

Anne Roger

Égalité professionnelle : entrer dans le réel

L'égalité professionnelle n'est pas juste un horizon lointain ou un slogan, c'est une urgence concrète. Elle ne saurait se réduire à une promesse institutionnelle. Elle exige des outils concrets, des indicateurs lisibles, des mécanismes contraignants. Elle se joue dans les grilles salariales, les trajectoires de carrière, les congés, les arbitrages budgétaires, les représentations implicites. Derrière les chiffres, si pertinents soient-ils, et les plans d'action bien ficelés, les inégalités persistent, se transforment et se camouflent. Elles prennent la forme d'écart de salaires, de plafond de verre, d'interruptions de carrières, de temps partiels, de différences de traitement, de violences sexistes et sexuelles, de manque de considération et de mépris, etc.

L'égalité se joue dès le plus jeune âge, dans les familles, mais aussi à l'école – en témoigne le regard porté sur les filles en mathématiques dans ce dossier – et jusque dans les laboratoires, où les chercheuses peinent encore à franchir les seuils de la reconnaissance et se heurtent à des résistances culturellement ancrées. L'égalité se conquiert chaque jour, face aux inerties institutionnelles, aux logiques d'austérité, aux stéréotypes et aux normes patriarcales qui les perpétuent.

Ce dossier explore les angles morts et les leviers d'action. Il interroge les accords égalité et la transposition de la directive européenne sur la transparence des rémunérations, pour que les écarts ne soient plus invisibles et disparaissent. Il donne à voir les résistances systémiques, les effets de l'austérité sur les femmes, les limites des grilles indiciaires, mais aussi la conquête au long cours de nouveaux droits : congés menstruels, santé au travail, parité dans la recherche.

Il dessine les contours d'une « culture de l'égalité » dans l'enseignement supérieur et la recherche. Une culture qui ne tolère plus les récits de sexisme ordinaire, mais qui valorise les parcours, les luttes, les figures pionnières – de Marie et Irène Curie à Rita Colwell.

L'égalité professionnelle ne se négocie pas à la marge. Elle exige des politiques volontaristes, une vigilance collective mais aussi une rupture avec les normes patriarcales qui structurent notre société et les rapports sociaux de genre.

Dans un contexte où les forces conservatrices et réactionnaires ne cessent de gagner du terrain, ce dossier est une invitation à penser, à agir, à ne plus transiger. En commençant par questionner notre environnement le plus proche : celui de l'enseignement supérieur et de la recherche.

Pourquoi et comment développer une « culture de l'égalité » dans l'enseignement supérieur et la recherche ?

Où en est la « culture de l'égalité » dans l'enseignement supérieur et la recherche aujourd'hui ? C'est la question abordée dans cet entretien avec Sophie Pochic, sociologue du travail et du genre au CNRS. Elle a siégé plusieurs années comme experte au Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes. Elle a co-dirigé, avec Fanny Gallot et Marion Paoletti, le dossier « Excellence scientifique : piège ou opportunité pour les femmes ? » de la revue *Travail, genre et sociétés*¹.

Sophie Pochic

Sociologue du travail et du genre
Directrice de recherche au CNRS

Propos recueillis par Anne Roger

Anne Roger : Quelles explications peut-on donner au plafond de verre dans l'enseignement supérieur et la recherche (ESR) ?

Sophie Pochic : Plutôt que de parler seulement de « plafond de verre », qui désigne la moindre présence des femmes en haut des organigrammes, je préfère convoquer le concept de « régime d'inégalités », développé par la sociologue étasunienne Joan Acker ; il désigne l'ensemble des facteurs qui limitent les possibilités d'avancement des femmes² à tous les niveaux hiérarchiques. Cette auteure a eu un impact majeur en sociologie au travail en remettant en cause la prétendue neutralité des organisations de travail : la norme du travailleur idéal est toujours construite au « neutre-masculin ». Cependant, en fonction des

contextes historiques, sectoriels et organisationnels, ce « régime d'inégalités » repose sur des facteurs spécifiques à explorer et les inégalités qu'il fabrique sont plus ou moins visibles et légitimes³.

Il convient alors d'étudier les modes de recrutement, d'évaluation, de promotion, de rémunération, et même les interactions quotidiennes entre collègues pour expliquer les avantages structurels, cumulatifs, dont bénéficient certains profils d'hommes. Pour l'enseignement supérieur et la recherche (ESR), les questions pertinentes à se poser sont donc : comment les femmes (et les hommes) sont-elles perçues et traitées dans le monde académique ? Pourquoi l'excellence scientifique est-elle toujours pensée au masculin neutre ? Et quels sont les effets genrés de la précarisation des carrières scientifiques ?

Le dossier que nous avons coordonné, avec Fanny Gallot et Marion Paoletti,

s'appuie sur des enquêtes empiriques récentes, qui s'inscrivent dans la filiation de ceux pionniers, de Catherine Marry⁴ et examinent la fabrication d'un futur directeur de recherche ou d'un futur professeur d'université. Ces parcours reposent sur une vision très normative de l'excellence. Progressivement, l'internationalisation et le management de la recherche, avec des entrepreneurs académiques à la tête d'équipes temporaires sur des projets, sont devenus des critères prépondérants. Depuis les années 1990, les carrières académiques subissent une transformation profonde. On parle de « managérialisation » de l'enseignement supérieur et de la recherche. La compétition pour les rares postes stables s'est considérablement accrue en France, comme ailleurs en Europe. L'évaluation repose moins sur la créativité et la qualité, et davantage sur des indicateurs bibliométriques ou des classements.

¹ Fanny Gallot, Sophie Pochic et Marion Paoletti (dir.), 2024. « Excellence scientifique : piège ou opportunité pour les femmes ? », *Travail, Genre et Sociétés*, n°51. <https://miniurl.be/r-6gk1>

² Mais aussi des personnes de minorités ethnoraciales ou d'origine populaire dans une perspective intersectionnelle.

³ Joan Acker, 2009. « From glass ceiling to inequality regimes », *Sociologie du travail*, vol. 51, n°2, p.199-217. <https://miniurl.be/r-6gk2>

⁴ Catherine Marry, 2014. « La place des femmes dans l'enseignement et la recherche : une dynamique irrégulière et inaboutie ». Dans le dossier de la *VRS* 398. <https://snscs.fr/2014/11/13/vrs-no-398-11-2014/>

De plus, la survalorisation des sciences dures, à prédominance masculine, perdure au détriment des sciences plus féminisées comme les sciences humaines et sociales, l'investissement public n'étant pas simplement guidé par la production de savoirs, mais par l'innovation technologique et industrielle.

Toutes ces transformations reproduisent des inégalités de genre, mais aussi de classe. On les comprend mieux en les observant de façon dynamique, éclairant ainsi le « tuyau percé ». La précarisation de la première partie de carrière, contractuelle jusqu'à 35-40 ans dans presque tous les pays européens, exacerbe la compétition au sein d'une génération pour se construire un dossier dit « d'excellence ». Cette période d'incertitude financière et contractuelle est plus ou moins facile à assumer selon les milieux sociaux, et renforce *de facto* le conflit entre travail productif et travail reproductif pour les jeunes mères. L'injonction à l'internationalisation, longtemps perçue comme la norme, notamment *via* des postdocs à l'étranger, devient également un critère de distinction pour un recrutement stable. Cette mobilité répétée à l'étranger pour les trentenaires, sans garantie, doit notamment se négocier avec le ou la conjointe. Or, les rapports de pouvoir, même dans les couples scientifiques hétérosexuels, restent asymétriques : les femmes se mettent davantage au service de la carrière de leur mari que l'inverse. Ainsi, quelles que soient leurs compétences, les femmes scientifiques se trouvent à armes inégales dans le jeu de la mobilité internationale précarisée. C'est pourquoi Kathrin Zippel⁵ plaide pour une internationalisation repensée, limitée – prenant en compte l'impact carbone – et accompagnée, après le recrutement titulaire plutôt qu'avant, afin d'être plus inclusive.

Derrière la croyance en la méritocratie des concours anonymes, le monde scientifique repose en réalité sur de la cooptation, notamment *via* le recrutement col-

légal par les pairs. Yvonne Benschop⁶ montre ainsi, à partir d'études menées aux Pays-Bas, que les indicateurs, critères et normes d'excellence scientifique ne sont pas objectifs : ils intègrent des appréciations genrées sur l'ambition, le leadership, la réputation ou le rayonnement international. Même avec une formation des jurys aux biais de genre, l'évaluation repose sur un cercle fermé, majoritairement masculin et national. La barre reste toujours placée plus haut pour les femmes, et leur recrutement demeure considéré comme plus risqué. Ces constats se voient renforcés par la sous-valorisation de l'enseignement et des responsabilités pédagogiques, alors même que l'excellence académique devrait intégrer cette mission de formation.

Ces recherches soulignent aussi les effets démultiplicateurs des financements sur projet et des fusions d'excellence sur la reproduction de nouvelles inégalités. Cinq ans après la LPR (Loi de programmation pluriannuelle de la recherche), Julien Gossa et Hugo Harari-Karmadec⁷ ont évalué les effets de la concentration des financements supplémentaires du PIA (Plan d'investissement d'avenir) sur une vingtaine d'universités de recherche. À première vue, ces financements n'ont pas eu d'effet genré visible sur les étudiant·es : ces établissements ont 58 % de femmes en licence, 47 % en doctorat, soit un taux similaire au niveau national. Cependant, certaines formations très féminisées, comme celles dispensées dans les instituts nationaux supérieurs du professorat et de l'éducation (INSPE), ont subi un net désinvestissement en matière de financement par étudiant·e. Alors même qu'elles concentrent une majorité d'étudiant·es femmes et d'origine populaire (une étudiante sur dix est en sciences de l'éducation), ces filières enre-

gistrent une baisse de près d'un quart des taux d'encadrement en dix ans. Audrey Harroche⁸ montre également que l'« effet Matilda » – l'invisibilisation des femmes dans la production scientifique et la captation de leurs résultats par des collègues masculins –, mis en lumière par Margaret Rossiter, demeure d'actualité. Dans les grandes universités issues de fusions, de nouvelles hiérarchies se sont créées : certains hommes professeurs d'université ou directeurs de recherche ont capté cumulativement les nouvelles ressources, notamment en sciences dures (LABEX, instituts convergences, chaires). Mais, en coulisses, ces structures, temporaires, reposent sur des « petites mains » très qualifiées, des contractuelles, souvent docteurs, qui restent à la périphérie du monde académique.

A. R. : Comment en finir avec les inégalités professionnelles ?

S. P. : Beaucoup d'organisations académiques, dont le CNRS, ont mis en place des politiques d'égalité professionnelle, sous la pression de l'État, avec la loi Fioraso de 2013 et la loi de « modernisation » de la fonction publique de 2019, mais aussi de l'Union européenne. Maxime Forest⁹ souligne combien l'Union européenne (UE) a été motrice pour l'ESR, en liant excellence scientifique et employeur exemplaire, au nom d'une innovation plus inclusive.

Ces politiques passent par un chiffrage annuel des inégalités sexuées, étape indispensable pour ouvrir des discussions sur les causes et les actions adaptées. Il est en effet essentiel de produire des statistiques genrées pour contrer le « déni des inégalités sexuées », qui ne tient pas face à la réalité des chiffres et à son objectivation. Beaucoup de fonctionnaires, hommes

⁵ Kathrin Zippel, 2024. « L'internationalisation comme critère d'excellence ». *Travail, genre et sociétés*, n°51, p.177-181. <https://shs.cairn.info/revue-travail-genre-et-societes-2024-1-page-177>

⁶ Yvonne Benschop, 2024. « Un plaidoyer pour la diversité scientifique plutôt que l'excellence ». *Travail, genre et sociétés*, n°51, p.161-165. <https://shs.cairn.info/revue-travail-genre-et-societes-2024-1-page-161>

⁷ Julien Gossa et Hugo Harari-Kermadec, 2024. « Course à l'excellence : un biais de classe évident, un biais de genre en mouvement ». *Travail, genre et sociétés*, n°51, p.167-172. <https://shs.cairn.info/revue-travail-genre-et-societes-2024-1-page-167>

⁸ Audrey Harroche, 2024. « Un effet Matilda renouvelé par les appels à projets à l'intérieur des établissements ? ». *Travail, genre et sociétés*, n°51, p.173-176. <https://shs.cairn.info/revue-travail-genre-et-societes-2024-1-page-173>

⁹ Maxime Forest, 2024. « Vers des politiques d'excellence inclusives au niveau européen ? ». *Travail, genre et sociétés*, n°51, p.183-186. <https://shs.cairn.info/revue-travail-genre-et-societes-2024-1-page-183>

comme femmes, sont convaincues que la fonction publique est un lieu peu propice aux discriminations. La croyance dans l'égalité de traitement a la vie dure. L'idée persiste que, grâce aux protections du statut de la fonction publique, des grilles de rémunération et des concours anonymes, la promotion reposerait uniquement sur le « mérite » et le « talent ». Par ailleurs, la forte féminisation de la fonction publique, notamment parmi les cadres A, et le relatif accès des femmes aux fonctions d'encadrement, renforce l'impression d'une « égalité déjà là », en particulier dans les disciplines féminisées comme les sciences humaines sociales. L'impression « d'équilibre » existe si on atteint 40 % de femmes dans les recrutements ou dans les postes à responsabilité, mais dans une discipline où le vivier est composé de 60 % de docteurs par exemple, c'est un écart de chances de vingt points, ce qui est énorme !

Pour pouvoir avancer, nous avons besoin de statistiques dynamiques comme par exemple celles qui mesurent l'inégalité des chances dans la promotion (vivier de promouvables, de candidates, de lauréates) ou les inégalités de rémunération intégrant toutes les primes. Le bilan social sexué donne des éléments allant en ce sens. C'est un outil sur lequel s'appuyer, et qui doit être interprété avec des « lunettes du genre », pour débusquer les désavantages structurels et évolutifs, et non pas seulement comme un exercice arithmétique. La « quantification de l'égalité » peut en effet être un outil aux mains des syndicalistes pour appuyer leurs revendications ou un outil de « gouvernement par les nombres » aux mains des directions, comme nous l'avons montré dans un ouvrage co-écrit avec Soline Blanchard¹⁰. Malheureusement, l'index d'égalité, appelé « index Pénicault », développé pour le secteur privé en 2019 et transposé au secteur public depuis la loi Billon de 2023,

brouille les analyses en produisant des notes trop flatteuses, ce que le Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes avait dénoncé dans un rapport officiel¹¹. Cet index, calculé avec des sous-indicateurs pondérés sous la forme d'un score sur cent, met surtout l'accent sur la faible présence des femmes dans les hautes rémunérations (présence des femmes parmi les dix plus hautes rémunérations et les 10 % plus hauts salaires) et invisibilise leur concentration dans les bas salaires (qui n'est pas mesurée). Il comporte des biais de construction qui sous-estiment de manière systématique les écarts de rémunération et de promotions. Surtout, il évacue la question du temps partiel et de la sous-valorisation des métiers à prédominance féminine, sur le principe d'un salaire égal pour un travail de « valeur égale », alors même que ce sont les deux principaux facteurs des inégalités genrées de rémunération !

D'autre part, les politiques d'égalité se font souvent à bas coût ou à coût constant, voire à budget réduit, dans un contexte d'austérité. Nombre de dispositifs indispensables sont mis en œuvre (comme la formation des jurys aux stéréotypes de genre, la formalisation et traçabilité des procédures ou la féminisation des jurys), mais ceux-ci restent insuffisants, car ils échouent à remettre en cause la vision normative du parcours d'excellence et à modifier le régime d'inégalités. D'autre part, ces politiques n'auront que peu d'effets si le « régime d'inégalités » se durcit dans un contexte d'opportunités réduites. En effet, lorsque la compétition s'intensifie du fait d'un trop faible nombre de places, les recrutements tendent à se concentrer sur des profils masculins, issus des mêmes cursus d'élite, avec des trajectoires linéaires – polytechniciens, normaliens – au détriment d'une véritable diversité des profils. Même lorsque des politiques d'égalité sont mises en place avec un design ambitieux, comme c'est le cas au CNRS, les marges de progres-

sion restent limitées. Pour illustration, le bilan du CNRS pour la période 2019-2022¹² montre que, malgré une politique active visant à féminiser les sciences, les femmes ont représenté 40 % des recrutements de chargées de recherche (CR), soit un gain de quatre points par rapport au plan précédent. Cependant, avec un volume de recrutement désormais réduit à trois cents postes par an, l'effet sur les effectifs globaux reste marginal, passant de 34,3 % en 2019 à 34,7 % de femmes en 2022. Et, pour les ingénieures et techniciennes (IT), la proportion de femmes au grade le plus élevé, ingénieures de recherche (IR), reste quasiment stable (augmentant de 32,4 % à 32,7 % seulement), tandis que la part de femmes dans les grades les moins élevés augmente également (56,7 % de femmes en AI en 2019, 58 % en 2022), ce qui n'est pas une évolution positive... Enfin, de nombreuses études montrent que, dans le secteur public comme dans le secteur privé, en période de crise ou de restructurations, pour sauver les finances publiques ou l'entreprise, l'égalité peut redevenir une question secondaire sur l'agenda des directions, mais également des organisations syndicales.

A. R. : Quels sont les actions les plus efficaces pour développer une « culture de l'égalité » ?

S. P. : Il existe une palette de dispositifs envisageables pour soutenir l'égalité des chances dans la promotion mais, globalement, on peut ranger ces outils dans deux philosophies différentes.

La première philosophie consiste à soutenir les femmes (et en premier lieu les cadres) pour qu'elles arrivent à se conformer à une norme « androcentrée » de la carrière. Ces politiques d'égalité de type managériale, que j'ai désignées comme une « égalité élitiste¹³ », ont d'abord été développées

¹⁰ Soline Blanchard et Sophie Pochic (dir.), 2021. *Quantifier l'égalité au travail: Outils politiques et enjeux scientifiques*. Presses universitaires de Rennes. <https://books.openedition.org/pur/256471>

¹¹ Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes, 2024. *Rémunérations : cinq ans après l'index, toujours pas l'égalité, Rapport*. <https://miniurl.be/r-6gk3>

¹² <https://miniurl.be/r-6g5q>

¹³ Sophie Pochic, 2018. « Féminisme de marché et égalité élitiste ? », in Margaret Maruani (dir.), *Je travaille, donc je suis*. La Découverte, p.42-52.

pour les grandes entreprises et se sont progressivement diffusées dans l'ESR, *via* des cabinets-conseils. On peut citer des actions qui visent ainsi à :

- compenser le sexisme ambiant qui amène les femmes à douter, à résultat égal voir supérieur, de leur légitimité et compétences, avec des formations de type développement personnel et du coaching ;
- inciter les femmes à s'orienter vers des filières et des métiers à prédominance masculine, et à candidater aux concours/promotions/formations, à l'égal de leurs collègues ;
- compenser l'homophilie et le manque de réseaux par des réseaux au féminin ou mixtes (progressivement, dans chaque ministère ou grande entreprise, les femmes s'auto-organisent, avec plus ou moins de budget et de soutien de leur direction¹⁴) et du « mentoring » (une relation de tutorat avec une personne plus avancée dans la carrière) ;
- féminiser et rechercher la parité des jurys, former aux stéréotypes et aux biais inconscients est essentiel même si cela ne résout pas tout (des femmes peuvent être très dures avec les candidates, voire soutenir des candidats au motif des bénéficiaires de la mixité)...

