

L'égalité femmes-hommes en sciences dans les organismes de recherche et les universités

Catherine Goldstein, Institut de mathématiques de Jussieu-Paris Gauche, CNRS, Sorbonne Université et Université de Paris, catherine.goldstein@imj-prg.fr

La question de l'égalité entre hommes et femmes dans l'enseignement supérieur et la recherche scientifiques est posée depuis plusieurs décennies (et fait l'objet de l'intérêt général et de politiques explicites depuis plus d'une dizaine d'années). Ce recul permet d'établir d'emblée quelques principes, qui ne semblent malheureusement pas pris en compte sérieusement par les institutions et les politiques de la recherche.

1) L'élimination des femmes des filières scientifiques et technologiques semble certes progressive, du lycée au doctorat. Pourtant *il n'y a pas un unique problème « femmes vs. sciences », dont la solution à un seul niveau retentirait sur les autres* : certains aspects concernent l'enseignement des sciences, d'autres la professionnalisation genrée, d'autres encore des préjugés sociaux sur les sciences ou les femmes ; certains sont certes intériorisés par les femmes, mais la plupart non. Nous savons maintenant qu'un effet nocif (et prévisible) au niveau professionnel ne sera pas compensé par une action en amont sur les représentations des élèves et étudiantes¹. Ici, je me concentrerai exclusivement sur les situations professionnelles des chercheuses et enseignantes-chercheuses du supérieur, qui sont celles concernées par la LPPR.

2) *Ces situations sont extrêmement variables selon les disciplines, leurs cultures et leurs modes d'accès propres*. Toute proposition doit être analysée en prenant en compte ces différences ; elle doit être flexible ou spécifique si nécessaire. Adopter comme norme soit une moyenne soit la situation dans une discipline particulière est inefficace et inapproprié.

3) *Les différences nationales en matière d'égalité, même au niveau européen, restent importantes*. L'uniformisation par importation partielle de modèles d'autres pays a été souvent mal pensée et peu fructueuse.

4) *Il ne faut pas espérer une amélioration quasi-spontanée*. Tant que les modalités complexes de l'inégalité ne seront prises en compte globalement, nous continuerons à subir les effets négatifs des réformes successives, y compris de celles visant au départ à favoriser une égalité.

5) *Ni la précarisation, ni la compétition ne sont favorables à l'excellence, en particulier celles des femmes*. Il est essentiel de moderniser radicalement la vision de l'excellence utilisée, qui reste souvent implicitement celle, dépassée, d'un chef de projet unique entouré d'assistantes.

I — La situation des femmes dans la recherche et l'enseignement supérieur en France

Même si cette situation est sans doute connue de tous les participants et participantes à la réunion d'aujourd'hui, je voudrais brièvement étayer quelques points évoqués plus haut.

Un constat d'ensemble de la DGRH pour 2012 indiquait que le pourcentage des femmes a augmenté de 6% en quelques dix ans pour atteindre 43,2% des maîtres et maîtresses de conférences (MdC) et 22% des professeur.es (PR), 38% des chargé.es de recherche (CR) et 30% des directeurs et directrices de recherches (DR)². Ceci pourrait suggérer que le principal problème est le « plafond de verre » (un blocage au passage MdC->PR ou CR-> DR), ou même que la plus faible proportion de femmes parmi les PR et DR n'est qu'un effet générationnel. Or ces phénomènes sont loin d'être les seuls et dans certains domaines, ce ne sont pas les plus importants.

¹ Un exemple (non unique) est la fusion des écoles normales supérieures, dont, malgré les promesses, les effets nocifs pour les femmes en sciences n'ont jamais été réparés ni compensés.

² Les effets de moyenne sont particulièrement pervers. Le bilan social 2018 du CNRS (https://drh.cnrs.fr/wp-content/uploads/2020/01/Bilan_social_2018_Web-signet-excel_19122019.pdf) indique que la proportion de femmes parmi les agents payés par le CNRS est de 43,2% (43% pour les permanents). Il s'agit en fait de 35% parmi les chercheurs, de 46% parmi les ingénieurs, de 64% parmi les ITA, avec des différences clés selon les fonctions à l'intérieur de ces catégories. Je n'aborderai ici que de manière marginale la question importante des ITA et BIATSS.

