

Guide de bonnes pratiques
inclusives
en visio-conférences
et visio-jury

Préambule

La crise sanitaire que le monde traverse depuis la fin 2019 a imposé une transformation profonde des modes de communication. La visio-conférence est devenue un outil de notre quotidien avec une multitude de logiciels différents. Depuis un an, nous avons eu le temps de nous familiariser avec ces techniques et il est temps d'interroger nos pratiques.

Si le format des visioconférences est différent de celui des conférences traditionnelles, les biais de genre y sont également présents mais s'expriment différemment. C'est pourquoi il nous a semblé utile d'associer à la charte de parité pour les conférences scientifiques un guide pratique spécifique.

Ce guide a pour but de faire prendre conscience de certains biais et de proposer des solutions pour que les usages évoluent avant qu'ils ne deviennent des habitudes.

Références :

- La charte de parité pour les conférences scientifiques est disponible en suivant ce lien : <https://www.sfpnet.fr/charte-de-parite-pour-les-conferences-scientifiques>

1

Pour assurer la diversité (p. 7)

1. Fixer des objectifs de ratio homme/femme avant de lancer les invitations
2. Se référer aux listes de spécialistes paritaires

2

Pour permettre aux femmes de suivre les conférences (p. 8)

1. Privilégier l'asynchrone
2. Organiser le synchrone pendant les horaires scolaires ou en soirée

3

Pour renforcer la visibilité internationale des femmes (p. 10)

1. Eviter le format hybride
2. Avoir une réflexion approfondie sur les points clés de l'organisation

4

Pour soutenir la participation des femmes (page 11)

Comprendre la nature des obstacles et proposer des solutions

5

Pour une égale répartition de la parole (p. 12)

- Nommer des modérateurs et modératrices avec des rôles distincts :
1. Contrôle des micros
 2. Veille du fil de discussion
 3. Comptage

6

Pour soutenir la parole des femmes (p.13)

1. Définir les règles de prise de parole au début de la conférence
2. Maintenir les micros verrouillés tant que la parole n'a pas été donnée

7

Pour encourager les femmes à poser des questions (p.14)

Faire en sorte qu'une femme pose la première question

8

Pour s'améliorer (p. 15)

1. Nommer un ou une observatrice
2. Réaliser une enquête en fin de conférence

9

Pour éviter les biais lors des jurys (p.16)

1. Proposer une formation aux membres du jury
2. Formaliser la première question de chaque membre

1. Pour assurer la diversité

La prise en compte de la question de la parité dès le début de la construction du programme scientifique de la manifestation est une condition nécessaire pour atteindre une juste représentation (voir annexe page 17) des femmes parmi les orateurs et oratrices invités. On commencera donc par inviter les oratrices identifiées dans le programme prévisionnel, et si certaines déclinent, on révisera le panel d'invité·es jusqu'à atteindre l'objectif fixé.

Exemple :

Si dans une conférence, le conseil scientifique identifie 15 thématiques pour les séances plénières et souhaite un tiers de femmes, il identifie les oratrices A, B, C, D, et E pour les thématiques 1, 2, 3, 4 et 5. Si l'oratrice A, qui avait été identifiée pour la thématique 1, refuse, il est possible que ce ne soit pas une femme qui soit la plus pertinente pour la remplacer sur cette thématique 1. Le conseil, qui n'a pas encore contacté les orateurs hommes, peut alors décider d'inviter un homme pour la thématique 1, et une femme pour la thématique 6 par exemple, dont l'orateur ou oratrice n'a pas encore été invité·e.

La juste représentation des femmes dans les jurys d'évaluation est désormais obligatoire, la plupart des comités d'organisation de conférences y sont également souvent très attentifs. Pour éviter de toujours solliciter les mêmes femmes dans ces jurys ou comités il faut veiller à disposer de listes d'expert·es paritaires. Certains organismes (comme le CNRS) mettent en place de telles listes. Il est possible aussi de s'adresser à l'association Femmes & Sciences, aux sociétés savantes (la commission femmes et physique a une liste d'oratrices par discipline) ou de consulter le site <https://expertes.fr>.

