés.
- Le genre est socialement établi, ce qui signifie que les relations femmes-hommes sont constamment (re)construites dans les milieux professionnels, entre autres domaines sociaux, sur la base de stéréotypes de genre et de perceptions

souvent inconscients. La prévalence des préjugés sexistes et des stéréotypes de genre dans la recherche et l'enseignement supérieur est d'autant plus problématique que la culture universitaire repose largement sur la méritocratie. Toutefois, cette dernière ne peut exister dans des systèmes biaisés.

- Le genre doit toujours être traité comme une question intersectorielle, par le biais d'un cadre analytique qui examine les systèmes de pouvoir imbriqués et croisés entre le genre et d'autres catégories et identités sociales, telles que l'ethnicité, la migration, l'identité de genre, l'orientation sexuelle, le statut socio-économique et le handicap.
- Le changement structurel constitue un défi systémique complexe qui ne pourra être relevé avec succès que si les approches descendantes et ascendantes se rencontrent et se complètent.

Recommandations

L'intégration de la dimension de genre dans les politiques

Pour parvenir à un changement durable en faveur de l'égalité femmes-hommes, il est nécessaire d'adopter une approche intégrant la dimension de genre dans l'élaboration des politiques, y compris en maintenant l'égalité femmes-hommes comme un objectif politique pour l'EER. Toutes les politiques relatives à la R&I, tant au niveau européen que national, doivent tenir compte de leurs éventuelles répercussions selon le genre. En outre, le genre doit être pris en compte à toutes les étapes de la mise en œuvre des politiques, notamment la budgétisation⁴, le suivi et l'évaluation, et non pas uniquement dans les sujets mentionnant explicitement le genre.

Les mesures de rupture

Des décennies d'efforts en faveur de l'égalité femmes-hommes dans le domaine de la recherche et de l'innovation en Europe ont permis de réaliser des progrès et d'apporter des changements importants dans les OR et les OFR, toutefois la vitesse du changement est insuffisante. Afin de procéder à des changements substantiels dans les années à venir, des mesures provisoires spéciales et de rupture ambitieuses doivent être appliquées à la fois par la Commission européenne et les États membres au moyen d'objectifs coordonnés.

- Les mesures provisoires spéciales telles que les quotas visant à accroître la participation des femmes aux postes de direction et de décision ainsi que dans les domaines où elles sont sous-représentées se sont avérées efficaces et doivent également prendre en considération les multiples formes de discrimination.
- De nouvelles mesures de rupture telles que des initiatives de mentorat ou de leadership inversé pour les professeuses doivent être mises en place, ainsi que des sanctions en cas de non-respect et de non-application. Ces mesures doivent être évaluées et les enseignements tirés doivent être intégrés dans les initiatives de changement structurel.
- Dans Horizon Europe, la Commission doit inclure une section sur le genre (similaire à l'éthique dans Horizon 2020) dans les demandes de financement couvrant à la fois les ressources humaines et la gestion ainsi que le genre dans le contenu de la R&I.
- Dans l'évaluation des projets d'Horizon Europe, l'équilibre femmes-hommes

4 | Il est important de noter que la DG RTD n'a pas fait de budgétisation tenant compte du genre, n'appliquant pas les recommandations de 2017 du Parlement européen (IPOL_STU(2019)621801).

doit être utilisé comme un facteur de premier rang (avant la participation des PME) pour les propositions *ex-aequo*. Afin d'éviter le simple lâcher de noms, la mise en œuvre de la composition genrée de l'équipe devra être vérifiée lors de l'évaluation de mi-parcours.

Le budget et les mesures d'incitation

Associer le changement structurel au financement constitue une incitation importante, voire même la plus efficace. La mise à disposition de ressources financières stimule l'adoption d'un changement structurel au sein des OFR et des OR ; les incitations financières peuvent également stimuler la concurrence amicale, la collaboration et l'émulation au sein des OR et des OFR, comme l'atteste l'Athena Swan. L'importance du niveau national (et même régional) ne doit pas être sous-estimée, aussi les mesures recommandées doivent être mises en œuvre tant par la Commission dans le cadre d'Horizon Europe que par les programmes de financement nationaux au niveau des États membres, et des synergies doivent être créées entre eux, notamment par l'utilisation des Fonds structurels et de cohésion.