Section CNU	02 droit public	16 psychologie	21 histoire ancienne et médiévale	25 maths pures	30 milieux dilués et optique	32 chimie orga, miné, indust.	64 biochimie et biologie moléculaire	65 biologie cellulaire	70 sciences éducation
% femmes /MDC	48 %	65 %	52 %	18,5 %	20 %	45 %	54 %	59 %	57 %
% femmes /Prof.	32 %	47 %	36,5 %	6 %	15 %	27 %	29 %	41 %	42,5 %

Source : Fiches démographiques des sections du CNU, 2019, DGRH, MEJSESR, <https://www.en-seignementsup-recherche.gouv.fr/cid85019/fiches-demographiques-des-sections-du-cnu.html>

CNRS	36 sociologie et droit	32 histoire ancienne et médiévale	41 maths	4 atomes, molécules, optique, plasmas	14 chimie de coordination, catalyse	20 biochimie et biologie moléculaire	22 biologie cellulaire
% femmes/ CR	50,6 %	57 %	19 %	17,5 %	34 %	50 %	52 %
% femmes/ DR	50,1 %	47 %	20 %	21,5 %	33 %	35 %	36 %

Source : Bilan social 2018 du CNRS, https://drh.cnrs.fr/wp-content/uploads/2020/01/Bilan_social_2018_Web-signet-excel_19122019.pdf

On voit ici qu'un plafond de verre apparaît davantage à l'université qu'au CNRS et pour le CNRS surtout dans certains domaines (ici 20, 22, éventuellement 32, mais on pourrait aussi parler ici d'une compensation en vue d'une plus grande égalité). Dans certains domaines (CNU 25, 30, CNRS 41, 4), le problème se pose au niveau du recrutement à l'entrée (il faudrait ici affiner par exemple en vérifiant la situation des candidats, mais aussi en comparant avec le vivier Mdc).

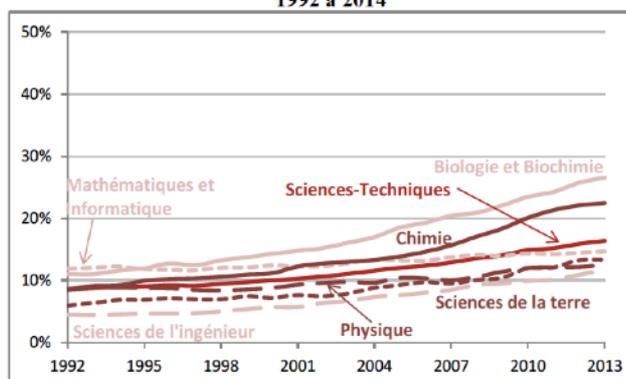
L'« avantage masculin » (c'est-à-dire la proportion de DR parmi les hommes divisée par la proportion de DR parmi les femmes) est inférieur à 1 à l'INSMI (l'institut par ailleurs où la proportion de chercheuses est la plus faible), et il est plus élevé dans les instituts à plus forte proportion de femmes comme l'INSHS, l'INB et l'INEE (de façon inégale selon les sections comme en témoigne le tableau ci-dessus). En revanche, au CNU 25, le recrutement PR est particulièrement défavorable aux femmes ; on comparera aussi les sections CNU 21 et CNRS 32, ou 64 et 20).

D'autres aspects mériteraient de s'y arrêter, pour éviter une analyse trop grossière des phénomènes en jeu :

—l'âge moyen selon les fonctions ou, pour le CNRS, l'âge de passage DR2. En 2018, ce dernier variait de 40 ans pour l'INSMI à 49 ans pour l'INSHS ; à l'INSB, les hommes passent en moyenne DR +4 ans plus tôt que les femmes, à l'INS2I 4 ans plus tard.