Une autre philosophie, qu'on pourrait désigner comme une « politique féministe du travail », consiste à repenser l'organisation du travail pour débusquer les sources de discriminations indirectes, voire arriver à créer des normes au féminin-neutre, de manière plus large et pour toutes les femmes, notamment celles du bas de l'échelle. Il s'agit cette fois de :

- développer des politiques qui ne ffont pas semblant que le travail domestique et parental n'existe pas, et qu'il est encore majoritairement réalisé par les femmes, *a fortiori* quand ce sont des mères isolées dont le nombre ne fait que croître. Différentes chartes – chartes de temps, chartes de la parentalité – tentent ainsi de « réguler » les pratiques, mais elles

se heurtent à l'organisation collective du travail. Elles restent des politiques relativement « symboliques » ;

- ne pas imposer la mobilité géographique répétée avant l'âge de 50 ans comme la condition *sine qua non* du recrutement et/ou de la promotion et aménager plutôt des mobilités géographiques régionales et/ou fonctionnelles, ou des mobilités plutôt en début ou surtout fin de carrière ;
- repenser l'organisation du travail, avec des effectifs correspondants, pour réduire pour tous et toutes la durée, afin de ne pas imposer des journées à rallonge, voire du travail illimité (soir et week-end) qui renvoie au modèle traditionnel franco-français des élites et au modèle entrepreneurial ;
- revaloriser les métiers à prédominance féminine, notamment les métiers du soin et du lien, et dans l'ESR, les métiers support des IT et Biatss, qu'ils soient scientifiques, techniques ou administratifs ; et inverser la tendance à l'externalisation et à la précarisation, en augmentant les effectifs de titulaires. C'est la condition *sine qua non* de leur attractivité alors même que ces métiers sont indispensables au bon fonctionnement des organisations de travail académiques. Sans gestionnaires, chargées de mission, secrétaires pédagogiques, laborantines ou techniciennes, aucune activité scientifique ou pédagogique n'est possible. Or ces métiers support, dont le travail est souvent invisibilisé dans les discours politiques sur l'ESR, ont longtemps été les grands oubliés des politiques d'égalité.

A. R. : Quelles sont les raisons d'espérer ?

S. P. : J'aimerais finir sur deux grandes tendances, moins souvent commentées, qui me semblent porteuses d'espoirs.

D'une part, la féminisation des syndicats, à tous les niveaux et notamment dans de leurs dirigeantes (on a aujourd'hui Sophie Binet à la tête de la CGT, Marylise Léon pour la CFDT et Caroline Chevé pour la FSU) a des effets de soutien aux politiques d'égalité et à la lutte contre le sexisme. Cela se

traduit à la fois sur l'agenda revendicatif (l'égalité salariale et la parentalité ne sont plus des questions secondaires, mais au centre, comme en témoignent les dernières mobilisations contre la réforme des retraites) et sur la mise en œuvre des politiques (les syndicalistes femmes sont à la fois mieux formées et sont plus à l'écoute ; les femmes vont davantage oser leur parler car elles vont être crues lorsqu'elles évoquent des discriminations ou des VSS). Mais il faut aussi être vigilantes et bien associer les hommes à ces politiques, pour qu'ils ne vivent pas ces actions positives comme des discriminations inversées à leur rencontre !

D'autre part, les jeunes générations sont à la fois plus féministes et plus engagées sur les questions de RSE et d'urgence climatique. Par leur investissement dans le travail domestique et parental, ou dans les métiers de la santé et de l'éducation, elles sont plus attentives à la santé des enfants, à la qualité de l'alimentation, la qualité de l'air, aux effets des polluants et pesticides. Les organisations dirigées par des femmes, qu'elles soient publiques, privées ou associatives, prennent des mesures plus rapides et plus drastiques de sobriété énergétique, avec l'idée d'avoir un impact positif sur la société globale, comme réduire l'impact carbone des modes de production ; privilégier l'option végétarienne dans la restauration collective ; privilégier les modes de transport sobres et réduire les déplacements en avion, etc. Les femmes sont d'ailleurs souvent à l'origine des mobilisations locales écologistes ou éco-féministes, notamment dans les pays du Sud les plus exposés. Enfin, les jeunes féministes et écologistes inventent de nouvelles manières de lutter et de sensibiliser à ces causes l'opinion publique, *via* les réseaux sociaux, des podcasts, mais aussi des actions artistiques (collages, musique, danse). Le groupe Planete Boom Boom, dont le slogan est « *de la teuf dans les manif, de la manif dans les teufs* », réussit ainsi l'exploit de politiser dans la joie sur des sujets comme la fin du monde et la fin du mois, et je trouve cela réjouissant !

¹⁴ Dans l'ESR, on pense ainsi à l'AFDSRI, l'association pour les femmes dirigeantes de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation, qui regroupe uniquement des « dirigeantes » des organismes et du ministère. <https://afdesri.fr/>

Violences sexistes et sexuelles, austérité budgétaire, accord égalité

Pourquoi la lutte contre les violences sexistes et sexuelles est-elle si compliquée à mener ?

Pendant longtemps, la question des violences sexistes et sexuelles (VSS) était totalement tabou dans le milieu de l'enseignement supérieur et de la recherche (ESR) comme si, dans le « temple de la raison », les intellectuels bien élevés ne pouvaient être associés à la vulgarité du sexisme ou même être des agresseurs. Le féminicide de la sociologue Hélène Legotien, tuée par son mari, le philosophe Louis Althusser en 1980, restée une omerta jusqu'à récemment, révèle combien l'intelligentsia parisienne a défendu avec complaisance l'un des siens pour qu'il échappe à la prison¹.

Aujourd'hui, les femmes scientifiques sont toujours confrontées au risque des VSS dans leurs laboratoires et en particulier lors des congrès scientifiques. L'enquête réalisée par Farah Deruelle² montre que, pour les scientifiques masculins seniors, ces congrès sont vécus comme une « parenthèse enchantée » où la séduction de jeunes collègues, voire l'aventure extra-conjugale, est considérée comme un des plaisirs du métier. Pour les jeunes chercheuses, au contraire, ces congrès constituent des zones à risque pour leur intégrité et leur carrière. En effet, il s'avère particulièrement difficile pour une jeune chercheuse de dénoncer ses collègues, *a fortiori* des titulaires, dans un monde restreint où la relation de subordination reste floue et élargie : tous ces collègues peuvent être de futurs évaluateurs de projets, publications, contrats, ou concours.

La politique de lutte contre les VSS, parfois avec la mise en place de cellules d'écoute, se met très tardivement en place, notamment suite à #MeToo, qui a permis de sortir du « tabou » et de « libérer » la parole. La formation et la sensibilisation sur les VSS reste à

développer encore et encore pour les encadrants. Il faut dissuader, par des sanctions lourdes et publiques, les agresseurs sexuels sur le lieu de travail et avoir une politique « tolérance zéro ».

Cependant, les freins sont multiples : ces politiques sont mal connues et les interlocuteurs sont multiples et peu coordonnés entre eux ; au nom de la « présomption d'innocence », la parole des victimes est systématiquement mise en doute (le risque de diffamation sur les potentiels agresseurs étant considéré comme plus problématique pour les établissements) ; les dispositifs de protection fonctionnelle sont peu ou mal utilisés (ils sont plus facilement octroyés aux agresseurs qu'aux victimes, à qui on exige des preuves ou une action en justice avant d'agir). Enfin, les droits existants restent souvent « inertes », sauf en cas d'infraction grave : les femmes préfèrent se penser au prisme valorisant de la « survivante », plutôt qu'à celui – socialement dégradant et risqué professionnellement – de la « victime ».

Sophie Pochic.



¹ Francis Dupui-Déri, 2023. *Louis Althusser, assassin. La banalité du mal*, Éditions du remue-méninge.

² Farah Deruelle, 2022. « La sexualité en colloque, une "parenthèse enchantée" ? Violences et rituels professionnels à l'épreuve de l'égalité des carrières scientifiques », *Terrains & travaux*, n°40, p.89-111.

<https://shs.cairn.info/revue-terrains-et-travaux-2022-1-page-89>

Nouvel « accord égalité » dans la fonction publique et transposition de la directive européenne : des leviers à saisir !

Deux accords relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique (FP) ont été signés en 2013 (le 8 mars) puis en 2018 (le 30 novembre). La FSU était signataire de ces deux accords.

En 2018, les organisations syndicales avaient notamment gagné l'abrogation de la discrimination liée aux retards de déroulement de carrière pour les femmes enceintes et les personnels en congé parental, l'application des accords aux trois versants de la FP, des plans d'action obligatoires et un axe « violences sexistes et sexuelles au travail » (VSST) qui a permis d'arracher le décret sur le dispositif « Violence, discrimination, harcèlement et agissements sexistes » (VDHA). Évidemment, les politiques générales, en particulier celles sur les rémunérations et sur le manque de moyens financiers, conjuguées au manque de volonté politique, n'ont pas permis d'avancer sur la revalorisation indispensable des métiers les plus féminisés et les moins valorisés.

La signature d'un nouvel accord est attendue pour le premier trimestre 2026. D'ici-là un accord de méthode est soumis à signature. Il précise la méthodologie de travail, les objectifs, le calendrier, les modalités de négociation, l'organisation des discussions par thématiques, les modalités d'entrée en vigueur et la durée de l'accord égalité.

Six axes de négociation sont proposés :

- renforcement de la gouvernance des politiques d'égalité ;
- amélioration des parcours professionnels et atteinte de l'égalité dans les rémunérations entre hommes et femmes ;
- meilleure articulation entre vie privée et vie professionnelle ;
- prévention et lutte contre les VSS et les violences intra-familiales ;
- prise en compte des spécificités des femmes en matière de santé et de handicap ;
- diffusion de la culture de l'égalité professionnelle au sein de la FP.

D'autres thématiques pourront être ajoutées en fonction des demandes.

La négociation de l'accord de méthode se tient en parallèle de celle sur la transposition de la directive européenne du 10 mai 2023 relative à la transparence des rémunérations qui vise notamment à renforcer l'application du principe d'égalité des rémunérations pour un même travail ou de valeur égale entre femmes et hommes. Il s'agit d'une redéfinition significative des pratiques de transparence salariale, depuis le proces-

sus de recrutement jusqu'à l'exécution du contrat de travail. Elle doit déboucher sur l'adoption d'un projet de loi de transposition d'ici fin 2025 et l'élaboration des textes réglementaires pour son application début 2026 et jusque juin 2026.

Cette évolution législative ne se limite pas à une mise en conformité juridique : elle implique un changement de paradigme culturel et modifie également un champ du dialogue social, en invitant les partenaires sociaux à s'emparer de ces enjeux d'égalité. Elle ne peut se faire sans moyens ni contrôle effectif. La transparence ne suffit pas. Il faut des mécanismes de corrections, des sanctions en cas d'écarts injustifiés, et une implication des représentant·e·s des personnels. La FSU demande notamment que les organisations syndicales soient associées aux audits salariaux et que l'index d'égalité professionnelle soit abandonné ou revu en profondeur pour intégrer les métiers féminisés et le rendre contraignant. La directive prévoit également qu'en cas de litige, c'est à l'employeur de prouver qu'il n'y a pas de discrimination (inversion de la charge de la preuve). Elle rappelle le droit à l'information des salarié·e·s pour qu'elle soit accessible, lisible et opposable, notamment dans la fonction publique où les écarts persistent malgré des grilles indiciaires. La transposition de la directive doit garantir que ces droits soient effectivement inscrits dans le droit français.

Les négociations en cours donnent l'occasion de peser notamment sur la revalorisation des métiers les plus féminisés et les moins valorisés, la refonte des grilles salariales au regard des inégalités, la résorption de la précarité, la suppression de 10 % de rémunération durant les congés ordinaires de maladie qui pénalise lourdement les femmes enceintes, la revalorisation des pensions des femmes, etc. Sans volonté politique ni moyens dédiés, et sans mobilisation collective, la transposition de la directive risque de se traduire par une simple mise en conformité technique, sans effet réel sur les inégalités, et par un accord moins-disant par rapport à celui de 2018. Le rapport de force est donc essentiel pour que ces leviers permettent à l'égalité salariale de devenir réalité. La FSU, avec ses partenaires syndicaux, y travaille au quotidien.

Anne Roger.

L'austérité budgétaire est sexiste

L'égalité entre les femmes et les hommes est un combat essentiel pour la FSU¹. Nous reproduisons ici la tribune parue le 15 septembre 2025 dans *Libération* où un collectif de responsables syndicales et d'associations féministes appelait à la mobilisation du 18 septembre². Caroline Chevé, secrétaire générale de la FSU, en est l'une des signataires.

« Fermetures de services publics, gel des revalorisations, réductions des dotations des associations... les baisses de budget touchent en premier lieu les femmes. (...)

L'affaiblissement des services publics frappe deux fois les femmes

Les services publics sont un pilier de l'égalité. Leur affaiblissement frappe deux fois les femmes : comme agentes et comme usagères. Les métiers de la santé, de l'éducation, du social, du soin, de la culture sont massivement féminisés, parfois précaires, souvent sous-valorisés avec des conditions de travail qui se dégradent réforme après réforme. C'est pourquoi, Monsieur Lecornu, vous devez renoncer à l'« année blanche » sur les salaires et à la suppression de postes qui surchargent toujours plus les agentes, fragilisent leurs carrières et réduisent leur pouvoir d'achat.

(...) Selon l'Observatoire des inégalités, la répartition des tâches ménagères et familiales reste très inégalitaire, les femmes y consacrent une heure trente de plus par jour que les hommes et assurent l'essentiel du suivi éducatif et de santé.

Les fermetures de services publics, la disparition des maternités de proximité, le manque de places en crèche ou la réduction des structures de soin et d'accompagnement pèsent donc plus lourdement sur elles. Chaque service supprimé accroît leur charge mentale, allonge leurs déplacements et limite leur autonomie économique. Moins de services publics, c'est plus de charge qui leur incombe au prix de leur autonomie économique et de leur santé.

Les coupes budgétaires, comme le recrutement insuffisant de fonctionnaires, laissent craindre d'autres impacts sur les femmes. Car le gel de la revalorisation des aides sociales, des minima sociaux, des revenus concernent majoritairement les femmes, notamment les mères isolées. 94 % des familles monoparentales qui perçoivent le RSA ont des femmes à leur tête. De même, les femmes constituent 61 % des allocataires du minimum vieillesse (Aspa), un chiffre qui révèle l'impact de carrières souvent hachées, à temps partiel et avec des salaires plus faibles sur leurs pensions de retraite.

Les femmes touchent aussi plus souvent la prime d'activité que les hommes, car elles sont majoritairement employées à temps partiel. Sa non-revalorisation est un coup dur sur leur budget. Enfin, le doublement des franchises médicales ou les attaques sur l'AME les touchent davantage, car elles sont majoritaires à la tête des familles monoparentales. Chaque euro de plus de frais médicaux est un fardeau supplémentaire qui menace leur équilibre financier.

Être enceinte ne doit pas être un facteur de précarité

Depuis mars 2025, une mesure injuste pénalise les agentes de la fonction publique enceintes : 10 % de salaire en moins dès le premier jour d'arrêt maladie ordinaire. Cette disposition est une honte : elle fait payer aux femmes leur état de santé, comme si porter un enfant était une faute. Dans un secteur déjà marqué par les inégalités salariales et la ségrégation professionnelle, cette régression est un scandale. Elle ajoute une violence économique au moment même où les femmes devraient être protégées. Être enceinte ne doit jamais être un facteur de précarité.

Les associations et les collectivités territoriales sont aussi en première ligne dans la lutte contre les violences sexistes et sexuelles, mais elles le sont aussi dans les coupes budgétaires. (...)

C'est aussi prendre le risque de ruptures sèches dans les parcours d'accompagnement, avec moins de places d'hébergement et un accès aux droits réduit à sa portion congrue. Les femmes victimes de violences risquent de se retrouver isolées, alors même que les besoins explosent. La lutte contre les VSS n'est pas une option : c'est une urgence de santé publique et un enjeu démocratique. La fragiliser par des économies de bout de chandelle, c'est condamner les victimes au silence.

Les réductions budgétaires ne sont pas neutres, elles sont souvent sexistes. Elles touchent plus fortement les femmes : dans leurs droits, dans leur travail, dans leur vie quotidienne. Elles creusent les inégalités et fragilisent la lutte contre les violences sexistes et sexuelles.

Nous, responsables d'organisations syndicales et féministes l'affirmons : les baisses de budget sont une violence faite aux femmes. Notre pays a, au contraire, besoin de moyens renforcés pour les services publics, pour les associations, pour les collectivités, afin de garantir les droits, la protection et l'égalité.

Parce qu'aucune société juste ne peut se construire au détriment des femmes, nous appelons à la mobilisation le 18 septembre : vos prétendues économies, ce sont nos vies. »

Signataires : Sophie Binet, Secrétaire générale de la CGT, Marylise Léon, Secrétaire générale de la CFDT, Caroline Chevé, Secrétaire générale de la FSU, Muriel Guilbert et Julie Ferrua, Codéléguées de Solidaires, Laurent Escure, Secrétaire général de l'Unsa, Sarah Durocher, Présidente du Planning familial, Suzy Rojzman, Porte-parole du Collectif national pour les droits des femmes (CNUF), Maïna Cerniawsky, Secrétaire générale et porte-parole de l'association Osez le féminisme !, Ana Azaria, Présidente Femmes Egalité.

¹ <https://fsu.fr/category/les-thematiques/egalite-femmes-hommes/>

² <https://miniurl.be/r-6gj3>

Les grilles indiciaires : une condition non suffisante pour obtenir l'égalité salariale

Dans la Fonction publique, l'affirmation selon laquelle les grilles indiciaires *a priori* identiques entre les femmes et les hommes garantiraient *de facto* une rémunération identique à poste équivalent est largement contredite par les chiffres. Alors que les causes des inégalités sont clairement identifiées, le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche refuse d'apporter les correctifs nécessaires.

Raymond Grüber

Responsable du secteur situation
des personnels du SNESUP-FSU

Un des principaux arguments avancés par l'administration lors des discussions sur l'égalité salariale dans la Fonction publique repose sur le fait que les grilles indiciaires *a priori* identiques entre les femmes et les hommes garantiraient *de facto* une rémunération identique à poste équivalent. Cette affirmation, si elle peut sembler valable à première vue, s'écroule dès lors que l'on creuse au-delà. Elle est largement contredite par les chiffres, en particulier au sein du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche (MESR).

UNE ABSENCE DE CADRE POUR LES PERSONNELS CONTRACTUELS

Une grande partie des agents du MESR sont des agents contractuels et ne bénéficient pas de grilles indiciaires nationales comme agents titulaires. Or, au MESR, les effectifs contractuels sont bien supérieurs à ceux du reste de la fonction publique d'État¹ : la part des agents contractuels atteint 35 % chez les personnels BIATSS²,

25 % des personnels enseignants et enseignants-chercheurs et 24 % des personnels des établissements publics à caractère scientifique et technologique (EPST) hors doctorants. Au niveau ministériel, la population contractuelle est caractérisée par une absence de données genrées, et ce malgré les demandes répétées de la FSU pour les avoir, le MESR se retranchant derrière l'autonomie des établissements ou des EPST.

Une exception notable, celle des enseignants et enseignants-chercheurs contractuels (ES-C) est à noter. Pour ces derniers, on observe un écart salarial de 7 % en moyenne en faveur des hommes, avec de grandes divergences selon les statuts. En effet, si les statuts d'ES-C, comme ceux des attachés temporaires d'enseignement et de recherche (ATER) ou des doctorants contractuels qui ont une rémunération unique fixée par arrêté ministériel, ne présentent pas de différence, les autres contractuels, pour lesquels la rémunération n'est pas réglementée au niveau national, présentent des différences importantes et atteint même 24 % chez les ES-C en CDI, soit plus de huit cents euros brut par mois

de différence entre les hommes et les femmes. Pire encore, cette différence de rémunération se creuse avec l'âge et atteint 34 % chez les ES-C en CDI de plus de 55 ans alors que l'écart est de 7 % chez les enseignants et enseignants-chercheurs titulaires de plus de 55 ans³. Cet exemple permet d'illustrer le fait que l'existence des grilles indiciaires permet d'atténuer les inégalités de rémunération entre les femmes et les hommes mais ne permet pas d'atteindre l'égalité puisqu'il existe toujours une différence de rémunération.

TRAITEMENT INDICIAIRE GENRÉ

Si on regarde la population des enseignants-chercheurs universitaires dans son ensemble, le traitement indiciaire des femmes est en moyenne inférieur de 295€⁴ par rapport aux hommes, et ce, alors que la grille indiciaire est non genrée. La raison principale de cet écart est la ségrégation de corps que subissent les femmes, celles-ci étant plus nom-

¹ 22,6 % selon les derniers chiffres de l'INSEE.

² Derrière cet acronyme, il y a un ensemble de fonctions et de personnels de la Fonction publique : Bibliothèques, Ingénieurs, Administratifs, Techniques, Sociaux et de Santé (médecins, infirmiers, assistants sociaux).