En particulier :

- La Commission doit maintenir une ligne de financement dédiée au renforcement de la partie consacrée à l'EER dans le cadre d'Horizon Europe, avec une allocation budgétaire sensiblement accrue par rapport à Horizon 2020.
- La Commission doit s'efforcer de combler le fossé entre les pays qui sont plus ou moins avancés en matière d'égalité femmes-hommes (selon le rapport d'avancement de l'EER 2018, seuls 16,5 % des OR des pays de l'UE-13 ont introduit un plan en faveur de l'égalité femmes-hommes, contre 67,1 % dans les pays de l'UE-15). Ceci implique d'affecter des fonds spéci-

ifiques à des projets de changement structurel spécifiques au genre dans le cadre du volet « Diffuser l'excellence » d'Horizon Europe (par exemple via des programmes de jumelage/d'équipes). En outre, la Commission doit subordonner le financement de l'élargissement aux projets financés, notamment aux mesures structurelles pour l'égalité femmes-hommes qui seront maintenues après la mise en œuvre du projet.

- Dans le cadre du Pilier III d'Horizon Europe, la Commission doit exiger des candidats qu'ils veillent à ce que la gestion des projets et/ou les stratégies commerciales incluent des activités liées à l'égalité femmes-hommes et abordent la dimension de genre de l'innovation, y compris les PME et les accroissements d'échelle.
- Les États membres sont vivement encouragés à utiliser les Fonds structurels 2021-2027 pour mettre en œuvre des projets de changement structurel au niveau national. Pour ce faire, il convient de définir des objectifs politiques, d'allouer un financement spécifique aux projets de changement structurel mis en œuvre par les OR et les OFR au niveau national et de mettre en place des indicateurs appropriés. Par exemple, le Czech Operational Program Science, Research Education 2014-2020 comprenait la ligne prioritaire 2 – Développement des établissements d'enseignement supérieur et des ressources humaines pour la recherche et l'innovation, qui prévoyait entre autres un soutien pour une promotion professionnelle équilibrée des chercheuses et des chercheurs, conformément à l'approche de changement culturel et institutionnel visant à atteindre l'égalité femmes-hommes.
- Un système de prix comme celui proposé par Athena SWAN doit être introduit dans toute l'UE pour inciter les OR et

les OFR à mettre en œuvre, à suivre et à évaluer les mesures structurelles intersectorielles en faveur de l'égalité femmes-hommes, y compris des étapes différenciées (bronze, argent, or) pour permettre une approche modulaire impliquant les institutions qui n'ont pas encore mis en place de telles mesures.

- Dans les programmes de financement, les OFR sont invités à prévoir un complément de budget pour les candidats qui abordent l'égalité femmes-hommes à un niveau de changement structurel. Comme alternative, une partie des frais généraux peut être affectée à des mesures structurelles pour l'égalité femmes-hommes.
- Les OFR sont également invités à mettre en place des programmes de financement spécifiques pour les femmes dans les domaines de l'innovation et de la technologie. Le programme Laura Bassi 4.0, introduit par l'Agence autrichienne de promotion de la recherche (FFG), offre un exemple de bonne pratique dans la mesure où il fournit des fonds de R&I aux femmes pour des projets liés à la numérisation.
- Les subventions visant à encourager l'excellence doivent accorder une prime aux institutions candidates/accueillantes ayant mis en place des initiatives de changement structurel ou récompensées spécifiquement pour leur engagement et les progrès réalisés en matière d'égalité femmes-hommes.

