

Les biais sexistes dans les évaluations des cours à l'université

Transcription de la discussion avec Anne Boring

Programme d'études sur le genre : Les évaluations des enseignements par les étudiantes et les étudiants à l'université, très répandus dans les universités anglo-saxonnes, se sont développées ces dernières années en France. Les élèves qui ont suivi un cours doivent évaluer leurs profs en remplissant des questionnaires de satisfaction : est-ce que le cours semblait bien organisé ? Est-ce que le prof était bon orateur, bonne oratrice ? Et cetera et cetera.

Ces dernières années, Anne Boring, qui est *Associate Professor* en économie à l'université Érasme de Rotterdam aux Pays-Bas, et aussi directrice de la chaire *Women in Business* de Sciences Po, a travaillé sur ces évaluations au prisme du genre.

Bonjour Anne Boring.

Anne Boring : Bonjour.

Programme d'études sur le genre : Donc en fait vous avez réussi à identifier et à mesurer des préjugés sexistes, des biais de genre, dans les évaluations que font les élèves de leurs enseignantes et leurs enseignants en utilisant des données sur plusieurs années. Est ce que vous pourriez nous expliquer un peu comment ça s'est passé et ce que vous avez réussi à trouver et mesurer ?

Anne Boring : Oui, alors j'ai étudié des données de cinq ans d'évaluation par des élèves qui évaluent des enseignantes femmes et des enseignants hommes. Et j'ai pu comparer la façon dont ils évaluent ces différents types d'enseignants, mais aussi à quel point est-ce qu'ils apprenaient avec des femmes ou avec des hommes. Et ce que je trouve c'est que les élèves apprenaient aussi bien, en moyenne, avec des femmes, qu'avec des hommes. Mais que les hommes obtenaient de meilleures évaluations.

Donc en fait cette étude permet de montrer que les différences que l'on peut observer sur l'évaluation de la part des étudiants ne reflète pas une différence dans la qualité des enseignants et des enseignantes, mais plutôt des biais que les élèves ont. Et en particulier dans cette étude je trouvais que c'était les étudiants garçons qui avaient davantage tendance à donner un score "excellent" aux enseignants hommes, et plutôt sur des dimensions de l'enseignement qui sont stéréotypées masculines. Les femmes obtiennent de bonnes évaluations, mais elles sont moins souvent vues comme étant "excellentes" et lorsqu'elles obtiennent de bonnes évaluations, pour des stéréotypes plutôt féminins, comme par exemple la préparation, la capacité d'organisation de leurs enseignements, en fait ça, ça comptait moins dans la note de satisfaction globale.

Programme d'études sur le genre : Et ça, ça a des conséquences sur les carrières des femmes qui enseignent ?

Anne Boring : Alors ça ça *peut* avoir des conséquences sur les carrières des femmes qui enseignent et notamment dans les pays anglo-saxons où ces évaluations sont utilisées comme critères de promotion, voire de recrutement, d'ailleurs, pour les premiers postes niveau maître de conférence / *Assistant Professor*, et puis après pour être promu *Associate* ou *Full Professor*, donc ces évaluations comptent. Mais le problème de ces biais c'est que

pour pouvoir les compenser, les femmes peuvent être amenées à devoir travailler davantage, encore plus, leurs enseignements, alors que finalement, de toutes façons, elles étaient déjà bonnes enseignantes. Donc ça s'ajoute à l'ensemble des biais dans les carrières des académiques femmes, qui font que quand en fait elles n'appartiennent pas aux stéréotypes de la réussite dans le milieu académique, c'est un effort supplémentaire qu'elles doivent fournir pour que leurs compétences soient reconnues à leur juste valeur.

Programme d'études sur le genre : Et peut-être pour aller plus loin là-dessus, quels sont les stéréotypes exactement que l'on associe à l'un ou l'autre des deux sexes et qui ont une conséquence du coup dans dans ces carrières et dans ces évaluations ?

Anne Boring : Alors, les stéréotypes qui sont plutôt vus comme étant "masculins", c'est les stéréotypes qui sont liés à ce qu'on va dire *brilliant* en anglais : donc, vraiment, à tout ce qui est lié au charisme. Et en revanche, pour les femmes, ça va plutôt être, on va s'attendre à ce qu'elles collaborent davantage, justement qu'elles soient bien organisées. Si on pense, par exemple il y a des papiers de recherche qui montrent que les femmes académiques on leur demande davantage de contribuer au bien-être du département, ... Donc ça ce sont un petit peu les attentes, et en fait les stéréotypes de genre jouent sur les attentes que l'on peut avoir d'une personne parce que cette personne appartient au sexe féminin ou au sexe masculin. Or, dans l'évaluation, normalement c'est l'excellence qui devrait primer, mais l'excellence quand bien même elle est présente à un degré similaire pour les femmes, est moins souvent reconnue que pour les hommes, et en particulier dans des disciplines où les femmes sont minoritaires par rapport aux hommes.