³ Panorama des personnels enseignants de l'enseignement supérieur - 2022.
<https://miniurl.be/r-6fi3>

⁴ Base de données sociales 2022.
<https://miniurl.be/r-6fi4>

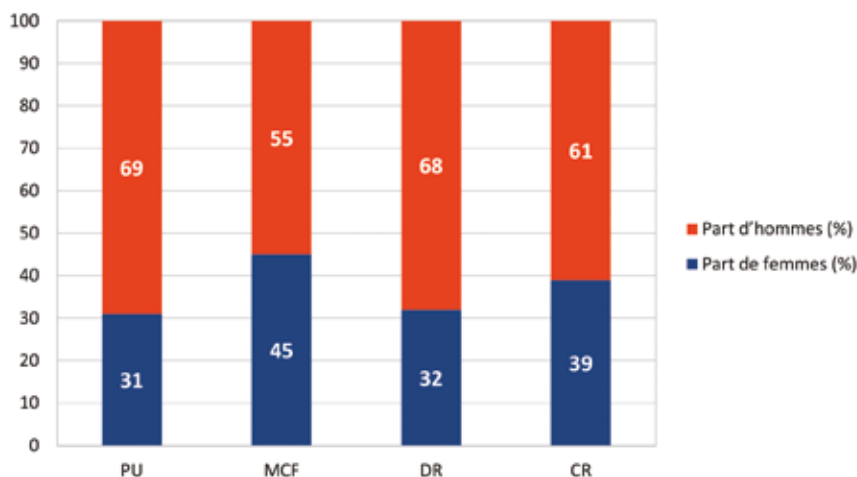


Figure 1 : Part de femmes et d'hommes dans les corps d'enseignants-chercheurs et de chercheurs. Source : MESR-SIES.

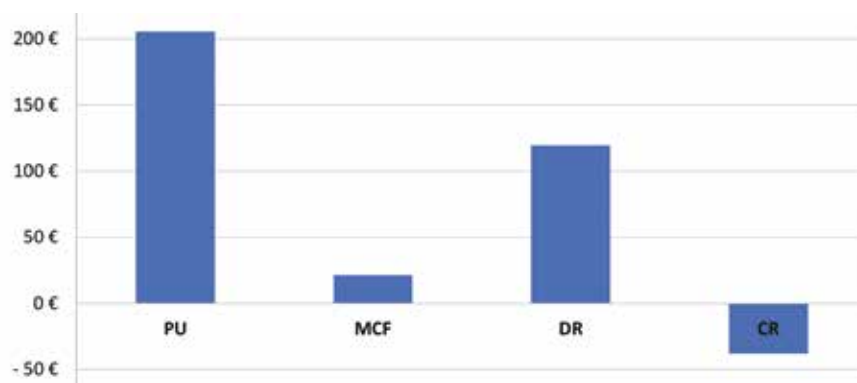


Figure 2 : Ecart de rémunérations entre les hommes et les femmes. Source : MESR-SIES.

breuses en proportion dans le corps des maîtresses de conférences (MCF) que dans celui des professeurs des universités (PU). Les femmes sont donc majoritairement sur la grille indiciaire la plus faible : en 2024, selon les chiffres fournis par le MESR à l'occasion du bilan de la loi de programmation de la recherche (LPR), seulement 28 % des femmes EC étaient PU contre 40 % des hommes.

Dans une moindre mesure, la même ségrégation s'observe pour les enseignantes affectées dans le supérieur, les femmes étant majoritaires dans le corps des certifiées alors qu'elles sont minoritaires dans le corps des agrégés.

L'analyse corps par corps peut, quant à elle, s'avérer trompeuse et laisser penser que pour les corps

des maîtres de conférences (MCF) et de chargés de recherche (CR) l'égalité a été atteinte. En effet, le traitement indiciaire pour ces deux corps est quasiment paritaire et est même en légère faveur des femmes dans le cas des CR.

Mais cette différence est à mettre en perspective avec l'âge moyen plus élevé des femmes MCF que CR (46,2 ans contre 45,2 au CNRS par exemple) et à la proportion plus élevée de femmes CR dans le grade hors-classe qu'en classe normale. Si les femmes CR sont, pour l'instant, légèrement sur-représentées dans le grade terminal et l'échelon exceptionnel, en raison d'une volonté de diminuer les écarts entre les hommes et les femmes, il convient d'attendre de voir l'écart une fois que l'état stationnaire sera

atteint. En effet, la hors-classe des CR n'a été créée que récemment par le protocole « Parcours professionnels, carrières et rémunérations » (PPCR) en 2017, l'accès à la HEB⁵ l'ayant été par le protocole LPR en 2022. Au contraire, pour le corps des MCF pour lequel la hors-classe a été mise en place en 2001, la proportion de femmes en classe normale et hors-classe est identique, ce qui se traduit par une rémunération indiciaire quasiment identique.

De plus, même lorsque les femmes accèdent au corps des professeurs des universités ou de directrices de recherche, les différences de traitement indiciaire avec leurs collègues masculins restent très importantes : près de deux cents euros chez les professeurs d'université (PU) et cent vingt euros chez les DR. Cette différence provient de l'effet démographique au sein du corps, les femmes étant plus souvent dans les deux premiers grades du corps. Cela est dû au fait que la féminisation de ces corps est assez récente : les femmes ne représentaient que 20 % des PU dans les universités et des directeurs de recherche (DR) au CNRS en 2001. Il faudra encore attendre des années et compter sur une réelle politique en faveur de l'égalité des établissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel (EPSCP) et des EPST, pour que cet effet s'estompe.

Cet effet démographique est plus important pour les PU que les DR, car les PU masculins sont plus nombreux en proportion au niveau du dernier grade – la classe exceptionnelle – que les DR. En effet, plus de 40 % des hommes professeurs des universités sont au grade classe exceptionnelle contre seulement 10 % des directeurs de recherche.

⁵ L'échelon HEB est une composante de la grille indiciaire des enseignants-chercheurs qui permet une progression salariale au sein d'une même classe ou d'un même grade.

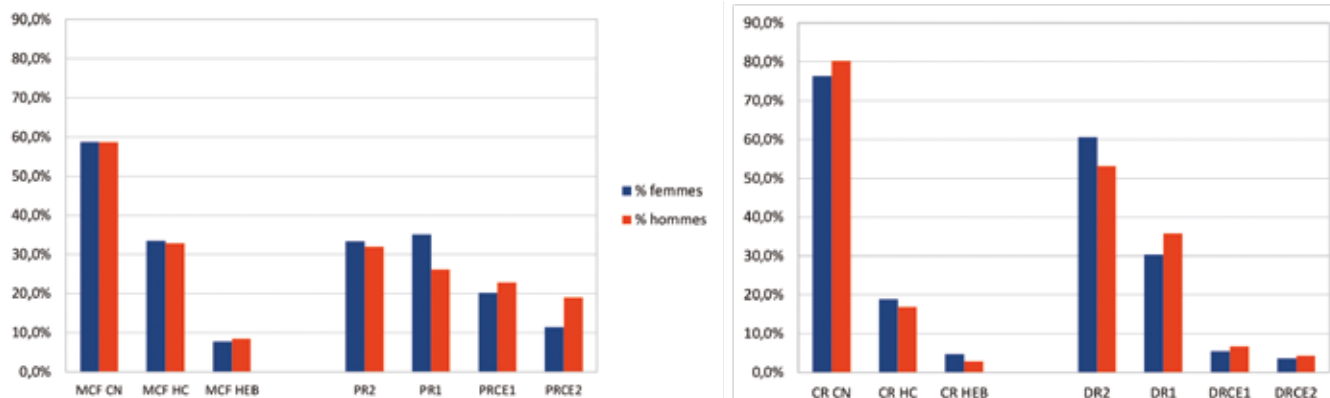


Figure 3 : Répartition dans les différents grades des hommes et des femmes.

Source : MESR-SIES et MESR-DGRH.

Selon les derniers chiffres disponibles : 2022 pour les EC et 2024 pour les chercheurs. En 2024, la tendance devrait être encore plus marquée pour les EC sous l'effet du repyramidage qui a eu pour effet d'augmenter le nombre de femmes au grade de PR2.

INÉGALITÉS ISSUES DE L'INDEMNITAIRE

Même si les primes et indemnités représentent une faible partie des salaires dans l'enseignement supérieur et la recherche (ESR), représentant 15 % pour les chercheurs et 17 % pour les enseignants-chercheurs en 2023, l'indemnitaire creuse encore plus les écarts salariaux entre les femmes et les hommes. La plus grande partie de l'indemnitaire repose actuellement sur le RIPEC constitué de trois composantes : le statutaire C1 qui a un montant unique pour toutes et tous, le fonctionnel C2 et l'individuel C3.

Le dernier bilan effectué par le ministère montre qu'en 2024, l'attribution de la C3 reflète bien la proportion des femmes parmi les enseignants-chercheurs et les chercheurs. Au niveau des montants attribués, si la composante individuelle est quasiment identique entre les hommes et les femmes au niveau des EPSCP, ce n'est pas le cas pour les EPST avec près de deux cents euros de différence en moyenne en faveur des hommes. En effet, plus des trois quarts des EPSCP ont opté pour un montant unique pour la prime individuelle, ce n'est pas le cas pour certains EPST. La composante la plus inégalitaire reste

cependant la composante fonctionnelle C2. En effet, cette prime découle directement des fonctions occupées par les hommes et les femmes. Or les hommes occupent majoritairement les responsabilités les plus élevées, rappelons que seulement 23 % des chefs d'établissements des EPSCP et d'un seul EPST sont des femmes au moment où est écrit cet article. L'écart au niveau du montant moyen versé au titre du C2 est important : plus de deux cents euros dans les EPSCP et plus de sept cents euros dans les EPST. Cependant, l'écart le plus important pour les enseignants-chercheurs au niveau de l'indemnitaire⁶ reste l'indemnité versée au titre des heures complémentaires. En effet, la « double journée de travail » étant malheureusement toujours d'actualité en 2025, les femmes ont moins de temps pour effectuer des heures complémentaires d'enseignement. Dans les EPST, cette double journée a des conséquences au niveau du compte épargne temps (CET). Si on regarde, par exemple, les chercheurs du CNRS en 2023, les hommes ont déposé en moyenne deux jours de plus dans leur compte épargne-temps (CET) que les femmes et ont eu cent cinquante euros en plus en moyenne d'indemnisation au titre du CET.

⁶ Note-dgrh-n-10-novembre-2021.

UN MINISTÈRE AUX ABONNÉS ABSENTS POUR APPORTER DES RÉPONSES CONCRÈTES

Alors que les causes des inégalités sont clairement identifiées, le MESR refuse d'apporter les correctifs nécessaires et préfère, au contraire, laisser la main libre aux établissements. Or, quand les établissements sont libres de choisir, le constat est sans appel comme nous l'avons vu pour les contractuels.

Le ministère avait pourtant l'occasion de fixer des objectifs aux établissements lors du renouvellement du plan national d'action pour l'égalité professionnelle et notamment en ayant des objectifs ambitieux pour l'axe 3. Au contraire, le ministère a retardé le plus possible les discussions sur cet axe, et les mesures annoncées sont très réduites et ne permettent en rien de réduire les inégalités. Afin de combattre l'effet démographique et la ségrégation de corps, il est temps qu'il mette en place un plan d'action pour accélérer les choses. En lieu et place, le ministère préfère accélérer le recrutement sur les chaires de professeur junior. Or, un premier bilan⁷ a montré que – outre l'accroissement de la ségrégation entre corps à l'œuvre actuellement au MESR – ces chaires augmentent elles-aussi les inégalités de rémunération entre les femmes et les hommes.

⁷ <https://www.snesup.fr/les-chaieres-de-professeur-junior-premier-bilan>

Comment combler l'écart entre les genres en sciences ?

Où sont les femmes en sciences ? D'où vient la désaffection des femmes pour les disciplines puis les carrières scientifiques, et comment y remédier ? Peut-on combler l'écart flagrant entre les femmes et les hommes de sciences ? L'actualité de ces questions est scrutée, notamment par l'UNESCO et par l'Académie des sciences, *via* des travaux récents dont nous rendons compte ici.

Florence Audier

Chercheuse associée au SAMM

Comblent l'écart entre les genres en sciences. Tel est l'*Appel à l'action* que lance l'UNESCO¹, qui part du constat qu'au niveau mondial seul un scientifique sur trois est une femme, et qui alerte sur l'urgence à y remédier. Très justement, l'UNESCO note d'entrée de jeu que « *ce problème ne concerne pas uniquement les femmes ; il limite les progrès scientifiques et bloque le développement des pays et les efforts qu'ils déploient pour édifier des sociétés pacifiques* ».

ÉCART ENTRE LES GENRES EN SCIENCES DANS LE MONDE

Cet *Appel à l'action* de l'UNESCO prolonge et concrétise les réflexions et analyses du Forum mondial « L'avenir pour les femmes et les filles de sciences » qu'elle a organisé en juin 2023. Il s'adresse à tous les pays et à tous les responsables peu ou prou acteurs dans ce domaine : d'eux dépend en grande partie que les filles soient encouragées – ou tout le moins ne soient jamais découragées – de devenir des scientifiques, et que les obstacles qu'elles rencontrent encore soient levés.

Des instances internationales au monde académique, en passant par les secteurs public et privé, une grande diversité d'acteurs se sont efforcés d'identifier les freins à l'égalité des genres en sciences, et surtout de for-

muler des recommandations pour lever ces freins, ce qui, de l'avis unanime, va beaucoup trop lentement.

Car l'état des lieux mondial que dresse l'appel, avant de formuler des recommandations, est sévère : dans le monde, environ un tiers des chercheurs scientifiques sont des femmes, « *sans corrélation particulière entre la richesse du pays et ses résultats en matière de parité entre les genres dans la science* ». Le taux de chercheuses serait ainsi de 23 % en Asie du Sud et de 52 % en Europe du Sud-Est contre 34 % dans l'Union européenne... et c'est dans le domaine de l'ingénierie et de l'informatique que l'écart entre femmes et hommes est le plus important, et ce au niveau mondial.

Dans son rapport, l'UNESCO insiste sur les « *facteurs contribuant à ces tendances* » afin de proposer des correctifs. En particulier, l'accent est mis sur le fait que les différences observées dans la participation des hommes et des femmes à la science ne sont pas le produit de différences innées entre les deux sexes et qu'il existe de multiples barrières – qu'il s'agit de nommer – pour les éliminer.

Trois grandes familles d'objectifs sont identifiées :

- l'élimination des stéréotypes et des préjugés liés au genre dans le domaine de la science, en améliorant la visibilité de rôles modèles féminins. A cette fin, il est recommandé :
 - ⇒ d'intégrer, dans les manuels scolaires,

davantage de découvertes et de contenus liés à des femmes scientifiques ;

- ⇒ d'accroître la présence des femmes dans les media ainsi que dans la culture populaire et même le divertissement ;
- ⇒ de faire bien davantage appel à des femmes scientifiques, dans des cadres éducatifs formels ou informels ;
- ⇒ d'assurer une présence équitable des femmes et des hommes au sein des divers conseils et comités et groupes de travail ;
- ⇒ d'accroître les possibilités d'accès des femmes aux financements et bourses de recherche pour soutenir leurs projets ;
- ⇒ de promouvoir des liens et réseaux professionnels des femmes scientifiques dans le monde.

• l'ouverture des parcours scientifiques aux filles, grâce à des stratégies et initiatives d'éducation novatrices et inspirantes. D'où les actions recommandées suivantes :

- ⇒ veiller à ce que la science soit intégrée dans le programme d'enseignement dès le plus jeune âge, à partir de la maternelle, d'une manière ludique (...) afin d'inculquer une culture scientifique dès le plus jeune âge ;
- ⇒ éliminer les préjugés et stéréotypes fondés sur le genre des supports d'enseignement et d'apprentissage ;
- ⇒ investir pour récompenser les excellents résultats des filles dans les disciplines telles les mathématiques, la physique, l'informatique... grâce à diverses mesures incitatives ;

¹ https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000388641_fre

⇒ mobiliser les parents et autres éducateurs pour lutter contre les idées fausses ayant une incidence sur les choix des filles.

- la création d'environnements de travail qui attirent, retiennent et font progresser les femmes scientifiques par des politiques et des actions favorisant l'inclusion, la diversité et l'équité. Notamment :

⇒ en adoptant des politiques institutionnelles fondées sur des données factuelles qui tiennent compte des questions de genre ;

⇒ en combattant la violence fondée sur le genre, y compris le sexisme et le harcèlement ;

⇒ en promouvant l'accès des femmes aux postes de direction.

L'engagement de l'UNESCO dans la bataille pour faire tomber les barrières auxquelles se heurtent les femmes a pour but de permettre à toutes celles qui en ont envie de « *poursuivre sans réserve leurs rêves scientifiques* ». Il s'agit rien moins que d'un « *cri de ralliement qui nous invite à créer (...) une société inclusive dans laquelle les femmes et les filles ne sont pas dissuadées de s'engager dans la voie scientifique ni freinées dans leur progression* ».

Conscients des difficultés, les rédacteurs de l'appel ajoutent que « *même les changements mineurs au niveau de la société, tels qu'une meilleure visibilité des rôles modèles féminins peuvent avoir d'importantes répercussions* » !

SOUS-REPRÉSENTATION DES FEMMES SCIENTIFIQUES EN FRANCE

Concernant plus spécifiquement la France, l'Académie des Sciences s'est saisie de ces questions et elle a même produit, en juin 2024, un important rapport intitulé *Sciences : où sont les femmes ?*²

Partant du diagnostic que « *le monde de la recherche scientifique souffre de la*

sous-représentation des femmes, particulièrement forte dans certaines disciplines, qui le prive d'une partie des talents » et « *consciente du rôle qu'elle peut jouer aux côtés des nombreuses institutions, sociétés savantes ou encore associations qui agissent pour corriger ce déséquilibre préjudiciable à toute la société* » – elle aurait pu ajouter préjudiciable aux femmes elles-mêmes – l'Académie, dans son rapport, note que la France a seulement 13 % des étudiantes universitaires diplômées dans les domaines des Sciences, technologies, ingénieries et mathématiques (STIM) contre 40 % des étudiants masculins. Elle attire aussi l'attention sur les fortes disparités selon les groupes de disciplines, la responsabilité incombant à des choix dits « *genrés* » durant les scolarités des filles et des garçons, notamment dans les choix liés aux filières du bac, mais aussi aux orientations post-bac. Ainsi, à la rentrée 2022 par exemple, 66 % des étudiants inscrits en sciences de la vie étaient des femmes, alors qu'elles n'étaient que 32 % des inscrits en « *sciences fondamentales* ».

Le premier problème pointé est la prégnance des « *stéréotypes de genre en sciences* », stéréotypes certes véhiculés dans l'environnement familial, mais aussi scolaire. D'où la mise en cause du recrutement et de la formation initiale des futurs professeurs des écoles rarement scientifique, « *un manque d'aisance* » des professeurs pour l'enseignement des sciences et la transmission involontaire d'une « *image négative des sciences aux élèves, tout particulièrement aux filles* ». L'enquête internationale TALIS (acronyme pour *Teaching and Learning International Survey*)³ avait ainsi montré en 2018 que seuls 34 % des enseignants français se sentaient « *bien préparés* » ou « *très bien préparés* » à enseigner toutes les matières à prendre en charge, dont évidemment les sciences (contre 65 % à 85 % de leurs collègues dans l'Union européenne).

³ TALIS est une enquête internationale permettant de comparer dans le temps et dans l'espace les systèmes éducatifs des pays participants en donnant la parole aux enseignants, chefs d'établissement et directeurs d'école. <https://miniurl.be/r-6ge9>

D'où la recommandation de s'atteler aux stéréotypes de genre en garantissant une formation scientifique adéquate des professeurs des écoles – hommes comme femmes – permettant de développer l'esprit critique et la curiosité des filles comme des garçons ; en développant la sensibilisation à l'existence de stéréotypes de genre – et leur correction – via la formation et la sensibilisation des personnels ; en procédant à la vérification du contenu des manuels ; en attirant la lumière sur des femmes scientifiques...