Le suivi et l'évaluation

La comparabilité des données est la base d'une évaluation objective de la situation en cours et permet d'identifier les lacunes et les différences potentielles entre les pays, leur donnant ainsi de la visibilité. Actuellement, il n'existe que peu d'indicateurs concernant le changement structurel dis-

ponibles au niveau européen, national ou au niveau des OR. Des normes communes et des statistiques comparables au niveau international doivent être adoptées et perfectionnées. Les données servent à démontrer les développements/changements en cours (« pas de mesure, pas d'amélioration »). Par conséquent, des données qualitatives et quantitatives sont nécessaires, notamment des données spécifiques au domaine et au contexte. She Figures, par exemple, est souvent un point de départ et un facteur de raisonnement pour les autorités nationales afin de faire progresser l'égalité femmes-hommes. Cependant, le suivi et les informations sur l'adoption du changement structurel sont actuellement très limités et peu fiables.

- La Commission se doit de tirer des enseignements des lacunes du système de suivi actuel de l'EER concernant la priorité 4 (voir GENDERACTION 2018 et plus particulièrement GENDERACTION 2019) afin de réviser le système de suivi de manière à mieux saisir les avancées en matière d'égalité femmes-hommes. L'indicateur principal actuel n'est pas approprié, envoie le mauvais message et bloque les activités d'égalité femmes-hommes dans les pays inactifs.
- Pour l'avenir de l'EER, la Commission se doit de mettre en place un groupe d'expert-es chargé d'élaborer des recommandations sur la manière d'évaluer la mise en œuvre des changements structurels. Cela suppose de le faire avant la prochaine édition de She Figures 2021 de sorte que le contrat puisse déjà en tenir compte.
- Les États membres sont invités à s'inspirer des résultats de ce groupe d'expert-es pour réviser leur suivi au niveau national concernant les changements structurels et les objectifs de la Priorité 4 de l'EER.
- La Commission et les États membres sont invités à continuer de promouvoir

le développement de données ventilées par sexe et intersectionnelles. Ceci peut inclure des échanges de bonnes pratiques et des exercices d'apprentissage mutuel.

- Les OFR, y compris la Commission européenne, devraient augmenter la durée du suivi et de l'évaluation des répercussions des projets de changement structurel financés afin d'évaluer leur impact à long terme.

Les secteurs couverts

Étant donné l'importance considérable du secteur des entreprises dans la recherche et l'innovation, le fait d'encourager le changement structurel au sein de ce dernier aurait un effet multiplicateur considérable. Les start-ups et les PME, en particulier, n'ont pas une approche du changement structurel liée au genre, et l'industrie du capital-risque n'en tient pas particulièrement compte, si bien que des volumes minimes de capital-risque sont investis dans les start-ups détenues par des femmes. L'unique outil existant au niveau de l'UE dans ce domaine – le prix européen pour les femmes innovatrices – n'est pas une mesure structurelle. L'inclusion de tous les secteurs permettra également d'élargir la compréhension de l'innovation, en l'étendant à l'innovation sociale.

- La Commission et les États membres sont encouragés à financer des projets de changement structurel spécifiquement destinés aux start-ups et aux PME innovantes. Ce financement doit comporter un « seuil bas » afin de stimuler son adoption par les PME.
- Une prime devrait être instaurée dans les programmes de financement destinés spécifiquement au secteur des entreprises, afin de faire progresser l'égalité femmes-hommes par la mise en œuvre de processus de changement structurel.

- Pour Horizon Europe, l'article 33 du modèle actuel de convention de subvention pour les projets Horizon 2020 constitue une base juridique importante et doit être conservé sous une forme comparable. Les PME, les start-ups et autres ne doivent pas être exemptées de cet article.
- Le Prix européen pour les femmes innovatrices doit être élargi pour y inclure également l'innovation sociale.
- La Commission est invitée à commander une étude sur les avantages des changements structurels pour les jeunes entreprises et les PME innovantes.

Le renforcement des capacités

Le processus de changement structurel est un processus global qui nécessite l'implication de divers types d'acteurs et des formes spécifiques de mobilisation et de communication de la part des parties prenantes. La réussite de la mise en œuvre dépend de la disponibilité des capacités et des aptitudes (connaissances, compétences et attitudes). Il convient donc de continuer à encourager les échanges, l'apprentissage mutuel et le renforcement des capacités.