Références :

- En France, l'article 18 de l'arrêté du 25 mai 2016 du Code de l'éducation et de la recherche fixe le cadre national de la formation et les modalités conduisant à la délivrance du diplôme national de doctorat. Il stipule que la composition du jury "doit permettre une représentation équilibrée des femmes et des hommes."
https://www.legifrance.gouv.fr/loda/article_lc/LEGIARTI000032588141/2016-09-18/

2. Pour permettre aux femmes de suivre les conférences

Il a été montré que lorsque les femmes travaillent depuis chez elles, elles ont moins accès que les hommes à un espace privé pour travailler et ont plus de difficultés à s'extraire de leurs contraintes familiales. Il faut donc faire attention aux horaires des visio-conférences.

Si ces réunions doivent se tenir en synchrone, alors privilégier les horaires scolaires (8h30 - 16h30 en France).

Si cela est possible, il faut organiser de l'asynchrone. Par exemple, pour les conférences, il est possible de demander aux orateurs et oratrices d'enregistrer leur intervention. Une séance de questions/réponses pourra être organisée en synchrone, en prenant soin de poser les questions qui auront été envoyées au préalable.

Les sessions de la conférence en synchrone pourront être organisées soit pendant les temps scolaires, soit en soirée si un confinement sévère est en cours. Pour des raisons de fatigabilité et d'organisation des espaces de travail à la maison, on pourra privilégier l'organisation sur des demi-journées plutôt que sur des journées entières.

Témoignage :

“J’ai assisté à une conférence en asynchrone où la séance de questions/réponses étaient organisées de 22h à 23h, je me suis forcée à y assister et j’en ai été ravie. Cet horaire a permis aux personnes du monde entier de participer et j’ai pu m’isoler dans mon studio dans lequel je vis avec mon conjoint”



Références :

- "No one escaped COVID's impacts, but big fall in tertiary enrolments was 80% women. Why?"
Brendan Churchill, the conversation (2020)
<https://theconversation.com/no-one-escaped-covids-impacts-but-big-fall-in-tertiary-enrolments-was-80-women-why-149994>
- " Women and burnout in the context of a pandemic"
M. Aldossari, S. Chaudhry, Gender, work & organization (2020)
<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/gwao.12567>

3. Pour renforcer la visibilité internationale – le format hybride

Le format hybride (audience partagée entre le présentiel et le distanciel) peut présenter certains avantages qu'il soit sous sa forme la plus simple (audience en présentiel et une multitude de connexions individuelles) ou sous une forme de "cluster" (une connexion est partagée par un groupe dans le même lieu). Cependant, il présente aussi un risque fort de discrimination. Tout d'abord car cela crée deux niveaux de réunion. Surtout, il a été montré que les femmes voyagent moins que les hommes pour se rendre à des conférences au format traditionnel. Un mode hybride pourrait conduire à accentuer ce déséquilibre et à voir apparaître des conférences avec une majorité du public masculin en présentiel et une majorité du public féminin à distance.

Pour ces raisons, le format hybride est déconseillé. Si toutefois une conférence était amenée à se tenir en hybride, l'organisation devra apporter un soin particulier aux points suivants :

- **Les critères de sélection** : la proportion de femmes en présentiel devra correspondre à celle de la discipline
- **La modération** : privilégier une modération distincte et coordonnée pour la salle et pour la conversation en ligne
- **Les posters** : dans le cadre de sessions posters, ces derniers devront être visibles du public distant et la possibilité devra être donnée de poser des questions à celles et ceux qui les présentent
- **Les événements sociaux** : faire en sorte que les deux publics puissent se rencontrer dans le cadre d'événements sociaux mais aussi lors des pauses

Exemple :

Des conférences récentes ont :

- Organisé des speed dating (certaines plateformes de visio-conférences offrent cette possibilité)
- Envoyé des coffrets apéritifs à chaque participant-es pour que toutes et tous partagent les mêmes mets
- Demandé à des animateurs ou animatrices professionnels d'animer certains moments (sous forme d'émission de radio ou de jeu pour inciter au réseautage)
- Créé des salles virtuelles avec un nombre de participants limité pour les pauses café. Un ou une animatrice avait la charge de briser la glace. Au moment de l'inscription, un questionnaire portant sur les centres d'intérêts des participants peut même aider à former des groupes.

Certaines plateformes sont plus adaptées aux interactions sociales à distance et en parallèle. Il est aussi possible d'avoir recours à des plateformes de communication collaborative qui permettent d'ouvrir des canaux de discussions thématiques ou individuelles.