Le deuxième problème mis en exergue par l'Académie concerne le manque d'attractivité des carrières scientifiques pour les femmes, d'où l'accent mis sur les « *biais inconscients de la communauté scientifique* » et la nécessité de leur correction ; sur les obstacles à un bon équilibre entre vie professionnelle et vie familiale qui pénalisent les recrutements des femmes dans l'enseignement supérieur et la recherche...

Le troisième problème traite du « *plafond de verre* » dans les carrières académiques des femmes ; d'où de nombreuses recommandations visant à garantir la visibilité des femmes scientifiques, à accompagner leur carrière académique, à lever les obstacles auxquels elles doivent faire face, à adapter les critères d'évaluation etc.

Le quatrième problème abordé par l'Académie concerne les violences sexuelles et sexistes (VSS). Des préconisations sont faites pour favoriser l'écoute des victimes et la mise en œuvre d'un observatoire national sur la lutte contre les VSS et autres discriminations.

Et l'Académie de conclure ses travaux en soulignant que « *l'écart à la parité dans les métiers de la recherche en sciences et ingénierie pose des problèmes sérieux : contribuant aux inégalités de salaire entre les hommes et les femmes, il affecte également les sociétés en les privant d'une partie de leurs talents potentiels et en réduisant leur productivité* ».

² <https://miniurl.be/r-6ge8>

Le décrochage des filles en maths dès le CP : une dynamique diffuse dans la société

Sous ce titre, la chaire Femmes et Sciences de l'Université Dauphine-PSL (chaire membre du réseau UNESCO) et l'Institut des politiques publiques (IPP) attirent l'attention sur un phénomène mal connu, à savoir qu'« un écart en faveur des garçons apparaît et se creuse en mathématiques au cours du CP, alors qu'il est inexistant au début du CP ».

À partir des évaluations menées par la Direction de l'évaluation et de la prospective du ministère de l'Éducation nationale (DEPP) en début de CP, en milieu de CP et en début de CE1 – évaluations portant sur plus de 2,5 millions d'élèves scolarisés en France entre 2018 et 2022 –, il apparaît clairement un « décrochage » des filles en mathématiques dans toutes les cohortes évaluées et pour la plupart des exercices proposés. Avec ce constat aggravant : « *le décrochage a surtout lieu parmi les filles les plus performantes en début de CP (celles qui font partie du top 1% en début de CP)* »¹.

Ce constat concerne non seulement l'ensemble du territoire national mais aussi toutes les catégories sociales et tous les types de familles. Il s'agit donc d'un phénomène « général », dont l'intensité semble un peu moindre néanmoins lorsque les classes incluent « surtout des filles », lorsque l'enseignant est plutôt une enseignante, et quand l'école est en REP+². Phénomène général donc, avec des intensités plus ou moins fortes.

Revenons sur ces divers éléments.

1^{ère} question : Le décrochage des filles est-il plus important lorsqu'il s'agit d'élèves déjà en difficultés au début du CP ?

Pour répondre à cette question, les auteurs de cette recherche ont calculé la proportion de filles à différents niveaux de réussite aux exercices proposés et examiné comment celle-ci évolue au cours de la scolarité. Leur conclusion est nette : non seulement le décrochage des filles s'observe surtout parmi les plus performantes, mais il s'accroît à la fin de la première année d'élémentaire, tant et si bien que « *parmi les tous meilleurs élèves [en mathématiques] au début du CE1, il y a moins de 25 % de filles* ». Pire, « *quel que soit leur niveau en mathématiques en début de CP, elles progressent moins que les garçons au cours de cette première année* ».

2^{ème} question : quels rôles jouent les contextes sociaux, familiaux, territoriaux dans lesquels évoluent les enfants ?

L'étude détaillée de l'influence du « contexte » a été menée sur la seule année 2018 en raison de la disponibilité des éléments nécessaires à cette étude. Il s'agit, en particulier, de tester l'influence du type de famille auquel appartiennent les enfants, « *la transmission des normes de genre pouvant être influencée par la composition familiale* » ; et d'examiner l'éventuelle influence des métiers exercés par les représentant légaux de l'enfant.

D'une façon générale, l'apparition d'un écart de rang en mathématiques en faveur des garçons « *ne dépend pas du contexte social des enfants. Le décrochage [des filles] est même un peu plus prononcé parmi les élèves ayant un statut social plus favorisé, ce qui est en partie lié à leur meilleur niveau initial en mathématiques* ». Concernant la composition familiale, le décrochage des filles se trouve avéré qu'il s'agisse de familles homoparentales ou hétéroparentales. Quant aux métiers exercés par les deux représentant légaux des enfants, ils semblent de peu d'influence, que ces métiers soient identiques ou différents voire très différents. La recherche examine même les performances en mathématiques des filles et des garçons lorsque leurs représentants légaux exercent des métiers en lien direct avec « *la maîtrise des fondements mathématiques* », et même lorsque les deux parents sont ingénieurs, ou enseignants... sans observer de différences dans les phénomènes à l'œuvre.

3^{ème} question : Le contexte scolaire exerce-t-il davantage d'influence, qu'il s'agisse de l'environnement « en classe » et/ou de l'environnement scolaire plus large (l'école ?).

Les résultats de l'étude sont un peu plus complexes. En résumé, et sans que ces influences soient décisives, car trop limitées, il semble que :

- l'âge joue un effet non complètement négligeable : « *les filles âgées d'une année supplémentaire par rapport à l'âge moyen en CP perdent moins de rang par rapport aux garçons* » ;
- le fait d'avoir une enseignante plutôt qu'un enseignant soit plutôt favorable aux filles ;
- les filles sont plutôt désavantagées dans les classes multiniveaux ;
- la proportion de filles dans la classe joue en leur faveur ;
- le fait que le meilleur élève de la classe soit une fille « *limite également légèrement le décrochage des autres filles par rapport aux garçons* ».

D'où cette conclusion, plutôt pessimiste : « *Cette étude met en évidence un net décrochage des filles par rapport aux garçons en mathématiques. Ce décrochage intervient durant la première année d'école élémentaire et se maintient à l'entrée en CE1. Le décrochage des filles est davantage marqué parmi les élèves les plus performants à l'entrée du CP* ».

¹ Thomas Breda, Joyce Sultan Parraud, Lola Toutou, janvier 2024. Le décrochage des filles en mathématiques dès le CP : une dynamique diffuse dans la société. IPP note n°101 – janvier 2024. https://www.ipp.eu/wp-content/uploads/2024/01/Note_IPP__decrochage_filles_mathematiques-4.pdf

² Les REP et REP+ sont présentés dans la note L'éducation prioritaire du Syndicat national unitaire des instituteurs, professeurs des écoles et PEGC (SNUIPP/FSU). <https://www.snuipp.fr/metier/ecole/leducation-prioritaire>

En 2025, où en est l'égalité professionnelle entre chercheurs et chercheuses au CNRS ?

Le CNRS mène une politique résolument volontariste d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Malgré de nets progrès chez le personnel chercheur, le plafond de verre résiste. État des lieux.

Maud Leriche

Secrétaire générale adjointe
du SNCS-FSU

Les femmes scientifiques ont longtemps été invisibilisées. L'effet Matilda, aujourd'hui bien connu, décrit comment, par le passé, les contributions des femmes scientifiques ont été dévaluées et attribuées finalement à des collègues masculins. La place des femmes dans la recherche est un enjeu dont le SNCS-FSU s'est emparé depuis très longtemps¹. D'après les dernières statistiques disponibles à l'UNESCO², les femmes scientifiques représentent actuellement 33 % du personnel chercheur à travers le monde. En Europe, les postes de direction scientifique sont tenus par des femmes dans seulement 18 % des cas et seuls 12 % des membres des académies nationales des sciences sont des femmes. Qu'en est-il aujourd'hui en France, dans le plus grand organisme de recherche publique français qui réunit toutes les disciplines scientifiques, le Centre national de la recherche scientifique (CNRS) ?

En 2001, le CNRS créait une mission pour la place des femmes, affichant ainsi sa volonté de féminiser son personnel. En 2014, avant que la loi de transformation de la fonction publique de 2019 ne le rende obligatoire, il mettait en place

¹ Commission Femmes dans la recherche SNCS, 1981, 2015. La recherche des femmes (Enquête, réflexions sur les femmes chercheurs au CNRS). Préface de Sophie Pochic pour la réédition 2025. 164p., édité par le SNCS-FSU. <https://miniurl.be/r-6gko>

² L'UNESCO en action pour l'égalité des genres, 2023. https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000387300_fre

un plan d'action institutionnelle pour la parité femmes-hommes³ et créait, en 2018, un comité parité-égalité. Ce comité, composé d'un-e représentant-e de chaque institut thématique, de la direction des ressources humaines et de la mission pour la place des femmes, émet des recommandations à la direction.

En outre, aujourd'hui, chaque délégation régionale – instance qui regroupe les services administratifs en région – a un-e correspondant-e égalité. Le réseau de ces correspondant-e-s est animé par la mission pour la place des femmes. Tous les laboratoires de recherche ont au moins un-e référent-e parité. Les instances de recrutement et de promotions des chercheurs et chercheuses ont aussi des réfé-

rent-e-s parité. L'actuel président directeur général du CNRS a fait de l'égalité professionnelle l'une de ses priorités affichées. Face à ces éléments volontaristes, la question se pose de savoir où en est aujourd'hui l'égalité professionnelle chercheuses-chercheurs au CNRS. L'organisme effectue une veille sur la question à travers ses bilan sociaux et parité (2018 et 2019) et ses rapports sociaux uniques depuis 2020 (disponibles en ligne). Toutes les statistiques de cet article en sont tirées⁴.

UNE ÉVOLUTION TRÈS LENTE

Entre 2014 et 2024, le pourcentage de chercheuses au CNRS a évolué de 33,3 à 35,1 %. Vingt ans en arrière, ce pour-

³ Lien pour le plan d'action pour l'égalité professionnelle 2024-2026 : <https://miniurl.be/r-6g5q>

⁴ <https://carrieres.cnrs.fr/rapport-social-unique/>
Les chiffres de 2024 vont être publiés officiellement prochainement.

Les instituts du CNRS et leurs sigles

Le CNRS est organisé en dix instituts thématiques qui couvrent l'ensemble des disciplines scientifiques. Ces instituts animent et coordonnent les laboratoires du CNRS.

Institut des sciences biologiques : INSB

Institut de chimie : INC

Institut écologie et environnement : INEE

Institut des sciences de l'ingénierie et des systèmes : INSIS

Institut national des sciences mathématiques et de leurs interactions : INSMI

Institut national de physique nucléaire et de physique des particules : IN2P3

Institut de physique : INP

Institut des sciences humaines et sociales : INSHS

Institut des sciences informatiques et de leurs interactions : INS2I

Institut national des sciences de l'Univers : INSU

ANNÉE	INSB %	INC %	INEE %	INSHS %	INS2I %	INSIS %	INSMI %	INP %	IN2P3 %	INSU %
2024	42,9	34,2	41,5	49,6	22,5	24,6	19	22,2	26,3	32,2
2023	42,9	34,2	40,4	49,6	22,5	24,5	18,6	21,7	26,2	31
2022	42,7	34,7	40,1	49,4	22,6	24,3	19,2	21,4	26,1	30,9
2021	42,7	34,7	39,6	49	21,8	23,3	19,4	21,2	25,3	30,5
2020	42,6	34,5	39	49	22,2	23	19,2	21,3	25,5	30
2019	42,9	34,2	38,2	48,9	22,1	23,5	18,4	21,1	25,2	30,1
2018	42,9	33,7	38,4	48,7	22,3	23,5	18,4	21,2	25	30
2017	42,9	33,6	38,5	48,1	22,3	23	17,6	21,5	25,1	30,3
2016	42,7	33,2	37,4	47,8	22,4	22,8	17,7	21,5	26,3	29,6
2015	42,5	33,1	37,2	46,9	22,4	22,6	17,1	21,2	26,1	28,5
2014	42,2	32,4	36,6	46,5	22,8	22,6	16,9	21	25,5	28,5

Tableau 1. Pourcentage de femmes au CNRS par institut thématique entre 2014 et 2024.

centage était de 31,2 %. L'évolution est donc très lente. En outre, elle varie d'un institut à l'autre, comme le montre le tableau 1. L'évolution est la plus marquée à l'INEE (écologie et environnement), l'INSHS (sciences humaines et sociales) et l'INSU (sciences de l'univers). Les instituts présentant un vivier faible de femmes parmi les candidat·e·s potentiel·le·s peinent à progresser : c'est le cas de l'INS2I (sciences informatiques), l'INP (physique) et l'IN2P3 (physique nucléaire et particules).

INÉGALITÉS SALARIALES

En 2024, les chercheuses continuent à être moins payées au CNRS que leurs collègues masculins avec une part des primes dans la rémunération qui reste inférieure pour les femmes. Les données sur les rémunérations nettes sont calculées sur la base des personnes physiques en poste au 31 décembre. Elles incluent donc l'effet des temps partiels qui sont plus élevés chez les femmes : en 2024, 2,4 % du personnel chercheur est à temps partiel (entre 50 et 90 % du temps de travail) et, parmi cette population, 76,4 % sont des femmes. Les données sur les rémunérations brutes étant calculées sur la base de l'ETPT (équivalent temps plein annuel travaillé), l'effet des temps partiels y est donc absent. La diminution de l'écart entre les hommes et les femmes en 2024 est donc un signe positif.

L'année 2022 correspond à la mise en place du régime indemnitaire des enseignant·e·s et chercheurs/chercheuses (RIPEC⁵) qui a sensiblement réduit l'écart homme/femme en matière de primes dans les rémunérations. Ceci s'explique par la part individuelle (C3) du RIPEC pour lequel les lignes directrices de gestion ministérielles imposent qu'*a minima* le pourcentage des femmes parmi la population qui la touche soit au moins égal au pourcentage de femmes dans la population. La composante statutaire (C1) étant fixe, c'est la composante fonctionnelle (C2) versée au personnel chercheur exerçant des responsabilités particulières qui reste défavorable aux femmes.

L'AVANTAGE MASCULIN

Au CNRS, les chercheurs et chercheuses se répartissent en deux corps : le corps des chargé·e·s de recherche (CR) – le corps d'entrée de la majorité du personnel chercheur – et le corps des directeurs et directrices de recherche (DR). Un indicateur intéressant des différences de carrière entre hommes et femmes est l'avantage masculin dans chacun des deux corps. Un indice masculin égal à 1 signifie que la proportion relative d'hommes promu est la même que celle des femmes, un

indice supérieur à 1 signifiant que les hommes accèdent plus facilement aux postes plus élevés.

Entre 2014 et 2024, l'avantage masculin a lentement diminué pour l'ensemble du personnel chercheur du CNRS (mais il reste à la valeur de 1,14 en 2023 et en 2024) et pour tous les instituts, à l'exception notable de l'INSU (sciences de l'univers) dont l'avantage masculin reste stable autour de 1,2 (tableau 2). Si dans les instituts où les femmes chercheuses sont plus nombreuses – les sciences biologiques (INSB), les SHS (INSHS) et l'écologie (INEE) –, l'indice d'avantage masculin est significativement supérieur à 1, on constate qu'il est en forte diminution depuis dix ans dans deux d'entre eux, l'INSB et l'INSHS. Par ailleurs, dans les instituts où le nombre des chercheuses est assez faible – physique, mathématiques, ingénierie et informatique – les chances de celles-ci d'être promues sont très proches de celles des hommes.

LES FEMMES CHARGÉES DE RECHERCHE

Alors que la part des femmes dans la population globale des chercheurs/chercheuses a progressé de presque deux points en dix ans, sa progression est seulement de 0,5 point sur la même période chez les CR. Avant 2018, le corps des CR était structuré en deux

⁵ <https://miniurl.be/r-6g5s>

ANNÉE	INSB	INC	INEE	INSHS	INS2I	INSIS	INSMI	INP	IN2P3	INSU	Global
2024	1,21	1,11	1,27	1,11	0,94	1,04	1,01	1,07	0,98	1,22	1,14
2023	1,27	1,15	1,26	1,13	0,94	1,04	0,92	1	1,06	1,21	1,14
2022	1,27	1,16	1,245	1,23	0,86	1,06	0,85	1,04	1,11	1,45	1,15
2021	1,29	1,14	1,26	1,18	0,96	1,04	0,94	1,06	1,07	1,18	1,17
2020	1,4	1,2	1,2	1,2	1	1	0,95	1,05	1,07	1,15	1,19
2019	1,38	1,2	1,3	1,2	1	1,04	0,96	1,09	1,19	1,2	1,22
2018	1,4	1,2	1,38	1,2	1,1	1,13	0,99	1,1	1,25	1,2	1,24
2017	1,4	1,25	1,35	1,25	1,05	1,19	0,92	1,05	1,22	1,2	1,25
2016	1,4	1,25	1,35	1,3	1,1	1,25	0,92	1,07	1,42	1,25	1,28
2015	1,4	1,25	1,3	1,27	1,05	1,2	0,79	1,1	1,35	1,2	1,29
2014	1,5	1,25	1,25	1,3	0,95	1,25	0,8	1,15	1,3	1,2	1,3

Tableau 2. Avantage masculin au CNRS par institut et pour l'ensemble du personnel chercheur de 2014 à 2024.

grades, les CR2 et CR1, le passage de CR2 à CR1 étant quasi automatique. Depuis 2018, il est structuré en un grade dit normal (CRCN) avec un accès possible à un grade dit de hors classe (CRHC). La création du grade hors classe visait en priorité à débloquent leur carrière aux chargé-e-s de recherche les plus ancien-ne-s dans le corps, leur permettant une progression de carrière en deux grades avant leur départ en retraite. C'est ainsi que le pourcentage de chercheurs/chercheuses de 55 ans et plus dans le grade CR « normal » est passé de 96,2 % en 2018 à 64,4 % en 2024.

La classe normale des CR est la classe d'entrée des chercheurs et chercheuses au CNRS ; il est donc particulièrement inquiétant d'observer que la part des femmes dans ce corps a diminué entre 2018 et 2024. Et ce, malgré la volonté du CNRS d'augmenter le taux de CR dans son personnel chercheur, comme le montre l'analyse de la part des femmes aux différentes étapes du concours CRCN. En effet, cette part chez les admis-e-s au concours est systématiquement supérieure à la part des femmes chez les admis-e-s à concourir (c'est-à-dire les candidat-e-s) avec un pourcentage qui a atteint 43,3 % en 2024. Les jurys d'admission ont tendance à sélectionner plus de femmes parmi les admissibles afin d'augmenter la part des femmes lauréates du concours.

Malgré cette politique volontariste, la part des femmes chez les admis-e-s à concourir ne progresse quasiment pas entre 2018 et 2024, ce qui montre la limite de la volonté d'augmenter le recrutement de chercheuses, le vivier semblant avoir atteint un point maximum. De plus, les femmes lauréates sont toujours plus âgées que les hommes, ce qui reflète des parcours plus difficiles avant d'arriver à un statut permanent pour les femmes.

Quant à la part des femmes parmi les CRCN, elle diminue, et ce pour deux raisons principales : d'une part, la faiblesse du nombre d'entrées au CNRS – de l'ordre de 250 par an par rapport à l'effectif des CRCN (4 284 en 2024) – et d'autre part, le fait que les femmes sortent plus du grade des CRCN pour aller vers le grade hors classe que les hommes, qui postulent davantage au concours de DR.

LES FEMMES DIRECTRICES DE RECHERCHE

Le corps des DR comprend quatre grades ou classes : DR2 pour 2^{ème} classe, DR1 pour 1^{ère} classe, DRCE1 pour classe exceptionnelle de niveau 1 et DRCE2 pour classe exceptionnelle de niveau 2 (la plus élevée). L'évolution de la part des femmes dans ces différentes classes du corps des DR (figure 2) montre une progression dans toutes les classes, la plus forte étant chez les DRCE2 où la part des femmes a toujours été histori-

quement très faible. Cependant, si l'on observe que la part des femmes chez les DR2 n'est plus, en 2024, qu'à 0,6 point de la part des femmes de l'ensemble du personnel chercheur du CNRS, elle reste bien en deçà pour les DR1, DRCE1 et DRCE2. Cet état de fait révèle la difficulté des femmes dans leur progression de carrière.