- à l'INSERM, les chercheuses forment 47% des titulaires, mais 58% des précaires (CDD). De fait 47,5% des chercheuses de l'INSERM sont en CDD, contre 37% des hommes.
- le nombre et la répartition sexuée des autres enseignants de l'université (PRAG, PRCE).
- l'évolution, où la tendance moyenne masque encore une fois des réalités différentes.

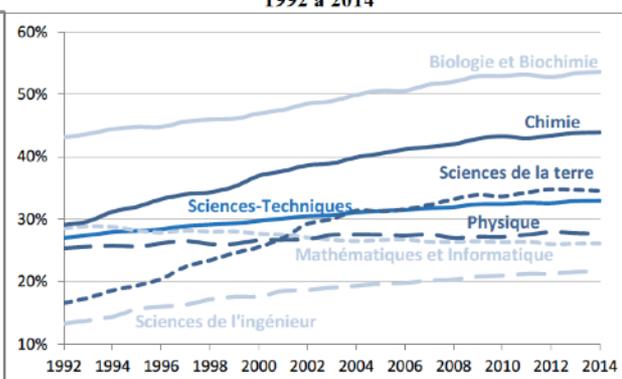
Figure 17 : Evolution de la part de femmes PR au sein des groupes disciplinaires des Sciences-Techniques de 1992 à 2014



Source : MENESR-DGRH, 1992-2014.

Note de lecture : en 2005, les femmes représentent 31 % des MCF et 12 % des PR en Sciences-Techniques.

Figure 18 : Evolution de la part de femmes MCF au sein des groupes disciplinaires des Sciences-Techniques de 1992 à 2014



II — Ce qui ne constitue pas une solution

- Réduire la question de l'égalité à celle de la conciliation entre maternité et carrière (la seule soulevée dans le projet de loi) est peu réaliste, dépassé et même est en soi discriminatoire.

a) En France, contrairement d'ailleurs à d'autres pays européens comparables du point de vue de la science (l'Allemagne en particulier), le travail des femmes en général a une longue tradition ; il existe des lois favorisant la prise en charge de la maternité elle-même (lois sur les congés maternité) et la petite enfance (accueils en crèche et scolaires adaptés). Ces structures doivent être encouragées et développées (y compris sur les lieux de travail).

b) La question des enfants ne concerne pas, ou plus, que les seules femmes. Les collègues masculins témoignent de plus en plus de leur désir de prendre en charge leurs enfants dès leur plus jeune âge et d'éventuelles répercussions sur leurs carrières.

c) La gestion du temps de travail est tout à fait variable selon les conditions d'exercice (observations, manip en laboratoire ou non) et la recherche peut offrir des possibilités de libertés bien plus grandes que d'autres carrières, au même niveau de rémunération.

d) Des chercheuses de haut niveau international et sans enfants (ou avec des enfants déjà âgés) rencontrent aussi dans leur carrière en France des blocages objectifs que la LPPR ne se propose pas de résoudre.

- Offrir des postes de prestige pour une courte durée, même avec l'espoir d'un passage exprès au niveau PR/DR est une source de discrimination, pas d'égalité. D'une part, compte tenu des âges actuels de recrutement, la partie non permanente arrivera exactement à la période moyenne de la maternité, ce qui est contredit la volonté affichée dans la LPPR de concilier par ce moyen maternité et carrière. D'autre part, et surtout, toutes les mesures passées établissant des alternatives de prestige (ou le contraire, ce qui revient au même) ont été défavorables pour les femmes (fusion des ENS, IUF, PRAGs, séparation des Master enseignement et recherche, etc). Les postes de prestige en particulier sont souvent accordés en priorité à des hommes formés hors de France. Soulignons à cet égard (bilan social CNRS 2018, p. 74) que si 1/4 des lauréats recrutés au CNRS en 2018 sont de nationalité étrangère, et les femmes 1/3 parmi eux (ce qui est à peu près la proportion globale des recrutés), les 2 femmes recrutées au niveau DR (sur 10 postes) sont étrangères. La formation en France en science est une des meilleures du monde. Il est particulièrement absurde de ne pas recruter les personnes ainsi formées ou de ne pas permettre une progression de carrière sérieuse pour toutes.