Programme d'études sur le genre : Et après avoir fait cette cette expérience, quelques années plus tard vous avez continué l'expérimentation, et vous avez voulu mesurer l'efficacité d'une campagne de sensibilisation contre tout ce que vous venez de décrire, contre les biais de genre dans les évaluations. Et vous avez formé de manière aléatoire trois groupes d'étudiantes et d'étudiants juste avant que ceux-ci évaluent leurs enseignantes et leurs enseignants.

Et donc il y avait ces trois groupes : un premier groupe a reçu un email de la chargée de mission égalité de l'université qui était assez normatif, qui leur disait, en gros, "attention, faites attention de ne pas discriminer, et cetera, et cetera" ; un deuxième groupe a reçu un email beaucoup plus précis leur disant "on a déjà observé que, dans des conditions similaires, avec, - je crois qu'il y avait des chiffres, même, dans cet email, il y a eu des discriminations de tel et tel type" ; et un troisième groupe, pour contrôler tout ça, un groupe de contrôle, n'a pas reçu d'email et a fait ses évaluations un peu comme d'habitude.

Qu'est-ce que ça a donné cette nouvelle expérience ?

Anne Boring : Alors dans cette expérience on a constaté que les élèves qui avaient reçu l'email qui était plus informatif, avec des précisions sur le fait que dans des contextes passés les élèves avaient en effet exprimé des biais dans les évaluations, ces élèves là ont rempli des évaluations qui étaient moins biaisées. Donc beaucoup des biais dans les évaluations sont des biais inconscients. Et le fait de réfléchir aux biais qui existent permet de les réduire. En tout cas, lorsque la réflexion est active. Et en revanche, le message qui était vraiment normatif, qui imitait beaucoup de messages qu'on peut observer dans les campagnes de sensibilisation, ou bien même dans les emails de recrutement, de la part d'entreprises qui veulent recruter de façon non biaisée. Et bien en fait finalement lorsque c'est juste une petite

phrase comme ça, les gens ils ne font pas attention et ne se sentent pas forcément concernés. En revanche, lorsque le message est plus informatif, là ça peut créer du changement... Alors quel est le mécanisme exact ? Il y a une part de conscientisation. Il y a aussi que les élèves se sont approprié le message et en ont discuté entre eux, et donc en fait ça permet, justement, par la discussion de réfléchir davantage à ce que l'on considère comme étant un bon enseignement, ou pas, et on fait davantage attention aussi lorsqu'on remplit des évaluations.

Programme d'études sur le genre : Donc ce qui marcherait c'est de faire réfléchir finalement les gens à leurs propres biais si je comprends bien ?

Anne Boring : Alors, c'est ... Donc le fait de réfléchir à ses propres biais ça *peut* marcher. Mais on a des biais dans plein de contextes différents, et en fait c'est tout le problème de ces biais, et toute la difficulté que l'on a pour les réduire, c'est que notre attention est limitée. Et donc en fait on peut tout à fait passer à côté de tout un tas de biais que l'on a, juste parce qu'en fait beaucoup des décisions que l'on fait, et notamment les décisions d'évaluation, sont des décisions que l'on fait de façon très rapide, et donc plus c'est spontané, moins c'est réfléchi, et plus les biais peuvent apparaître.

Programme d'études sur le genre : Et est-ce que vous avez prévu de poursuivre vos recherches sur ces sujets ? Parce que les deux papiers dont j'ai parlé datent de 2017 et 2021, si je ne me trompe pas. Est-ce que vous avez prévu de continuer de travailler sur ces sujets-là ?

Anne Boring : Oui, là je travaille plutôt sur un papier de conseil sur comment bien implémenter le système d'évaluation au niveau universitaire de manière à ce que, quand même, on puisse obtenir de l'information de la part des élèves. Parce que, en fait, les élèves ont tout à fait le droit, et c'est tout à fait intéressant d'avoir leur opinion par rapport à comment eux ont vécu un cours, un enseignement. En revanche, comment est-ce que les universités peuvent faire en sorte de ne pas décourager les femmes, et de ne pas se servir de ces évaluations de façon abusive, c'est-à-dire de donner trop d'importance à un score très précis, ça c'est, voilà, ça c'est un peu mon sujet de recherche actuel : comment est-ce qu'on peut mieux utiliser ces instruments d'évaluation de manière à ce qu'ils soient utiles, mais ne découragent pas.

Programme d'études sur le genre : Merci.

Anne Boring : Merci beaucoup.

Programme d'études sur le genre : Genre, et cetera c'est le podcast du Programme de recherche et d'enseignement des savoirs sur le genre de Sciences Po. La musique est signée Lune.

Un lien vers la transcription de cet épisode, ainsi que des références bibliographiques, sont disponibles en description.

Si vous avez aimé cet épisode, n'hésitez pas à ajouter des étoiles sur votre plateforme d'écoute et à le partager autour de vous. Merci, et à bientôt !