- La Commission et les États membres doivent continuer à stimuler les échanges de bonnes pratiques et l'apprentissage mutuel entre les parties prenantes concernées, notamment du secteur des entreprises, en raison de l'absence d'une telle initiative dans ce secteur à ce jour.
- Les projets de changement structurel doivent continuer à financer des activités d'apprentissage et de formation mutuels, en vue de renforcer au niveau institutionnel les capacités des organismes de mise en œuvre et de diffuser des exemples de pratiques de travail au sein des institutions européennes et entre les secteurs.

Remerciements

GENDERACTION tient à remercier les représentant-es des projets de changement structurel (Plan en faveur de l'égalité femmes-hommes) suivants, financés dans le cadre d'Horizon 2020 et du 7^e programme-cadre, qui ont contribué aux discussions en participant à un atelier organisé à Berlin en mars 2019 : GEECCO, TARGET, Baltic Gender, SAGE, EQUAL-IST, LIBRA, GENERA, EGERA, TRIGGER, GENOVATE, GENDERTIME, INTEGER, GENIS LAB, CHANGE, R-I PEERS, SPEAR, SUPERA, GEARING ROLES, Gender-SMART ainsi que les projets connexes EFFORTI et GENDER-NET. Les participant-es ont ensuite été invité-es à commenter et à contribuer à la rédaction du texte de la Note d'orientation de juillet 2019.

Références

Butler, Judith (1990) *Gender Trouble. Feminism and the Subversion of Identity*. New York et al: Routledge.

Communication from the Commission: A Reinforced European Research Area Partnership for Excellence and Growth (July 2012).

Council Conclusions on advancing gender equality in the ERA (01-12-2015).

Council Conclusions on Various issues related to the development of the ERA (28-05-2010).

European Commission (2017) *Interim Evaluation: Gender equality as a crosscutting issue in Horizon 2020*, Brussels.

European Commission (2012) *Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social*

Committee and the Committee of the Regions A Reinforced European Research Area Partnership for Excellence and Growth. COM(2012) 392 final .

EFFORTI *The Manifold Benefits of Gender Equality and (Responsible) Research & Innovation*.

EFFORTI (2017) *A Conceptual Evaluation Framework for Promoting Gender Equality in Research and Innovation Toolbox I - A synthesis report*.

ERAC Opinion on the ERA Roadmap 2015-2020 (April 2015).

European Economic and Social Committee (EESC) Own-initiative Opinion on Women in science (2015/C 012/02). 15-10-2014.

European Parliament Resolution on women's careers in science and universities, and glass ceilings encountered (9-9-15).

GEAR tool.

GENDERACTION (2018) *Deliverable 3.1 Report on national roadmaps and mechanisms in ERA Priority 4*.

GENDERACTION (2019) *Deliverable 3.2 Monitoring of ERA Priority 4 implementation*.

Hancock, Ange Marie (2007) *Intersectionality as a Normative and Empirical Paradigm*. Gender and Politics, 3(2): 248-254.

Linková, M. (rapporteur), Toader, A., Drew, E., Grech, J., Cassingena Harper, J. Ratzon, N., Grünenfelder, J. (2018) *Report on the implementation of Council Conclusions of 1 December 2015 on Advancing Gender Equality in the European Research Area*. Brussels: European Research and Innovation Committee – Standing Working Group on Gender in Research and Evaluation.

STAGES (2015) *Guidelines for Structural Transformation to Achieve Gender Equality in Science*.

Standing Working Group on Gender in Research and Innovation (2018) *Report on the implementation of Council Conclusions of 1 December 2015 on Advancing Gender Equality in the European Research Area.*

Prenez contact avec nous :

**www.genderaction.eu
info@genderaction.eu
[@GENDERACTION_EU](https://twitter.com/GENDERACTION_EU)**



Ce projet est financé par le programme de recherche et d'innovation Horizon 2020 de l'Union européenne dans le cadre de la convention de subvention n° 741466.

Avertissement : les avis et opinions exprimés dans ce document sont uniquement ceux du projet et non ceux de la Commission européenne.