4. Pour soutenir la participation des femmes

Dans le cas spécifique des visio-conférences, il a été montré que les femmes plus que les hommes n'ont pas d'accès à un espace de travail personnel à leur domicile, et ont un surcroît de tâches ménagères ou familiales. Elles rencontrent également un excès de travail dans l'enseignement ou la formation... Il est important de dialoguer avec les invitées lors du premier contact et de devancer ces obstacles en proposant des solutions.

Exemple :

- Le comité d'organisation pourra faire preuve de souplesse dans le choix de la date et l'heure de l'intervention.
- Fournir voire imposer l'usage d'une image de fond commune à tous les orateurs et oratrices contribue à lisser les différences dans les environnements

Référence :

- *"Impact of covid-19 on academic mothers,"*
F. Staniscuaski et al., Science, vol. 368, p724 (2020)
<https://doi.org/10.1111/gwao.12506>

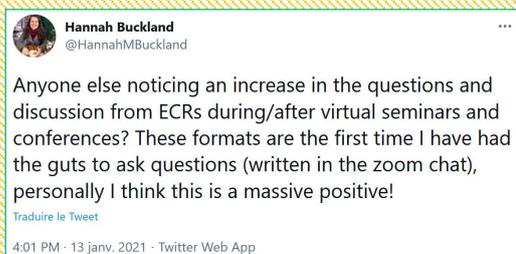
5. Pour une égale répartition de la parole entre hommes et femmes

Contrairement à une conférence en présentiel, il est conseillé de nommer plusieurs modérateurs ou modératrices avec des fonctions différentes :

1. La première personne doit avoir le pouvoir de couper l'ensemble des micros et de n'ouvrir que celui de la personne qui a la parole. Cette personne doit veiller à ce que la première question soit posée par une femme (cf. point 6)
2. La seconde personne doit surveiller le fil de discussion et relayer les questions posées par écrit.
3. La troisième personne doit tenir les comptes et vérifier que la parole n'est pas davantage donnée aux hommes.

Témoignage :

Sur twitter Hannah Buckland, doctorante en volcanologie, raconte que le format en visioconférence lui a permis d'oser poser une question pour la première fois. Le fait de pouvoir le faire par écrit et de ne pas avoir à prendre la parole devant une large audience lui a donné du courage. Elle espère qu'un système permettra de continuer à poser des questions par écrit lors de conférences en présentiel.



6. Pour soutenir la parole des femmes

En début de réunion, définir les règles sur la prise de parole de manière explicite et imposer qu'elles soient respectées (par exemple en maintenant les micros verrouillés tant que la parole n'est pas attribuée). En effet, les hommes prennent plus facilement la parole sans autorisation alors que les femmes utilisent plus volontiers l'option "lever la main" et attendent que le modérateur ou la modératrice leur donne la parole. Il a été montré que sans contrôle spécifique, les effets de hiérarchie et de statuts sont amplifiés durant les visioconférences.

Pour s'assurer que les outils sont maîtrisés, un "échauffement" pourra être organisé au tout début de la séance durant lequel le public sera invité dans son ensemble à lever la main.

Témoignage :



- "Don't mess with Jackie Weaver, boys. She's got a mute button and knows how to use it", G. Hinsliff, The Guardian (2020)
<https://www.theguardian.com/commentisfree/2021/feb/07/dont-mess-with-jackie-weaver-boys-shes-got-a-mute-button-and-knows-how-to-use-it>

Référence :

- "The impact of status and audio conferencing technology on business meetings"
E. France, A. Anderson, M. Gardner, International Journal of Human-Computer Studies (2001)
<http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1071581901904641>

7. Pour encourager les femmes à poser des questions

Lors des séminaires académiques en STEM, les femmes posent moins de questions que les hommes. Il a été montré que faire en sorte que la première question soit posée par une femme, ou au minimum donner la priorité à une demande de parole faite par une femme, permet d'augmenter la proportion de questions posées par des femmes sur toute la session de questions / réponses.

Référence :

- *"Women's visibility in academic seminars: women ask fewer questions than men"*
A. Carter, A. Croft, D. Lukas, G. Sandstrom, Plos One (2018)
<https://journals.plos.org/plosone/article?id=10.1371/journal.pone.0202743>

8. Pour s'améliorer

Un ou une observatrice parité peut être nommé·e dans le comité d'organisation, elle ou il prendra des notes pendant l'évènement. Réaliser un questionnaire pour avoir un retour sur l'organisation est aussi un bon moyen de promouvoir plus d'égalité.