Si l'on examine la situation au passage entre le corps des CR et des DR qui se fait par concours, on observe un écart notable entre femmes CR promouvables DR2 et celles admises à concourir ; un écart lié au fait que les femmes se sentent moins légitimes que les hommes à se présenter au concours DR2. Cet effet d'autocensure a été depuis longtemps établi, en particulier dans l'enseignement supérieur et la recherche⁶.

On observe, par ailleurs, un effort des jurys d'admissibilité et d'admission pour augmenter la part des femmes chez les DR2 (malgré tout, la part des femmes admises au concours a chuté en 2023 et 2024).

Si l'on analyse l'écart d'âge en mois pour le passage DR2 entre les hommes et les femmes, on observe que ce passage est toujours plus tardif pour les femmes, en moyenne de dix-huit mois en 2024. Cet

⁶ Myriam Carrère, Séverine Louvel, Vincent Mangematin, Catherine Marry, Christine Musselin, Frédérique Pigeyre, Mareva Sabatier, Annick Valette, 2006. Entre discrimination et autocensure. Les carrières des femmes dans l'enseignement supérieur et la recherche. <https://shs.hal.science/halshs-00185533v1>

écart est à relier à une entrée au CNRS plus tardive que les hommes et à l'autocensure des femmes

Comme pour le passage DR2, un effet d'autocensure s'observe pour les promotions vers les grades de DR1 et DRCE1 : la proportion de femmes candidates est inférieure à la proportion de femmes promouvables. Et là aussi, on observe un effort pour admettre une proportion de femmes supérieure à celle des promouvables dans le souci d'augmenter la part des femmes chez les DR1 et DRCE1. Notons que, ces dernières années, la direction du CNRS a encouragé les femmes à candidater aux promotions DR1, DRCE1 et DRCE2 et que les critères d'évaluation ont évolué pour mieux prendre en compte leur contribution. Cet encouragement et cette évolution ont eu un réel effet sur les promotions de femmes pour le grade de DRCE2 entre 2019 et 2022 ; mais cet effet n'est malheureusement

plus visible en 2024 où la proportion de femmes candidates a été supérieure à celle des promouvables. Notons que le grade de DRCE2 ne représentant que 2,2 % du personnel chercheur au CNRS en 2024, l'augmentation marquée du nombre de femmes en son sein n'a qu'un effet très faible sur l'objectif global d'un déroulé de carrière égal entre chercheurs et chercheuses à toutes les étapes de leur carrière.

LEVER LES FREINS À LA PROGRESSION DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Globalement, la l'égalité professionnelle entre chercheurs et chercheuses a évolué positivement au CNRS ces dix dernières années, avec une augmentation générale de la proportion de femmes dans le personnel chercheur mais aussi dans les grades les plus élevés du corps des DR. Cette augmentation fait suite à un travail sur les cri-

tères d'évaluation qui prennent mieux en compte le travail des femmes et à une prise de conscience liée à la mise en place de référent-e-s égalité dans les jurys d'admissibilité et les comités d'évaluation. Ces améliorations cherchent à contrer des différences de parcours des hommes et des femmes souvent très liées aux stéréotypes de genre⁷. Autre point positif, les écarts de rémunérations ont diminué, en partie grâce au nouveau régime indemnitaire mis en place en 2022 qui impose, par des lignes directrices de gestion ministérielle, un pourcentage de femmes bénéficiaires pour la part individuelle au moins égal ou supérieur au pourcentage de femmes dans l'ensemble de la population.

Les analyses présentées ici mettent en évidence deux freins principaux à une évolution future de l'égalité professionnelle entre chercheurs et chercheuses au CNRS :

- l'analyse de la part des femmes entrant au CNRS sur un poste de recherche montre un effet de seuil avec une part de candidates qui semble avoir atteint un palier ;
- l'analyse des évolutions de carrière des chercheuses montre encore un fort effet d'autocensure qui leur nuit.

Seuls des changements radicaux dans la société permettant d'attirer les femmes vers la recherche scientifique pourraient lever l'effet de seuil. Quant à l'effet d'autocensure, ce n'est qu'une sensibilisation de la société dans son ensemble qui pourra permettre aux femmes de ne plus s'autolimiter professionnellement⁸. Cette sensibilisation doit passer par une lutte contre les stéréotypes de genres et toutes formes de discriminations ainsi qu'une prise en compte de la vie hormonale des femmes dans leur activités professionnelles.

⁷ Catherine Marry, 2014. « La place des femmes dans l'enseignement et la recherche : une dynamique irrégulière et inaboutie. *VRS* n° 398, p.12-14.

⁸ Pascale Borel et Richard Soparnot, 2020. De l'autocensure professionnelle ou quand les femmes sont prétendues responsables des inégalités qu'elles subissent. *RIMHE : Revue Interdisciplinaire Management, Homme & Entreprise*, 40, vol. 9(3), 68-78. <https://doi.org/10.3917/rimhe.040.0068>



Figure 1. Part des femmes dans le corps des chargé-e-s de recherche : ensemble du corps, CR de classe normale (CRCN) et CR hors classe (CRHC) à partir de 2018.

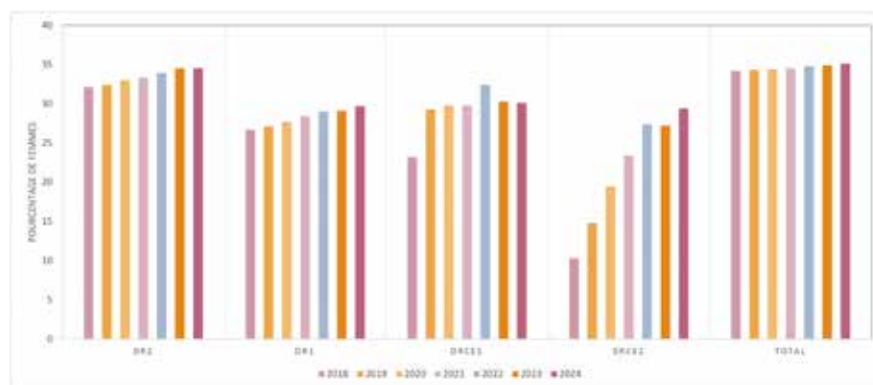


Figure 2. Évolution de la part des femmes dans le corps des DR selon le grade entre 2018 et 2024.

La santé des femmes au travail : prise en compte et avancées possibles

En juin 2023 a été déposé le premier tome d'un rapport du Sénat sur la santé des femmes au travail intitulé *Santé des femmes au travail : des maux invisibles*¹. Comme il le remarque, le champ de la santé sexuelle et reproductive reste celui le plus largement investi par les politiques de santé au travail dédiées aux femmes.

Florence Legendre

Mandatée FSSSCT MESR

Membre du bureau national du SNESUP-FSU

Quand on s'intéresse à la santé des femmes au travail, on aborde souvent le sujet des violences sexuelles et sexistes qui atteignent la santé physique et mentale des femmes ainsi que les problématiques liées à la santé sexuelle et reproductive au travail, telles que les pathologies menstruelles au travail ou la grossesse.

INITIATIVES LÉGISLATIVES RÉCENTES

Les violences sexuelles et sexistes entrent dans le cadre du décret n°2020-256 du 13 mars 2020 qui fixe les modalités du dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique (VDHAS²) et leurs résolutions doivent donc être prises en charge par les établissements. Néanmoins, le bilan de la mise en œuvre du dispositif « Santé sécurité au travail » de 2023 du ministère de l'Enseignement supérieur et de la

Recherche³ montre que sur les 183 établissements⁴ interrogés et parmi les 140 réponses, seuls 118 ont donné l'accès à leurs personnels à un dispositif spécifique de signalements VDHAS.

Quant aux problématiques liées à la santé sexuelle et reproductive au travail, il est à rappeler que les conditions d'emploi, d'exécution du contrat de travail et de protection de la santé de la femme enceinte sont régies par les articles L.1225-1 et suivants du code du travail. Il s'avère que, sur les 183 établissements questionnés, seuls 50 d'entre eux ont une liste actualisée des femmes enceintes, venant d'accoucher ou allaitantes⁵, ce qui leur permet – au mieux – de leur communiquer les éléments nécessaires à l'exercice de leurs missions. On ne peut que déplorer le manque d'intérêt pour ces deux problématiques inscrites dans la loi. Il s'agit de demander qu'*a minima* ces décrets soient appliqués sur tout le territoire.

Pour ce qui est des congés menstruels, qui sont à l'état d'expérimentation dans certaines structures privées et publiques, il n'en est nullement fait mention dans le bilan sécurité et santé au travail (SST) de l'enseignement supérieur et de la recherche (ESR). Même constat pour la prise en compte de l'endométriose, alors que la *Stratégie nationale de lutte contre l'endométriose (2022)*⁶ comporte un volet relatif aux conséquences de l'endométriose au travail et précise notamment que « *l'endométriose pèse sur la vie professionnelle des femmes concernées, en rendant difficile au quotidien l'exercice de leur métier et en freinant leur carrière dans certains cas. Il est urgent d'informer et de sensibiliser les acteurs de l'entreprise des conséquences de cette maladie sur le travail. Des solutions existent, à travers notamment des aménagements de poste, pour permettre à ces femmes de concilier leur état de santé et leur travail et ainsi de mener la carrière professionnelle qu'elles souhaitent* ». De même, l'impasse est faite sur la ménopause, dernière période de la vie d'une femme où les bouleversements hormonaux sont à l'origine de symptômes spécifiques. Rien n'est prévu en France pour

¹ Rapport du Sénat n°780, tome 1, déposé le 27 juin 2023. *Santé des femmes au travail : des maux invisibles*. Rapporteuses : Laurence Cohen, Annick Jacquemet, Marie-Pierre Richer, Laurence Rossignol. <https://www.senat.fr/rap/r22-780-1/r22-780-1.html>

² Décret n°2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique.

³ Dispositif Santé sécurité au travail - Bilan de la mise en œuvre - année civile 2023, Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche- Direction générale des ressources humaines.

⁴ Ces 183 établissements comprennent : universités, universités expérimentales, communautés d'universités, grands établissements, organismes de recherche, écoles, instituts, établissement français à l'étranger, CROUS/CNOUS...

⁵ *Ibid.*

⁶ Ministère des Solidarités et de la Santé, 2022. *Stratégie nationale contre l'endométriose*. <https://sante.gouv.fr/IMG/pdf/strategie-endometriose.pdf>

prendre en compte ce sujet alors qu'une adaptation des conditions de travail des femmes concernées et d'un suivi spécifique de la médecine du travail pourrait être expérimentés dans les établissements universitaires.

DONNÉES SEXUÉES INCOMPLÈTES

Nous pouvons constater que les thématiques identifiées et, pour certaines, inscrites dans la loi ne font pas l'objet de mises en œuvre systématiques dans les établissements et, comme le constate le rapport du Sénat, le premier écueil rencontré est le manque de données sexuées disponibles et exploitables. Le rapport énumère les points d'achoppement : biais de genres dans les connaissances scientifiques, absence de statistiques sexuées...

Les répercussions du travail sur la santé des femmes sont donc encore largement méconnues et minimisées. Or, comme le montre le bilan des accidents du travail et de services et maladies professionnelles ou d'origine professionnelle pour l'année civile 2023 présenté lors de la formation spécialisée en santé, sécurité et conditions de travail (FSSSCT ou F3SCT) du ministère chargé de l'Enseignement supérieur et de la Recherche présenté le 26 juin 2025, la fréquence et la gravité des accidents qui touchent les femmes sont plus élevées que celles des hommes et, en outre, elles sont en hausse (voir Figure 1). Ainsi, alors qu'à l'université, les femmes représentent 52,9 % du personnel, elles représentent 60,9 % des accidents déclarés.

Qui plus est, la gravité des accidents de travail et de mission reconnus a augmenté, comme le montre la Figure 2, sur la durée moyenne des arrêts de travail des personnels enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs.

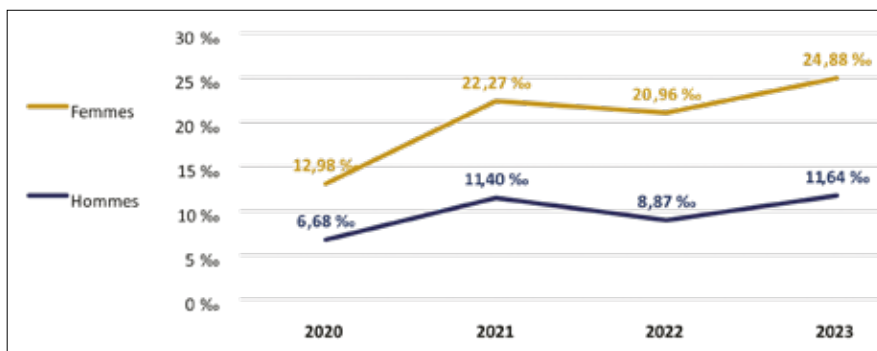


Figure 1. Évolution de l'indice de fréquence des accidents, toutes causes confondues, en fonction du sexe. Source : Accidents du travail et de service, et maladies professionnelles ou d'origine professionnelle, Bilan pour l'année civile 2023 – Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche.

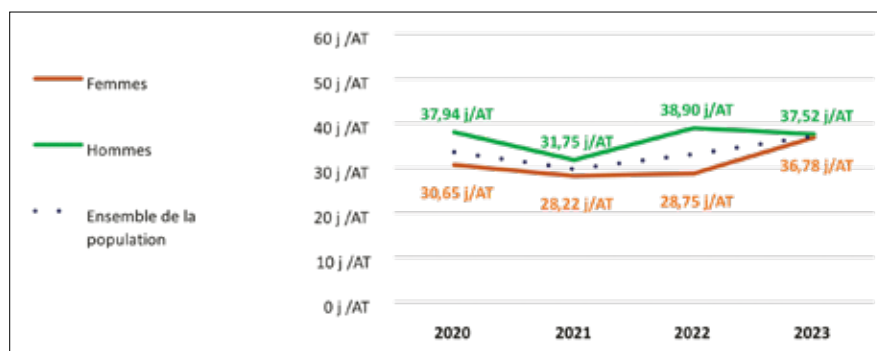


Figure 2. Durée moyenne des arrêts de travail causés par des accidents de travail et de missions reconnus. Personnel enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs.

Source : Accidents du travail et de service, et maladies professionnelles ou d'origine professionnelle, Bilan pour l'année civile 2023 – Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche.

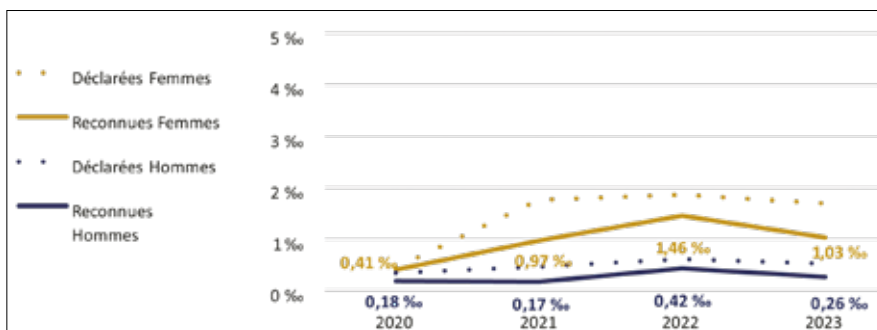


Figure 3. Évolution du nombre de maladies professionnelles ou d'origine professionnelle pour 1000 agents.

Source : Accidents du travail et de service, et maladies professionnelles ou d'origine professionnelle, Bilan pour l'année civile 2023 – Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche.

Ces accidents peuvent avoir différentes causes telles que malaises et évanouissements, épuisement, anxiété, douleurs chroniques ou soudaines, céphalées, AVC et accident ischémiques. Le même constat alarmant peut être fait sur l'évolution des maladies professionnelles.

Les quelques données qui nous parviennent montrent une véritable dégradation de la santé des femmes au travail et ce, malgré le fait que

la majeure partie des risques auxquelles elles sont soumises sont invisibles et silencieux, que les pathologies associées – comme par exemple le cancer des ovaires lié à l'exposition à l'amiante – ne sont pas encore reconnues.

L'HOMME MOYEN

De fait, les politiques de prévention sont conçues pour un « homme moyen ». Les postes de travail et

les équipements – y compris les équipements de protection individuels (EPI) – sont conçus par rapport aux références anthropométriques d'un « homme moyen » et donc nullement adaptés aux corps des femmes. Afin de commencer à intégrer ces données dans la prévention des risques, il a été fait les recommandations suivantes dans les orientations stratégiques ministérielles⁷ de la FSSCT MERS du 26 juin 2025 :

- mise en œuvre de l'évaluation différenciée des risques professionnels en fonction du sexe inscrite au document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP). Cette évaluation différenciée prend en compte les caractéristiques physiologiques spécifiques des femmes, de façon globale pour les activités à dominante motrice et de façon individualisée en ce qui concerne la vie hormonale. Des actions de prévention spécifiques découlant de cette évaluation seront inscrites au PAPRIACT ;
- invisibilité de pénibilités « plus discrètes » de certains postes de travail telle que le maintien de gestes précis répétitifs ;
- analyse de l'accidentologie et sa prévention, en particulier pour le risque de chute ;
- adaptation des mesures de prévention primaire aux caractéristiques physiologiques des femmes. Cette adaptation prend en compte, en particulier dans le cadre de la pénibilité de certains emplois, les risques de troubles musculo-squelettiques et de troubles de la voix. Elle prend en compte également les caractéristiques anthropométriques des femmes dans le choix des équipements de protection individuelle (combinaison de laboratoire, gants...).

⁷ Orientations stratégiques ministérielles : politique de prévention des risques professionnels dans les établissements d'enseignement supérieur et de la recherche, 2024. <https://miniurl.be/r-6ggc>

Chaque établissement a, au sein de son comité social d'administration (CSA), une formation spécialisée en santé, sécurité et conditions de travail (FSSCT ou F3SCT)*. La formation spécialisée suggère toute mesure de nature à améliorer la santé et la sécurité du travail, à assurer la formation des agents dans les domaines de la santé et de la sécurité. Elle coopère à la préparation des actions de formation à la santé et à la sécurité et veille à leur mise en œuvre.

La formation spécialisée du comité est consultée en particulier :

- sur les questions relatives à la protection de la santé physique et mentale, à l'hygiène, à la sécurité des agents dans leur travail, à l'organisation du travail, au télétravail, aux enjeux liés à la déconnexion et aux dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, à l'amélioration des conditions de travail et aux prescriptions légales y afférentes. Elle est notamment consultée sur l'élaboration et la mise à jour du document unique d'évaluation des risques professionnels ;
- sur la mise en œuvre des mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail et accidentés de service, des invalides de guerre, des invalides civils et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail.

La formation spécialisée contribue, en outre, à la prévention des risques professionnels et suscite toute initiative qu'elle estime utile. Elle peut proposer des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des violences sexistes et sexuelles.

La formation spécialisée en santé, sécurité et conditions de travail du comité social d'administration ministériel de l'enseignement supérieur et de la recherche se réunit *a minima* trois fois par an pour étudier les bilans santé et sécurité au travail des établissements, établir des ordres stratégiques et émettre des avis relatifs à la santé, sécurité et conditions de travail.

* <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000042545890>

ENGAGEMENTS DE LA FSU

La FSU ne peut que se féliciter que la FSSCT MESR fasse de la question de la santé des femmes un de ces axes de réflexion, tout en déplorant que les décrets en vigueur ne soient pas appliqués partout sur le terrain. La FSU rappelle qu'elle porte le mandat de la mise en œuvre d'un congé menstruel sous forme d'autorisation spéciale d'absence (ASA), à raison de vingt jours par an. La reconnaissance de l'endométriose comme affection longue durée est également un des mandats de la FSU, qu'elle demande de traiter en tant qu'ALD 30 (prise en charge à 100 % des soins conventionnés et des déplacements sans avance de frais, congés maladies sans jour de carence, aménagement du temps de travail).

La FSU continue de porter les mandats relatifs aux problèmes de santé sexuelle et reproductive identifiés. Il n'en reste pas moins que la santé des femmes ne s'articule pas autour de ces seules thématiques. Bien d'autres champs restent à découvrir et investir⁸.