9. Pour éviter les biais lors de jurys

Le jury peut, avant l'audition, être formé aux biais ou, a minima consulter certaines vidéos (voir ci-dessous). L'un des points clé est de décider de règles claires et formalisées pour que toutes et tous les candidats bénéficient du même processus de sélection. Le ou la présidente du jury est garante du respect de ces règles.

Les jurys faits en visio-conférence ne permettent pas toujours à la candidate ou au candidat de voir les membres du jury. Etablir un lien, ne serait-ce que visuel, est pourtant très important pour parler aisément. Une solution est de préparer une liste de questions générales qui puissent être posées à tous les candidat-es en introduction de l'évaluation et avant de les questionner sur les spécificités de leur parcours. Cette méthodologie permet de démarrer les interactions avec le jury de manière rassurante.

Vidéos :

- Vidéo proposée par l'ERC pour les membres de ses jurys
<https://www.youtube.com/watch?v=g978T58gELo&feature=youtu.be>
- Vidéo faite par le "employers network for equality & inclusion"
(<http://bit.ly/2pRNhQL>) <https://www.youtube.com/watch?v=rbe5D3Yh43o>
- MOOC proposé aux jurys de concours du CNRS
(contacter la mission pour la place des femmes au CNRS qui le communiquera
<https://mpdf.cnrs.fr/>)

Référence :

- "Committees with implicit biases promote fewer women when they do not believe gender bias exist"
I. Régner, C. Thinus-Blanc, A. Netter, T. Schmader, P. Huguet; Nature Human Behaviour (2019)
<https://www.nature.com/articles/s41562-019-0686-3>

Annexe : Qu'est-ce que la juste représentation des femmes ?

La charte de parité de la SFP signée par le CNRS préconise d'atteindre le pourcentage de femmes dans le domaine (lorsqu'il est connu – 20% sinon) dans les différents comités de la conférence. Elle recommande également d'atteindre ou dépasser le pourcentage de femmes dans le domaine avec un plancher de 30% (lorsqu'il n'est pas connu - le plancher s'impose) pour les femmes choisies pour donner une conférence invitée ou une présentation orale.

Exemple :

Il existe des différences au sein de sous-discipline par exemple les femmes sont bien plus nombreuses en biophysique qu'en physique théorique. Ces variations doivent être prises en compte. Voici, par exemple, les décisions prises à l'université d'Aix-Marseille pour un comité de sélection de 10 personnes pour un poste de professeur des universités

c) Parité homme / femme

Selon les termes du décret du 6 juin 1984, un CDS doit comporter « une proportion minimale de 40% personnes de chaque sexe », tous collègues confondus :

- pour un poste de professeur, dont le nombre de membres est de 8 ou 10, selon le type de CDS, la part réservée à chaque sexe est d'au moins 4.
- pour un poste de MCF, dont le nombre de membres est de 12 ou 16, selon le type de CDS, la part réservée à chaque sexe est d'au moins 5 ou 7.

Le décret n°2017-1606 du 24 novembre 2017 prévoit des **dérogations** dans 10 disciplines pour le recrutement des professeurs d'université, sachant que dans ce cas, la part réservée à chaque sexe doit être d'au moins 2 personnes :

Section	Taux dérogatoire	Part réservée à chaque sexe au sein d'AMU (cas général : un profil PR / un comité)
25 – Mathématiques	20%	2
26 – Mathématiques appliquées et applications des mathématiques	32%	3
28 – Milieux denses et matériaux	30%	3
29 – Constituants élémentaires	20%	2
30 – Milieux dilués et optique	29%	3
35 – Structure et évolution de la terre et des autres planètes	27%	3
36 – Terre solide : géodynamique des enveloppes supérieures, paléobiosphère	23%	2
60 – Mécanique, génie mécanique, génie civil	20%	2
61 – Génie informatique, automatique et traitement du signal	21%	2
63 – Génie électrique, électronique, photonique et systèmes	23%	2

Référence :

- Les données démographiques des sections disciplinaires sont disponibles ici : <https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid153536/fiches-demographiques-des-sections-de-sciences-2019.html>
- La charte de parité est disponible en suivant ce lien : <https://www.sfpnet.fr/charte-de-parite-pour-les-conferences-scientifiques>