⁸ Voir, par exemple, les articles dans la VRS de : Renée Ventura-Clapier, 2014. « Quand ignorer le sexe des cellules nuit à la santé des femmes ». Dossier de la VRS 398 : Chercheur-e-s, enseignant-e-s-chercheur-e-s, à quand la parité ? <https://snscs.fr/2014/11/13/vrs-no-398-11-2014/>

Muriel Salle, 2018. Actualité des questions de genre en médecine, dans le dossier *Le travail des femmes dans l'enseignement supérieur et la recherche*. <https://miniurl.be/r-6g6f>

L'INSERM, premier organisme de recherche public à avoir mis en place un congé menstruel

Depuis mars 2025, l'Institut national de la santé et de la recherche médicale (INSERM) a mis en place un congé menstruel au bénéfice de son personnel¹. L'INSERM est le premier établissement public relevant de la fonction publique d'État à le faire.

En termes d'effectifs, l'INSERM est le troisième organisme national de recherche public et est le plus féminisé avec 59,3 % de femmes en 2024². Pour comparaison, le pourcentage de femmes dans le premier organisme de recherche public, le CNRS, est de 43,1 %³. Par son domaine d'étude, c'est une équipe de recherche impliquant des chercheurs et chercheuses de l'INSERM qui a mis en évidence la prévalence des douleurs menstruelles dans la population française⁴. Quatre-vingt-dix pour cent des femmes âgées de 18 à 49 ans en souffrent et, parmi elles, 40 % présentent une dysménorrhée modérée à sévère.

Les motivations de l'INSERM pour mettre en place un congé menstruel sont de reconnaître la santé menstruelle, d'améliorer la productivité, de promouvoir l'égalité et l'inclusion et d'améliorer l'attractivité et la rétention des talents en contribuant au bien-être général des personnels. Cette décision est par ailleurs en totale cohérence avec l'obligation de tous employeurs publics ou privés de garantir la santé physique et mentale et la sécurité au travail des employé-es (article L4121-1 du Code du travail).

Tout le personnel de l'INSERM en est bénéficiaire, qu'elles soient fonctionnaires, contractuel-les en alternance ou stagiaires. Aucune condition d'ancienneté n'est demandée. Les symptômes couverts incluent ceux des menstruations incapacitantes, ceux liés à la périménopause et à la ménopause et ceux liés à la dysménorrhée. Pour en bénéficier, les personnes concernées doivent présenter un certificat médical à renouveler chaque année pour attester de la difficulté à effectuer leur travail en présentiel. Le dispositif prévoit la possibilité de poser un jour de congé sous forme d'autorisation spéciale d'absence une fois par mois sans préavis ; il peut donc être posé le jour même. Cette journée peut être prise sous forme de demi-journée si besoin. L'avantage d'une autorisation spéciale d'absence est qu'elle est sans effet sur les congés annuels. La décision de l'INSERM précise que la rémunération est maintenue intégralement pendant ces absences. Le mécanisme de demande a été pensé pour respecter la confidentialité des personnes. En plus de ce dispositif, les possibilités de télétravail ont été élargies avec une recommandation aux responsables hiérarchiques d'accepter des demandes de télétravail sous forme de jour flottant qui sont prévues par la réglementation mais peu appliquées dans la fonction publique en général.

Cette initiative – qui fait de l'INSERM un établissement précurseur en matière de congé menstruel – est le résultat d'une demande des organisations syndicales représentatives, dont le SNCS-FSU qui a beaucoup œuvré pour argumenter dans les instances de dialogue social. Le projet de mise en place de ce congé a été élaboré pendant un an par deux agentes de la direction des ressources humaines, puis porté auprès de la direction avec le soutien des organisations syndicales. Le projet de décision a été présenté au conseil social d'administration de l'INSERM en février 2025 où il a été voté à l'unanimité par les représentant-es élu-es des organisations syndicales. Pour ce qui est du CNRS, malgré l'insistance des organisations syndicales auprès de la direction pour mettre en place un dispositif similaire à celui de l'INSERM, la direction, jusqu'à maintenant, refuse toutes réflexions sur la question.

Maude Le Gall, Secrétaire de la section nationale INSERM du SNCS-FSU

Maud Leriche, Secrétaire générale adjointe du SNCS-FSU

¹ <https://pro.inserm.fr/insERM-met-en-place-un-conge-menstruel>

² <https://pro.inserm.fr/bilan-social>

³ D'après le rapport social unique 2024 du CNRS qui sera bientôt disponible.

⁴ <https://presse.inserm.fr/canal-detox/cest-normal-davoir-mal-pendant-les-regles-vraiment/>

Le congé hormonal et menstruel, est-ce superflu ?

Les cycles hormonaux ont, tout au long de la vie, des conséquences considérables sur le travail et sa pénibilité. Il faut resocialiser la santé hormonale et menstruelle, en faire une affaire de santé publique, relevant du droit et non du marché¹.

Annabel Brochier
Psychologue du travail et ergonomiste

La vie hormonale, menstruelle et procréative des femmes a des conséquences sur leur quotidien. Malgré les connaissances accumulées, les effets des cycles hormonaux et des procréations restent ignorés, tant dans la vie quotidienne que professionnelle.

Ces effets sont minimisés quand ils sont évoqués, et malgré les promesses de « briser les tabous », de « sensibiliser », qu'on nous ressort comme un espoir de soulagement à chaque génération, ils ne donnent pas lieu à des mesures concrètes autres que de nouveaux produits menstruels à consommer pour vivre ses règles silencieusement², et de nouvelles médications pour atténuer tout ce qui pourrait entraver le travail des femmes.

En tant qu'ergonome-psychologue, depuis plus de vingt-cinq ans, j'observe et j'écoute les femmes et les minorités de genre au travail. Force est de constater que les protections menstruelles et les médications, toutes plus révolutionnaires les unes que les autres, ne suffisent pas à supprimer les pénibilités et risques qui découlent des cycles hormonaux tout au long de la vie et de la procréation.

QUELLES PHASES DES CYCLES ET DE LA PROCRÉATION PRÉSENTENT DES PÉNIBILITÉS ?

Évidemment, les règles. C'est la phase qui commence à être reconnue comme pouvant légitimer un répit, sous réserve qu'elles soient « incapacitantes » ou qu'elles génèrent des douleurs sévères. Pourtant, ne considérer que les règles « incapacitantes » ou les règles « très douloureuses ou douloureuses » qui concernent environ 50 % des femmes³, c'est ignorer les 40 % de femmes qui ont des douleurs moindres et à qui on sous-entend qu'elles devraient travailler comme si elles n'avaient pas de douleur du tout. Certes, toutes les douleurs ne se valent pas, mais j'en connais peu qui répondent à la définition du bien-être au travail porté par les politiques de qualité de vie et des conditions de travail (QVCT), surtout quand elles sont réitérées treize fois par an, plusieurs jours de suite, de 13 à 51 ans en moyenne.

Outre les règles, le syndrome pré-menstruel (SPM) fait partie des phases pénibles ainsi que l'ovulation (jusqu'à 40 % des femmes ont

des douleurs ovulatoires⁴). Il en est de même des périodes de procréation : à partir des tentatives jusqu'aux post-accouchements, en passant par les parcours d'aide à la procréation⁵ (25 % des couples ont des problèmes de fertilité), les trois mois de grossesse sous silence⁶, les *post-partum*, les allaitements, les rééducations périnéales, etc. Les interruptions de grossesse sont éprouvantes physiquement et psychologiquement. Qu'elles soient spontanées ou non, dans un pays qui se flatte d'avoir inscrit le droit à l'avortement dans sa constitution, toutes les interruptions de grossesse doivent présenter la même légitimité à une récupération physiologique et psychologique. Les périodes de ménopause sont également éprouvantes (de la pré- à la post-ménopause). Je passe sur les effets des traitements hormonaux et solutions contraceptives diverses (dont certaines sont utilisées pour pouvoir travailler et non comme contraception) : les scandales des implants contraceptifs (stérilets),

¹ Voir la tribune : Pour une véritable sécurité sociale de la menstruation, 26 septembre 2024. <https://miniurl.be/r-6ggw>

² Jeanne Guen, 2023. *Une histoire des produits menstruels*, Divergences. <https://miniurl.be/r-6ggx>

³ Enquête Ifop pour *Intimina*, 2021. Enquête auprès des femmes sur l'impact des règles sur la vie. <https://miniurl.be/r-6ghb>

Rapport d'étude de l'IFOP pour *Eve and Co*, 2022. Enquête sur les difficultés à vivre ses règles au travail et l'attrait des salariées pour le congé menstruel. <https://www.ifop.com/wp-content/uploads/2022/10/119422-ppt.pdf>

⁴ Nathan R. Brott, Jacqueline K. Le, 2023. « Mittelschmerz ». <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/31747229/>

C O'Herlihy, H P Robinson, L J de Crespigny, 1980. « Mittelschmerz is a preovulatory symptom », *Br Med J*, 280, 986.

<https://doi.org/10.1136/bmj.280.6219.986>

⁵ Irène Lucile Hertzog, 2015. « Au cœur de la division sexuelle du travail productif et reproductif. L'assistance médicale à la procréation en question », *Rencontres Travail et maternité*. https://www.youtube.com/watch?v=1A0lw_0SBjU

⁶ Judith Aquien, 2021. *Trois mois sous silence, le tabou de la condition des femmes en début de grossesse*, Payot et Rivages.

des implants urinaires⁷, ou l'alerte sur le dernier traitement non hormonal de ménopause⁸, ne sont que les faces émergées de l'iceberg des effets secondaires que subissent les femmes.

Ajoutons les pathologies spécifiquement ou majoritairement féminines et celles particulièrement récurrentes : cancers gynécologiques, cancers des seins dont la France est championne du monde, fibromes, syndrome des ovaires polykystiques, prolapsus, vaginites, vulvites, dyspareunies, MST dont beaucoup touchent majoritairement les femmes, mycoses vulvo-vaginales, cystites etc. En lien avec la vie hormonale et procréative, le quotidien médical des femmes est sans commune mesure avec celui des hommes.

QUEL TRAVAIL INVISIBLE ENGENDRENT LES CYCLES ET LA PROCRÉATION ?

Ces cycles et procréations, et leur traitement sociétal, imposent un travail invisible physiologique, psycho-émotionnel et cognitif, qui n'est jamais évalué sous l'angle des pénibilités et risques au travail.

Le travail invisible physiologique ne consiste pas seulement à supporter les douleurs (de ventre, de jambes, les migraines hormonales, etc). Il consiste aussi à articuler les effets des cycles et de la procréation avec les contraintes du travail : constipations ou diarrhées pré-menstruelles à caler au milieu des trajets ou aux heures de pauses contraintes, flatulences à retenir en périodes d'ovulation ou de SPM, bouffées de chaleur, sueurs nocturnes et insomnies en période de péri à post-ménopause, douleurs périnéales, sécheresses

vulvaires et vaginales que les positions de travail peuvent accentuer (en périodes de post-accouchement, ménopause, post-violences, ou liées à la sexualité pénétrative⁹), les douleurs de dos fréquentes en grossesse et post-accouchement, les hémorroïdes prémenstruelles ou de grossesse, les fuites urinaires (près de 50 % des femmes en souffrent¹⁰) à tenter de contenir, les tirages de lait et vomissements à dissimuler aux toilettes, etc. Tous ces effets sont à articuler soigneusement avec les conditions de travail pour ne pas affecter son travail ou ses collègues.

Le travail invisible psycho-émotionnel est protéiforme. La souffrance la plus citée est d'avoir à cacher en permanence son état¹¹ pour que ces effets soient imperceptibles par les collègues, en particulier masculins. C'est très coûteux en ressources psychiques et cognitives. Vous pouvez clarifier votre état aux collègues lorsque vous avez un « petit rhume » pourtant contagieux, mais vous ne pouvez pas annoncer votre énième cystite, pourtant inoffensive pour eux, et qui explique votre retard parce qu'il a fallu faire un prélèvement urinaire (quand vous aurez les résultats, n'oubliez pas de justifier votre départ précipité pour aller chercher l'antibiotique). En plus de cacher son état, il faut simuler le bien-être. Les femmes « qui kiffent le patin à glace pendant les règles » sont des exceptions. Ces injonctions publicitaires au bien-être¹² sont délétères pour la santé mentale des femmes qui, dans

leur écrasante majorité, ne correspondent pas à ces idéaux. Un gros travail psycho-émotionnel consiste aussi à rester zen (exigences psycho-émotionnelles) : rester imperméable aux moqueries sur les règles et la ménopause, sinon, vous n'avez pas d'humour ; négocier diplomatiquement une pause lors des trajets avec le collègue qui refuse de s'arrêter pour les « pisseuses ». Chacun des facteurs de RPS (risques psycho-sociaux) se retrouve dans l'articulation travail-cycles hormonaux : charge de travail, autonomie et marges de manœuvre réduites, insécurité, absence de reconnaissance des efforts, manque de perspective, etc.

Le travail invisible cognitif consiste à s'adapter en permanence aux imprévisibilités (les effets sont souvent imprévisibles en fréquence, durée, et intensité). Cette imprévisibilité amène à prévoir (plan A, plan B), à modifier le planning, le plus discrètement possible. Ce travail d'anticipation reste un privilège réservé à celles qui peuvent adapter leurs journées. « Plus souvent que les hommes, le travail des femmes les expose à une charge mentale importante, alors qu'elles bénéficient moins fréquemment de reconnaissance et de soutien social de la part de l'entourage professionnel, disposent de moins d'autonomie pour réaliser leurs tâches et sont davantage contrôlées¹³. » Le travail psycho-cognitif, c'est aussi résoudre des tensions : choisir entre la reprise à temps plein et la rééducation périnéale parce que tout ne rentre pas dans le planning. Ou penser à passer régulièrement aux toilettes vérifier qu'il n'y a pas de tâche quand des tenues blanches sont imposées.

En plus des pénibilités, les prises de risques passent sous les radars de l'évaluation des risques. Quelques

⁷ France inter, 2025 « Scandale des implants, une victime témoin ». <https://www.youtube.com/watch?v=MXPev8vXF5o>

⁸ Agence nationale de sécurité du médicament et des produits de santé, mai 2025. « Fézonitétant, risque de lésion hépatique et nouvelles recommandations ». <https://miniurl.be/r-6ghc>

⁹ Caroline Ernesty et Agathe Moreaux, 2025. *Pourquoi le sexe fait mal*, Hors d'atteinte. Et en vidéo, dans l'émission de Salomé Saqué, Blast, 2025 : <https://miniurl.be/r-6ghd>

¹⁰ Caroline Coq-Chodorge, 2024. « Près de la moitié des femmes souffrent de fuites urinaires, un tabou féminin », *Médiapart*. <https://miniurl.be/r-6ghe>

¹¹ Annabel Brochier, 2024. « Faut le dire si on vous oestrogène, l'ensemble des tabous que vivent les femmes ». Blog *Médiapart*. <https://miniurl.be/r-6ghf>

¹² Observatoire de la publicité sexiste, rapport 2023. « Le sexisme dans la publicité française ». <https://antipub.org/rapport-sexisme-dans-la-publicite-francaise-2/>

¹³ Dares, rapport 2023. « Conditions de travail et mixité ». <https://miniurl.be/r-6ghg>

témoignages : une caissière qui met deux tampons et une serviette car elle ne maîtrise pas ses heures de pause, une aide à domicile qui change sa protection au bord de la route, certains particuliers lui refusant l'accès aux toilettes « *car l'eau coûte cher* », une commerciale en péri-ménopause qui conduit plusieurs heures pour aller en clientèle, après plusieurs nuits d'insomnies.

PROPOSITION

Ne parler que des règles et que des douleurs incapacitantes, c'est invisibiliser l'ensemble du travail physique, psychique et cognitif que les cycles et la procréation génèrent tout au long de la vie. Nous pouvons continuer à nier, minimiser, euphémiser et laisser les femmes s'épuiser à résoudre des injonctions sociétales et professionnelles (toutes plus contradictoires les unes que les autres) pour articuler tant bien que mal les cycles et la procréation avec le travail ; ou bien, nous pouvons reconnaître ces pénibilités particulières, et choisir de les prévenir et les compenser, comme on le fait pour de nombreuses conditions de travail particulièrement dans les métiers masculinisés.

Cela passe par une possibilité de repos, de récupération : un congé hormonal et menstruel, de vingt-six jours par an (deux jours par cycle) fractionnables par demi-journées (certaines personnes ou certains cycles peuvent nécessiter une ou deux demi-journées, d'autres peuvent nécessiter une ou des journées complètes). C'est une mesure de prévention des pénibilités et des épuisements au travail des femmes et personnes concernées¹⁴. Et une mesure d'égalité professionnelle.

D'autres mesures peuvent compléter ce congé hormonal et menstruel

dans le quotidien¹⁵ et au travail : une évaluation de bonne foi des risques et pénibilités liées à cette articulation cycles hormonaux-travail, des protections périodiques sur le lieu de travail, des espaces de repos, etc.

CONGÉ HORMONAL ET MENSTRUEL RENCONTRE DE NOMBREUSES OPPOSITIONS

Parmi les objections, la fameuse « discrimination » des femmes. Opposer l'argument de la discrimination des femmes, c'est à la fois un aveu et une menace. C'est l'aveu que les femmes sont discriminées au travail comme ailleurs, que tout le monde le sait et, qu'*a minima*, l'inaction organisée permet de pérenniser ces discriminations. C'est aussi la menace que ces discriminations pourraient s'aggraver si elles osaient revendiquer un répit compensatoire à ces pénibilités que les générations précédentes ont supportées en serrant les dents pour avancer sur d'autres injustices et d'autres droits.

Or, la discrimination et la menace de la discrimination sont interdites. Et peuvent être sanctionnées quand il y a une volonté des responsables. Utiliser ou ne pas utiliser le congé hormonal et menstruel, ou tout autre mesure de prévention, pour discriminer est un choix. De plus, l'introduction du congé paternité dans les accords d'entreprise a donné lieu à de géniales idées anti-discrimination des pères (maintien de salaire à 100 %, maintien des primes et avantages, et surtout, vérification que le salaire et la progression de carrière du travailleur ne sont pas affectés par le congé paternité). Serait-ce plus compliqué à mettre en œuvre pour se prémunir de la discrimination éventuelle liée au congé hormonal et menstruel ?

La présomption d'abus dans l'utilisation de ce congé hormonal et menstruel pèse aussi sur la santé mentale des femmes et personnes concernées. Contrairement aux affaires de viols et de violences masculines systématiques, je n'ai jamais entendu un défenseur des libertés rappeler que les utilisatrices potentielles de ce congé ont aussi droit à la présomption d'innocence. C'est une intimidation pour qu'elles n'en fassent pas usage (qui fonctionne plutôt bien si on considère le taux de recours au congé menstruel dans les structures qui l'ont mis en place et qui est faible au regard de la prévalence des pénibilités). Et c'est aussi un moyen pour justifier un énième contrôle du corps des femmes, en exigeant un certificat médical. A l'heure où les procès pour viols et violences masculines dans le monde médical s'enchaînent, où les études s'accroissent sur la non considération de la parole des femmes dans le milieu médical¹⁶, les renvoyer faire contrôler ces pénibilités connues depuis la nuit des temps, c'est quand même impudent. Par ailleurs, les structures qui conditionnent le congé menstruel à un justificatif médical ne disent rien des critères d'évaluation de « l'incapacité », des refus des médecins qui estiment que rédiger des certificats n'est pas leur travail, ni de la prise en charge du temps des travailleuses et du coût des consultations médicales¹⁷. Les entreprises privées qui mettent en place un véritable congé pour prévenir le cumul de ces pénibilités, même si on peut déplorer qu'elles le restreignent pour le moment au motif des règles, le mettent en place sans justificatif médical, sur la base, non pas de la défiance, mais de la confiance, qui est un pilier de nos relations sociales et de travail.

¹⁴ Marie Pezé, propos recueillis par Brune Mauger, 2024. « Le présentisme au travail pénalise les femmes ». *Le Monde*. <https://miniurl.be/r-6ghh>

¹⁵ Tribune collective, 2024. « Pour une véritable Sécurité sociale de la menstruation », Les invitées de *Médiapart*. <https://miniurl.be/r-6ggw>

¹⁶ France 3, 2024. « Notre réflexion médicale est sexiste et raciste : discriminations dans la prise en charge médicale ». <https://miniurl.be/r-6ggy>

¹⁷ *Le Monde* avec l'AFP, 2024. « Un médecin spécialiste sur deux pratique le dépassement d'honoraires, alerte l'UFC-Que choisir ». <https://miniurl.be/r-6ggz>

Prendre le « droit de l'Homme à la science » des femmes au sérieux

Samantha Besson est titulaire de la chaire Droit international des institutions au Collège de France où elle a délivré, en 2024, un cours sur le droit international de la science. Elle a été l'une des conférencières du colloque « Genre & sciences » qui s'y est tenu en octobre 2024¹. Cet entretien, recueilli par Hélène Gispert et Marion Paoletti, est le fruit d'une collaboration entre *Regards Croisés* et la *VRS*.

Vous dites que le « droit de l'Homme à la science » est à redécouvrir dans toutes ses dimensions. En quoi consiste-t-il ?

C'est un droit culturel spécifique d'accès et de participation à la science. Le droit « *de participer au progrès scientifique et aux bienfaits qui en résultent* » a été déclaré pour la première fois en 1948 à l'article 27(1) de la Déclaration universelle des droits de l'Homme. Il est alors présenté comme un droit collectif et participatif. Comme d'autres droits de la Déclaration, le droit de l'Homme à la science a ensuite été confirmé en 1966 et garanti de manière obligatoire à l'article 15(1)(b) et (3) du Pacte international sur les droits économiques, sociaux et culturels. Néanmoins, et à l'instar de ce qui s'est passé pour d'autres droits sociaux, le droit de « *bénéficier du progrès scientifique et de ses applications* » est désormais garanti sous la forme d'un droit individuel et passif de redistribution des bienfaits de la science. C'est d'ailleurs en partie ce qui explique qu'il soit tombé dans l'oubli depuis.

¹ La conférence de Samantha Besson été publiée sous la forme d'un chapitre au sein des actes du colloque : BESSON Samantha, Prendre le « droit de l'Homme à la science » des femmes au sérieux, in COMBES Françoise et al. (dir.), *Genre et Sciences*, Actes du Colloque de rentrée 2024 du Collège de France, Paris, Collège de France/Odile Jacob 2025. Son enregistrement est disponible sur le site du Collège de France : <https://miniurl.be/r-6ezf>

Depuis 2009, grâce aux efforts conjoints de différents organes onusiens, le droit de l'Homme à la science a été redécouvert et progressivement interprété de manière à retrouver sa dimension collective et participative originelle. La recherche juridique participe à ce travail de réanimation du droit, et c'est en tant que chercheuse que je m'exprime. Il s'agit pour nous de faire en sorte que les 173 États parties au Pacte (dont la France) respectent les obligations que ce droit fonde, en le rendant effectif. Il faut aussi assurer que les communautés scientifiques, y compris en France, comprennent et respectent leurs responsabilités concurrentes tirées de ce droit, des responsabilités juridiques qui vont bien au-delà des responsabilités purement éthiques qu'elles se donnent.

Le droit de l'Homme à la science regroupe un faisceau de droits scientifiques que l'on peut subdiviser en trois groupes. Il recouvre, premièrement, un droit d'accéder et de participer à la pratique scientifique, et ce, par la liberté de la recherche et la liberté académique, mais pas uniquement. Ce droit s'étend aussi à l'organisation de la science, puisqu'il s'agit d'une pratique participative à instituer et organiser. C'est, deuxièmement, aussi un droit d'accéder et de participer aux bienfaits de la science. Il serait erroné toutefois de distinguer

Samantha Besson

Titulaire de la chaire Droit international des institutions au Collège de France



Samantha Besson.

artificiallement entre la pratique et ses bienfaits et, par extension, entre la participation à l'une et à l'autre dans la mesure où, en tant que pratique culturelle et participative, la science est un processus de création sans fin. C'est pour la même raison qu'il n'est pas possible, non plus, de séparer strictement le droit à participer à la science des scientifiques du droit à en bénéficier des non-scientifiques. Enfin, et troisièmement, le droit de l'Homme à la science recouvre aussi un droit d'être protégé contre les « méfaits » (par opposition aux bienfaits) de celle-ci. C'est le cas lorsque la science nuit aux autres intérêts des titulaires de droits de l'Homme, voire à la science elle-même en tant qu'elle doit être universelle et égalitaire.

Vous proposez d'élargir ce droit de l'Homme aux femmes. Pourquoi cet élargissement est-il nécessaire ?

En garantissant un droit spécifique aux savoirs, le droit de l'Homme à la science peut aussi être lu à la fois comme un droit égal à la science des femmes et comme un droit égal des femmes à la science.

Ce droit a un double potentiel. Il permet, tout d'abord, de protéger l'égalité et la multiplicité des perspectives scientifiques, y compris féminines. Ce faisant, il fait écho aux théories multiculturelles, y compris féministes, des sciences et contribue à la défense d'une forme de multiperspectivisme en science. En partie pour cette raison, ensuite, le droit égal des femmes à la science protège aussi la participation égale des femmes à la production des savoirs comme un vecteur ou cadre de réalisation de tous leurs autres droits de l'Homme. Il leur permet de participer à la conceptualisation et à la réalisation de tous ces droits sans risquer, pour autant, de les essentialiser.

À ce titre, ce droit offre une protection des savoirs féminins qui complète l'interdiction de la discrimination des femmes d'ores et déjà applicable en science, et ce, de deux manières au moins.

Premièrement, ce droit permet de se distancer d'une approche purement neutralisante du genre en science selon laquelle hommes et femmes seraient identiquement situés sur un plan scientifique et il faudrait, pour corriger leurs inégalités matérielles, rétablir une égalité-identité par la lutte contre les discriminations. Cette approche a d'ailleurs permis à la science européenne moderne de s'imposer depuis le XVII^e siècle comme une science dite « universelle » et de justifier ce qu'on appelle parfois la « pasteurisation » des savoirs locaux non-européens et, bien sûr, celle des savoirs des femmes de science. Deuxièmement, le droit égal à la science des femmes permet d'abandonner l'idée selon laquelle la culture

scientifique serait toujours un obstacle à l'égalité des femmes en science. Par sa garantie institutionnelle, en effet, le droit de l'Homme à la science protège la dimension collective de la pratique scientifique et l'importance de la culture scientifique par le droit à l'auto-réglementation de la communauté scientifique. Plutôt que de considérer la culture scientifique comme étant irrémédiablement discriminatoire, dès lors, le droit égal à la science des femmes fonde plutôt un droit et une responsabilité des scientifiques et des communautés scientifiques de reconstruire cette culture de manière égalitaire entre hommes et femmes et de le faire de l'intérieur.

En quoi cette prise en compte du droit des femmes à participer à la science, pour ne prendre que cet angle-là du droit à la science, est-elle innovante par rapport aux politiques d'égalité promues par l'État français, l'ANR ou l'Union européenne ?

Dans la mesure où les inégalités entre hommes et femmes en science résistent au droit anti-discriminatoire y compris dans les pays où ce droit est le plus effectif, il est nécessaire de comprendre qu'elles sont propres à la pratique culturelle spécifique, sur un plan institutionnel et normatif, qu'est la science. C'est donc dans un droit spécifique à la science qu'une réponse doit être recherchée plutôt qu'uniquement dans une approche de droit anti-discriminatoire général appliquée à la science.

Par ailleurs, traiter des inégalités entre hommes et femmes en science sous l'angle du droit de l'Homme à la science, c'est le faire par le biais d'un droit spécifique à la protection de la science « pour la science » – et non pas à des fins instrumentales, par exemple pour le développement économique ou technologique d'un pays comme on l'entend souvent (par exemple : « *la France a besoin d'ingénieures !* »). À ce titre, l'argument que j'avance se distingue de l'approche adoptée par la plupart des études et rapports d'organisations scientifiques natio-

nales et internationales existants sur le thème et qui visent à mieux intégrer les femmes en science non pas dans l'intérêt des femmes ou des savoirs féminins en soi, mais pour les mettre à contribution d'autres objectifs.

Plus précisément, les trois dimensions du droit égal des femmes à la science mentionnées précédemment fondent trois groupes d'obligations spécifiques à la pratique scientifique.

Le droit égal des femmes à la science fonde, tout d'abord, des obligations d'assurer un droit égal d'accéder et de participer à la pratique scientifique. C'est le cas, par exemple, de l'accès et de la participation à la carrière scientifique aux mêmes conditions de traitement, d'évaluation et d'avancement professionnels, à l'élaboration de projets de recherche scientifique et à l'organisation des communautés scientifiques. Ce droit fonde, en outre, des obligations d'assurer un droit égal d'accéder et de participer aux bienfaits de la science. Cela comprend, par exemple, le droit des femmes de faire l'objet de recherches scientifiques au même titre que les hommes et d'en être les destinataires ou bénéficiaires au même rang. Enfin, le droit égal des femmes à la science fonde, et c'est une dimension du droit qui permet de réparer en partie les conséquences parfois tragiques de l'histoire de la place des femmes en science, des obligations de protection contre les méfaits de la science, y compris lorsqu'ils font l'objet d'un « consentement ». C'est le cas, par exemple, de la protection contre l'expérimentation sur les femmes, contre la « pseudo-science » sexiste ou contre l'exclusion des intérêts féminins de certaines recherches scientifiques.

Vous utilisez l'expression « "droit de l'Homme" à la science », alors que vous développez une perspective critique féministe.

Le terme « droit de l'Homme », avec une majuscule, est préféré ici à celui « droit humain ». Il y a en effet toujours deux écueils à contourner,

lorsque l'on traite non seulement de questions liées au genre, mais aussi de questions de science à travers le prisme des droits de l'Homme.

Premièrement, il faut répondre aux critiques féministes des droits de l'Homme, des droits qu'elles considèrent comme masculins. Cela passe par le développement d'un humanisme féministe et d'une conception des droits de « l'Homme » en tant que droits de la personne humaine en général et non pas uniquement « de l'homme » au masculin. À cet égard, il serait bien entendu plus correct de parler de droits « de la personne humaine », mais le titre que j'ai choisi pour mon chapitre (« Prendre le droit de l'Homme à la science des femmes au sérieux ») joue précisément sur cette ambiguïté et rappelle que ce droit de l'Homme a d'abord été pensé, comme tous les autres, comme un droit de l'homme au masculin.

Deuxièmement, il est nécessaire de repousser le spectre du scientisme juridique en matière de droits de l'Homme et de la définition par la science (y compris par la « science du genre ») des intérêts de la personne humaine à protéger par ces droits. Cela passe par le développement d'un humanisme scientifique et, en l'occurrence, d'un humanisme scientifique féministe. L'enjeu en effet est de proposer une conception des droits « de » l'Homme en tant que droits par lesquels les personnes humaines, dont les femmes, s'instituent juridiquement comme telles, et non pas en tant que droits à tirer d'un état biologique (et « scientifiquement » déterminé) des êtres « humains » y compris de sexe féminin (comme peut, au contraire, le suggérer la notion de droits « humains » en traduction de l'anglais *human rights*). Après tout, l'on ne parle pas en français de droits « animaux », mais bien de droits « des animaux ».

Vous avez parlé de « savoirs féminins ». N'y a-t-il pas un risque d'essentialisation de l'apport des femmes et de

renoncement à une éventuelle universalité des connaissances scientifiques ?

Non, au contraire. Ici, comme ailleurs, c'est précisément cette notion d'« universalité des connaissances scientifiques » qu'il s'agit d'interroger, et surtout l'identité et l'uniformité qu'elle semble sous-entendre.

L'objet du droit de l'Homme à la science est la science. Ce que la science ainsi protégée recouvre exactement peut, voire doit, demeurer contesté. C'est en effet le propre de tout droit de l'Homme que de rendre son objet essentiellement contestable en maintenant le débat à son sujet constamment ouvert. Cependant, en faisant de la science l'objet d'un droit de l'Homme, et donc de protection au titre d'un droit fondamental universel et égal de la personne humaine, le droit international des droits de l'Homme soumet le type de science à même d'être protégée (pour qu'elle mérite de l'être !) à des contraintes normatives.

Il s'agit de contraintes à la fois d'« universalité contextualisée » et d'« égalité différenciée ». En effet, pour qu'un intérêt ou un bien puisse être protégé comme un droit de l'Homme, ce bien doit être non seulement universellement partagé, mais aussi partageable dans des contextes différents. Les savoirs et pratiques d'acquisition et de consolidation des savoirs à protéger sont donc bien universels, mais dans tous leurs contextes. Ils peuvent, voire doivent être situés ou contextualisés au sein des multiples communautés scientifiques qui les produisent à travers le temps et l'espace. En outre, pour qu'un intérêt ou un bien puisse être protégé comme un droit de l'Homme, ce bien doit être non seulement partagé de manière égale, mais aussi partageable au titre de capacités différentes. Les savoirs et pratiques d'acquisition et de consolidation des savoirs à protéger sont donc bien égaux, mais dans toute leur diversité. Ils peuvent, voire doivent être exercés en de multiples capacités sur le long arc des savoirs.

En somme, l'approche proposée, comme d'autres d'ailleurs, cherche à tracer un chemin entre neutralité et essentialité des savoirs. C'est en permettant à toutes les femmes au pluriel, seules ou en groupes, de participer à la conceptualisation et à la réalisation de tous leurs autres droits par une participation à la pratique scientifique qu'on peut espérer éviter de les essentialiser, elles et leurs savoirs.

Le projet de votre chaire au Collège de France mentionne la nécessité de mener « un travail d'innovation institutionnelle² » dans un moment que vous qualifiez de « nouveau moment institutionnel pour la science ».

Le regain d'intérêt pour un droit de l'Homme longtemps oublié tient à la situation contemporaine des sciences qui, à bien des égards, rappelle celle des années 1940.

Il faut signaler, premièrement, le champ universel de nombreuses pratiques scientifiques et des menaces qui pèsent sur elles, ce qui déborde les compétences des seuls droits nationaux. Il faut aussi mentionner, deuxièmement, la privatisation de la recherche scientifique dans une économie globale fondée sur l'innovation, qui dépasse elle aussi les capacités des institutions nationales. Troisièmement, une concurrence économique, militaire et donc juridique accrue s'exerce désormais entre États sur le marché globalisé de la science, avec pour conséquence un marché mondial de la recherche scientifique. Une quatrième difficulté tient à l'accélération exponentielle des développements technologiques destinés à traiter des conséquences néfastes de développements technologiques antérieurs, favorisant dès lors une fuite en avant en matière scientifique. Cinquièmement, il faut signaler le développement rapide de technologies à double usage ou, du moins, de technologies à potentiel de préjudice grave et irrév-

² <https://miniurl.be/r-6ezj>

versible pour la personne humaine (comme l'intelligence artificielle, l'édition génomique ou la géoingénierie).

En réaction à ces difficultés, c'est la possibilité de relancer le projet d'un droit international de la science qui se dessine et, avec elle, ce que j'ai effectivement appelé ailleurs un nouveau « *moment institutionnel international* » de la science.

Dans le contexte contemporain, le droit (et notamment le droit international) constitue-t-il encore réellement un levier pour favoriser le changement culturel ?

C'est précisément parce que l'universalité de la pratique scientifique est de plus en plus contestée et menacée par des acteurs tant publics que privés que la garantie de la science non seulement en droit, mais aussi sa garantie universelle et donc par le droit international sont devenues essentielles. C'est d'ailleurs devenu très clair désormais pour toutes les chercheuses et chercheurs soucieux de protéger leur liberté académique en France et dans le monde. Et ce qui nous permet de garantir la science comme un bien commun universel, c'est précisément le droit international.

Ce que traduit votre question, c'est donc plutôt, à mon avis, le doute légitime que l'on peut avoir quant à l'universalité de la justification de l'autorité que prétend avoir ce droit international. Je vous renvoie ici à ce que j'ai dit précédemment de la nécessité de la contextualisation du contenu des obligations universelles. Pour qu'elles soient bien contextualisées et adaptées aux circonstances locales, il est essentiel, à l'avenir, que nos institutions nationales (législatives, exécutives et judiciaires) et régionales se saisissent de leurs obligations et les interprètent en contexte. C'est de cette manière qu'une pratique commune des États et organisations régionales quant à leur contenu minimal pourra se consolider progressivement sur un plan univer-

sel et renforcer par-là non seulement l'autorité mais aussi la légitimité universelle du droit international de la science.

Quelles formes concrètes pourrait prendre aujourd'hui l'inclusion explicite des femmes dans « le droit de l'Homme à la science » au sein de nos organisations académiques ?

Il ne suffit plus de s'en remettre à la bonne volonté des communautés scientifiques et de leurs organisations et aux nombreux rapports et recommandations éthiques qu'elles publient sans lien au cadre juridique existant. Ces textes sont au mieux sans effets et au pire, je l'ai dit, font de la protection de la science des femmes un instrument du développement ou de l'économie. Le droit anti-discriminatoire appliqué à la science a, lui aussi, montré ses limites, notamment du fait de son approche neutralisante de la science des femmes et de son aveuglement aux ressorts internes à la culture scientifique.

En réponse, dans ma conférence et le chapitre qui la reproduit, j'ai proposé d'identifier plus précisément les obligations supplémentaires et spécifiques aux savoirs que fonde le droit égal des femmes à la science en droit international des droits de l'Homme. La mise en œuvre du droit de l'Homme à la science des femmes doit en effet passer par la mise en place d'un cadre juridique et institutionnel solide, propre à garantir, d'une part, un droit égal d'accès, de participation et de protection de toutes les femmes (le « droit égal des femmes » à la science) et, d'autre part, la prise en compte à égalité des perspectives féminines en science (le droit égal à la « science des femmes »).

Il est essentiel, toutefois, que ce cadre juridique et institutionnel de la science prenne en compte les particularités de la pratique culturelle spécifique qu'est la science et s'y insère. Cela passera par le respect tant des obligations des États que des responsabilités des organisations scientifiques en la matière. Premiè-

rement, en effet, il s'agit de comprendre que le droit de l'Homme à la science est une source d'obligations juridiquement contraignantes de mise en œuvre pour les États, comme la France, et par extension leurs organisations internationales, comme l'Union européenne. Ces États et organisations ont notamment l'obligation d'adopter un « droit de la science » qui prévoit des responsabilités juridiques pour les communautés scientifiques et leurs organisations d'assurer l'égalité des femmes en science, et en particulier des responsabilités qui soient adaptées à la pratique scientifique et à son organisation propre. Deuxièmement, le droit de l'Homme à la science fonde en outre des responsabilités juridiques de mise en œuvre de la part des communautés scientifiques et de leurs différentes organisations dont, par exemple, les universités, le Collège de France ou le CNRS. Ces organisations ont une responsabilité directe de droit international fondée sur le droit de l'Homme à la science de s'auto-organiser et de s'auto-réglementer de manière à assurer l'égalité des femmes en science, y compris en se réformant à cette fin. Ce « bon auto-gouvernement » de la science doit notamment passer par une réforme égalitaire de l'éthique scientifique de manière à se fonder directement sur le droit de l'Homme à la science.

Encart bibliographique

BESSON Samantha, 2025, The Institutional Guarantee of the Human Right to Science, *Human Rights Law Review*, Volume 25, Issue 1, March 2025. <https://doi.org/10.1093/hrlr/ngae023>

BESSON Samantha, 2024, *La science, un droit de l'Homme ?*, Conférences inaugurales de l'Académie suisse des sciences humaines et sociales, Swiss Academies Communications, vol. 19:2, Berne: SAGW 2024. <http://doi.org/10.5281/zenodo.10658435>

Cours au Collège de France 2024 : <https://miniurl.be/r-6ezl>

Marie et Irène Curie à travers leur musée

Les collections d'instruments et d'archives proposées au public par le Musée Curie mettent notamment à l'honneur l'œuvre de deux grandes scientifiques, Marie Curie et Irène Curie, dont les travaux aussi bien que les engagements continuent de nous éclairer aujourd'hui. Nous avons pris le parti ici de présenter brièvement le site lui-même, de la création de l'institut du radium à celle du lieu d'histoire, de mémoire et de diffusion de la culture scientifique qui a pris sa suite et est aujourd'hui une unité mixte du CNRS et de l'Institut Curie.

Denis Guthleben
Directeur du Musée Curie

27 décembre 1909. Le conseil de l'Université de Paris se réunit dans les bâtiments de la « Nouvelle Sorbonne », ce vaste ensemble dont l'architecte Henri-Paul Nénot est (enfin !) venu à bout huit ans plus tôt. La décision est prise de créer un « institut du radium », afin de poursuivre les recherches sur la radioactivité mais aussi d'explorer, en lien avec l'Institut Pasteur, dont le conseil d'administration vient alors de valider la participation à ce projet ambitieux, ses applications biologiques et médicales.

DU LABORATOIRE...

La radioactivité n'est encore qu'une adolescente en 1909. Découverte treize ans plus tôt par Henri Becquerel, elle lui a valu le prix Nobel de physique en 1903, partagé avec Pierre et Marie Curie, les scientifiques qui ont poursuivi l'étude des « phénomènes de radiation » qu'il avait mis au jour, et révélé l'existence de deux éléments chimiques très radioactifs, le polonium et le radium. L'histoire est bien connue, comme les conditions de son déroulement : le couple a d'abord travaillé dans un hangar de l'École municipale de physique et de chimie industrielles de Paris,

que Marie Curie a elle-même décrit comme « *une baraque en planches, au sol bitumé et au toit vitré, protégeant incomplètement contre la pluie, dépourvue de tout aménagement...* ». Puis, en 1905, lorsque Pierre Curie a été nommé professeur à la faculté des sciences de Paris, ils ont pu continuer leurs recherches dans un petit laboratoire de la rue Cuvier, que Marie Curie a continué de fréquenter seule après le décès de son époux le 19 avril 1906.

Devenue à son tour professeur en Sorbonne en 1909 – la première femme à accéder à une telle fonction ! – Marie Curie n'a eu de cesse de militer pour la construction d'un centre de recherches plus vaste et mieux doté, avec d'autant plus d'acharnement que la radioactivité n'a pas tardé à révéler ses applications thérapeutiques, en particulier pour le traitement des tumeurs cancéreuses. Les bâtiments qui composent finalement en 1915 l'institut du

radium reflètent cette association entre la recherche fondamentale et ses applications : un « pavillon Curie » accueille les recherches de physique et de chimie menées sous la direction de Marie Curie, un « pavillon Pasteur » placé sous celle du médecin Claudius Regaud est dédié aux études biologiques et médicales, et un petit édifice nommé « Pavillon des sources » renferme, entre autres, un « service d'émanation » où sont préparées les ampoules radioactives destinées



© Musée Curie Collection A.C.C.

Marie et Irène Curie.

au traitement des malades – mais aussi, à l'aseptisation de certaines blessures subies par les soldats de la Grande Guerre.

Le site sur lequel l'institut du radium a vu le jour appelle quelques précisions. Implanté non loin de la Sorbonne, il relevait auparavant du couvent des Filles de Saint-Michel, avant de devenir, sous la Troisième République, l'un des premiers campus de recherche et d'enseignement supérieur : l'institut océanographique et l'institut de géographie y ont été érigés en parallèle de l'institut du radium, avant d'être rejoints, dans les années 1920, par le laboratoire de chimie physique de Jean Perrin, l'institut de biologie physico-chimique que ce dernier a pu fonder, avec le soutien d'Edmond de Rothschild et, pour finir, l'institut Henri-Poincaré de mathématiques et de physique théorique... des structures installées le long d'une rue « Pierre-Curie » percée en 1909, et qui ont nourri les réflexions de Jean Perrin lorsqu'il a mené, dans les années 1930, sa croisade pour l'organisation nationale de la recherche, couronnée en 1939 par la création du CNRS.

... AU MUSÉE

Marie Curie a assuré la direction de son laboratoire jusqu'à sa disparition, le 4 juillet 1934. Elle a pu assister à la découverte de la radioactivité artificielle par Irène Curie et Frédéric Joliot en janvier 1934, mais pas au prix Nobel de chimie qui est venu les récompenser l'année suivante, ni à l'entrée de sa fille au gouvernement du Front populaire en juin 1936, comme sous-secrétaire d'État à la Recherche scientifique – une première dans l'histoire, là aussi, alors que les Françaises étaient encore privées du droit de vote ! Le bureau de Marie Curie a ensuite été occupé par André Debierne jusqu'en 1946, puis par Irène Curie



© Musée Curie.

Le musée Curie.

jusqu'à son décès en 1956, enfin par Frédéric Joliot jusqu'en 1958. Son successeur, Jean Teillac, s'est installé dans le nouvel institut de physique nucléaire bâti à Orsay, tout en apportant son appui à la préservation des pièces historiques de l'institut du radium : cette première « sanctuarisation » est à l'origine de l'actuel Musée Curie, dont les étapes de constitution ont été très bien relatées par Renaud Huynh, qui en a assuré la direction de 2008 à 2025, et par Adrien Klapisz, responsable de ses collections¹.

Lieu de mémoire, de culture scientifique et de partage du savoir, collaborant de près avec l'association Curie et Joliot Curie (ACJC) dont les origines remontent, elles aussi, à la fin des années 1950, le Musée Curie est aujourd'hui une unité d'appui et de recherche (UAR 6425) du CNRS et de l'Institut Curie, distribuée sur deux sites. Au rez-de-chaussée de l'institut du radium, le long d'une rue qui porte, depuis 1967, les noms de « Pierre-et-Marie-Curie », se trouvent ses salles historiques – le bureau de Marie Curie et son

laboratoire mitoyen – ainsi que les espaces d'exposition permanente sur l'histoire de la radioactivité, de la radiothérapie et des recherches de la famille « aux cinq prix Nobel² ». Le Centre des ressources historiques est, pour sa part, installé au 21, rue Tournefort, où est conservé et consultable un fonds d'archives incomparable sur l'histoire de l'institut du radium, de la radioactivité, de la lutte contre le cancer et de l'Institut Curie.

Salles historiques, espaces d'exposition et archives mettent en exergue une aventure scientifique et humaine qui, sous bien des aspects, montre l'importance capitale de la science fondamentale, son ouverture vers le monde et la société, la formation des jeunes, la place des femmes, etc. et vient enrichir nos réflexions sur la recherche d'aujourd'hui...

¹ Renaud Huynh, Adrien Klapisz, « La constitution du patrimoine scientifique du musée Curie », *In Situ. Revue des patrimoines*, 29, 2016.

² Pierre Curie, prix Nobel de physique en 1903 ; Marie Curie, prix Nobel de physique en 1903 et de chimie en 1911 ; Irène Curie et Frédéric Joliot, prix Nobel de chimie en 1935.

Rita Colwell, un laboratoire à soi

Dans son dernier livre, *A Lab of One's Own: One Woman's Personal Journey Through Sexism in Science*, Rita Colwell mêle récit personnel et analyse du sexisme structurel dans la science. Le livre donne une perspective historique du fonctionnement des sciences aux États-Unis en partant des années 1950. Son intérêt est double : il documente les discriminations de genre vécues mais montre aussi comment elles peuvent être, et sont en partie, surmontées par des changements collectifs et systémiques. Il met en lumière que le progrès est laborieux et que l'inertie institutionnelle est très forte.

■ Chantal Pacteau

Dès ses années d'étudiante, Rita Colwell s'est heurtée aux préjugés sexistes. C'est ce qu'elle raconte dans son dernier livre *Un laboratoire à soi*¹ – écrit avec Sharon Bertsch McGrayne² –, qui couvre six décennies de vie professionnelle.

« Nous ne gaspillons pas les bourses pour les femmes. » C'est ce qui lui avait été répondu lorsqu'elle postulait pour la première fois à une bourse d'études supérieures en bactériologie. Durant son doctorat, elle ne bénéficiera pas du même soutien et des mêmes encouragements que les étudiants masculins et devra changer six fois de domaine de recherche, non par manque d'intérêt, mais parce que certains de ses supérieurs masculins ne l'auront pas soutenue ou auront rejeté ses projets.

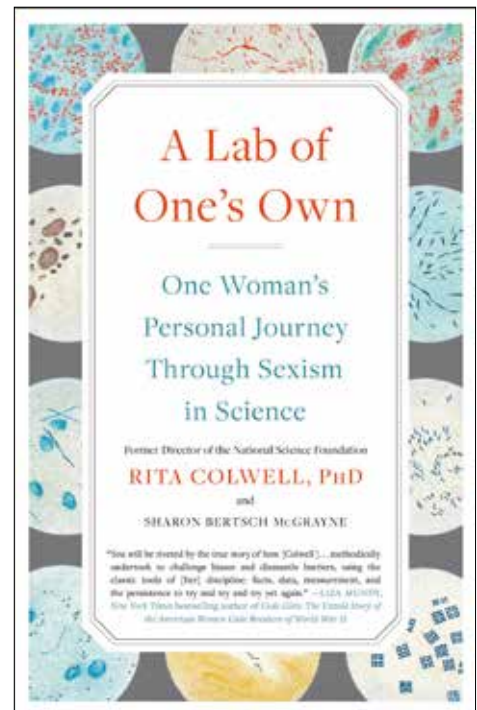
SEXISME AU QUOTIDIEN

Dans son livre, Rita Colwell documente le harcèlement, les

micro-agressions, les comportements sexistes (commentaires grivois, imposition d'une « tutelle » parce que femme...), les discriminations dans l'accès aux ressources, les difficultés à publier ou à prendre des postes de direction... Elle constate que ce ne sont pas tant des actes isolés que l'accumulation des obstacles (difficultés d'accès à la bourse, aux bons laboratoires, manque de reconnaissance) qui freinent la progression des femmes dans le monde des sciences.

Mais, tout au long du chemin, elle rencontrera des femmes qui s'opposent, comme elle, au *statu quo*. La révolte de femmes du MIT quand elles découvriront que la taille de leurs laboratoires ne représente qu'une fraction de celle de leurs collègues masculins est l'un des épisodes savoureux de son livre.

Il est intéressant de rapporter ici les réactions d'une jeune scientifique activiste, Alekszandra Rokvity³,



qui découvre les discriminations entre sexes dans le monde scientifique d'il y a plus d'un demi-siècle. « J'étais bien consciente du fait que ce que nous identifions aujourd'hui facilement comme du sexisme était "tout simplement la norme" il y a une cinquantaine d'années, mais je dois avouer que j'ai été vraiment bouleversée en découvrant à quel point ce sexisme était profond et répandu. J'ai été consternée de lire, dès le premier chapitre, qu'une jeune étudiante moti-

¹ Pour Colwell, un « lab » symbolise l'espace intellectuel, matériel et psychologique nécessaire pour penser librement : la liberté de penser nécessite un espace à soi. D'où la référence à l'essai de Virginia Woolf *Une chambre à soi* (titre original : *A Room of One's Own*).

² Sharon Bertsch McGrayne a écrit plusieurs livres sur l'histoire des sciences, dont *Nobel Prize Women in Science: Their Lives, Struggles, and Momentous Discoveries*.

³ Alekszandra Rokvity poursuit une thèse portant sur l'endométriose et le discours social entourant les menstruations. Elle est aussi une activiste engagée dans la lutte contre l'endométriose et le sexisme médical. Extraits tiré du texte de la revue *Intima*. <https://miniurl.be/r-6gq3>

Microbiologiste et écologiste, Rita Colwell est célèbre pour ses travaux sur les maladies infectieuses, l'eau et la santé, en particulier pour ceux menés dans les années 1960 sur l'écologie de la bactérie *Vibrio cholerae*, agent du choléra*.

En 2001, elle aura un rôle de direction scientifique dans les enquêtes sur les lettres à l'anthrax menées dans le contexte de lutte contre le bioterrorisme ; pour elle, un moment fort pour démontrer comment femmes et hommes peuvent collaborer efficacement.

Première femme à diriger la *National Science Foundation* (NSF) aux États-Unis (1998 à 2004), elle est membre de nombreuses sociétés savantes dans le monde et a obtenu diverses distinctions prestigieuses, dont, en 2010, le prix de l'eau de Stockholm. En 2018, elle est encore une fois « première femme » dans une institution scientifique, cette fois en recevant la médaille Helmholtz. Elle a également été présidente de la *Rosalind Franklin Society*.

Elle est actuellement professeure honoraire à l'*University of Maryland, College Park* et à la *Johns Hopkins University Bloomberg School of Public Health*.

* Ces travaux montrent, pour la première fois, que la bactérie peut survivre dans l'eau dans un stade dormant et redevenir infectieuse sous certaines conditions de salinité et température.

vue s'était entendu dire (...) "Nous ne gaspillons pas nos bourses pour des femmes." Je ne sais pas exactement à quoi je m'attendais, mais je ne m'attendais pas à lire une histoire dans laquelle un autre scientifique (...) empêchait tout simplement Colwell de terminer son exposé lors d'un symposium.(...)

Puis, j'ai été choquée d'apprendre qu'après avoir été professeure titulaire, Nancy Hopkins n'avait pas été autorisée à enseigner un cours de génétique basé sur ses propres découvertes, et qu'on lui avait demandé de transmettre ce cours à ses collègues masculins pour qu'ils le donnent à sa place. La raison de ce changement ? On lui a dit que les étudiants masculins ne croiraient pas aux explications scientifiques données par une femme.

(...) Rita Colwell n'hésite pas à citer des noms. Peu importe qui ils sont, à quel point ils sont respectés, à quel point ils sont haut placés, vivants ou morts, les hommes qui ont participé à la campagne visant à exclure les femmes de la science sont identifiés et cités. (...) Certains ont même eu l'occasion de nier ou au moins de s'excuser pour leurs actes. (...)

Ce qui est fascinant dans A Lab of One's Own, ce sont les anecdotes sur la manière dont des événements importants se sont déroulés, comme la Women's Equity Action League (WEAL) qui a réussi à intenter un recours collectif contre l'université du Maryland ainsi que 250 autres universités américaines pour discrimination sexuelle, ce qui a conduit à l'adoption de l'Educational Amendments Act de 1972 ».

Directrice de la *National Science Foundation* (NSF), Rita Colwell s'est battue pour l'augmentation du financement des sciences et des mathématiques, notamment pour les femmes et les minorités. Elle est à l'origine du doublement du financement de l'initiative ADVANCE de la NSF, qui soutient la promotion des femmes dans les carrières universitaires scientifiques et techniques*.

ADVANCE: Organizational Change for Gender Equity in STEM Academic Professions.
<https://miniurl.be/r-6gq5>

SEXISME INSTITUTIONNEL

Ce ne sont pas « quelques hommes » ou « quelques comportements », mais des politiques entières – bourses, embauches, évaluations – qui ont longtemps exclu les femmes, parce que les politiques d'embauche et de financement sont écrites par et pour les hommes. Rita Colwell consacre de longs développements à la description des structures (lois, pratiques universitaires, associations scientifiques) qui ont longtemps maintenu les femmes en marge.

Pour venir à bout du sexisme structurel, elle propose, à travers sa longue expérience de femme scientifique et féministe, un certain nombre d'actions, largement partagées par d'autres, telles que :

- la mesure des biais dans le but de les corriger (« ce qui n'est pas mesuré reste invisible ») ; pour cela, il faut poursuivre la collecte des données sur les salaires, les financements, les promotions...
- la transparence dans les financements, les promotions, l'allocation des ressources ;
- la multiplication de réseaux de soutien féminin et mixte qui sont des leviers de transformation. Un mentorat bienveillant peut compenser partiellement les barrières institutionnelles. Rita Colwell elle-même est devenue une mentore pour d'autres scientifiques.
- la sensibilisation aux comportements sexistes.

WE CAN DO IT

« *Nous pouvons le faire* » : c'est ainsi que Rita Colwell conclut son livre où elle fait une liste de suggestions qu'elle dit ne pas tirer de sa seule expérience scientifique exceptionnellement longue mais aussi de celle d'autres chercheuses ainsi que du récent domaine de recherches sur les questions de genre.

« Si la porte est fermée, passez par la fenêtre ! », encourage-t-elle. Il faut ne pas se laisser décourager par les portes closes et inventer son propre chemin quand l'on ne trouve pas de place dans la structure existante ; ne pas attendre la permission ; contourner les blocages structurels. Ce qu'elle a elle-même fait quand elle a été écartée ou invisibilisée, en contournant les obstacles et en s'appuyant sur des « alliés », femmes ou hommes.

Rita Colwell met en avant l'importance de la confiance en soi et de la persévérance pour surmonter les barrières systémiques et remettre les règles en cause. La ténacité est une forme de résistance. Mais que faire quand les environnements sont toxiques : passer par la loi peut être nécessaire.

Face aux barrières, les femmes se sont souvent réorientées, ont dû adopter une approche interdisciplinaire, être inventives. Ces « détours » forcés, bien qu'injustes, ont parfois offert des perspectives nouvelles. Le témoignage, la solidarité et la transparence sont les trois outils les plus puissants contre le sexisme en science. Le féminisme scientifique n'est pas un combat contre les hommes, mais contre les structures d'exclusion.

Et rappelle-t-elle, l'égalité n'est pas qu'une question de morale, c'est une condition du progrès scientifique. Le sexisme structurel n'appauvrit pas seulement les carrières féminines – il appauvrit la science elle-même, en réduisant la diversité des approches.

« JE VOIS DANS MES ÉTUDIANT·ES LE FUTUR QUE J'AURAIS VOULU VIVRE »

Le récit autobiographique de Rita Colwell est dépourvu d'amer-



Rita Colwell est membre du Comité sur les femmes en sciences, ingénierie et médecine (CWSEM), une unité conjointe des *National Academies of Sciences, National Academy of Engineering, et National Academy of Medicine*.

Le CWSEM a pour mission d'utiliser des données scientifiques pour avancer sur la parité femmes-hommes dans les domaines de la science, de l'ingénierie et de la médecine en adoptant une approche intersectionnelle pour aborder les discriminations multiples (racisme, sexisme, handicap etc.).

C'est dans ce cadre que Rita Colwell, Ashley Bear et Alex Helman ont cherché à répondre, dans un rapport publié en 2020, aux questions posées par le CWSEM : Quel est le problème ? Quelles sont les solutions possibles ? Pourquoi ne constatons-nous pas davantage de progrès ? Que peut-on faire pour ouvrir les portes aux femmes dans les domaines scientifiques ? Le très long titre de ce rapport* *Pratiques prometteuses pour remédier à la sous-représentation des femmes dans les domaines des sciences, de l'ingénierie et de la médecine* se finit par « Ouvrir les portes ».

National Academies of Sciences, Engineering, and Medicine. 2020. *Promising Practices for Addressing the Underrepresentation of Women in Science, Engineering, and Medicine: Opening Doors*. Washington, DC: The National Academies Press.
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK555381/>

tume et de narcissisme. A travers le récit de ses rencontres, elle rappelle comment certain·es hommes et femmes ont joué un rôle clé en l'aidant personnellement et en transformant le monde universitaire en un monde plus juste et plus inclusif. Elle consacre de nombreuses pages à d'autres femmes qui ont elles-mêmes surmonté de nombreux obstacles et, avec ou sans les hommes, ont apporté des contributions considérables à la recherche ; et elle se réjouit que le nombre de femmes s'investissant dans les domaines scientifiques augmente, que les normes changent et que de plus en plus d'hommes et d'institutions soutiennent l'égalité professionnelle entre chercheuses et chercheurs.

A Lab of One's Own est le livre d'une scientifique et d'une féministe qui utilise sa notoriété pour

donner la parole à d'autres. C'est un livre de l'ère #MeToo, qui offre un diagnostic de la manière de résoudre le problème du sexisme dans le domaine scientifique et qui rend hommage aux femmes scientifiques qui luttent.

Mais... quel est son destin aujourd'hui en pleine croisade « anti-woke » ? Le livre a été écrit en 2020, en temps de Covid-19, avant l'ère Trump 2... En 2012, Rita Colwell écrivait dans la *VRS* : « *L'université américaine préserve sa liberté académique, ce qui lui permet de relever les défis scientifiques* »...

⁴ <https://snscs.fr/2012/04/13/vrs-no388-04-2012/>