- *La question des modèles* se pose différemment au lycée, dans les études universitaires et en milieu professionnel. Les doctorantes et jeunes chercheuses n'ont aucun besoin de la visibilité de deux ou trois chercheuses d'exception, elles ont besoin de rencontrer beaucoup de chercheuses excellentes, avec des parcours leur signalant la possibilité de trouver pour elles-mêmes une place satisfaisante en recherche.

- *L'augmentation des modes de financements non récurrents, comme ceux de l'ANR ou d'autres appels à projets, est discriminatoire à deux niveaux* : au niveau des candidates et lauréates, et au niveau même de la nature des projets. Récemment des appels à projet destinés à favoriser la participation des femmes ajoutaient au programme de recherche une condition sur la diffusion, par exemple. Certains domaines ne bénéficient d'ailleurs pas de manière générale de gros financements attribués à un petit nombre de projets.

A cet égard, l'augmentation d'activités chronophages (dont la rédaction d'appels à projet non retenus est un exemple frappant et non unique) est dans l'état actuel défavorable aux femmes.

Des postes précaires récents sont apparus aussi en lien avec les appels à projets, coordinateurs de projet ou autre personnel d'accompagnement, parfois présentés comme des alternatives à des post-doctorats. De fait, souvent occupés par des femmes, ils constituent plutôt dans leur contenu un remplacement à des postes pérennes d'ITA, de BIATSS ou d'ingénieur.es, et une voie de garage.

- *Copier des dispositifs de longue date d'autres pays (tenure-track, en particulier) est particulièrement pernicieux*, alors que des études montrent justement que ce type de postes contribue aux inégalités de genre, et que les mesures compensatoires mises en place dans ces mêmes pays ne sont pas importées, ni étudiées.

III — Ce qui pourrait l'être

- *L'obligation de plan pluriannuel des universités sur l'égalité*. Malheureusement, la mise en place de tels plans ou de comités parité depuis plusieurs années se fait sans effet contraignant sérieux. La vraie question est donc l'étape suivante : quels objectifs, quelles récompenses s'ils sont atteints et quelles sanctions s'ils ne le sont pas.

- A part l'existence de postes réservés au genre déficitaire, *il existe deux manières principales reconnues pour assurer l'égalité* et en particulier donner un meilleur accès à tous les niveaux de carrière et de promotions. Il faut soit que les modes d'attribution soient strictement individualisés, chaque dossier étant considéré pour ses mérites propres et sans concurrence (c'est la solution recommandée au Royaume-Uni, dans le programme Athena-Swan, voir aussi les procédures dans les universités américaines pour un passage Full Professor) ; soit au contraire qu'une même commission formée aux questions d'égalité, en plus des critères d'expertise disciplinaire usuels, dispose d'un nombre global minimal de postes ou promotions permettant de prendre en compte la diversité. De ce point de vue, l'abandon des commissions uniques de spécialistes au profit de jurys séparés pour chaque poste a conduit dans certains domaines déjà fragiles du point de vue de l'égalité à une aggravation de la situation. La comparaison à cet égard des recrutements ou promotions au CNRS ou issus des CNU à ceux des universités est instructive.

Il est donc regrettable que l'adoption d'un corps unique (ou toute autre mesure permettant une fluidification de l'ensemble des promotions PR/DR) n'ait pas été retenue.

- *Nous avons besoin d'études et d'analyses genrées bien plus précises*. Par exemple, la mobilité au moment du premier recrutement, mais aussi pour un recrutement PR, est de rigueur dans certaines disciplines (en mathématiques en particulier) et permet d'éviter des effets néfastes de localisme. Y renoncer sur les nouveaux postes tenure-tracks risque d'en renforcer l'exigence sur les autres postes. Or, nous ne disposons toujours pas d'études sérieuses identifiant les effets sexués de cette exigence de mobilité selon la discipline, la génération et l'âge du premier poste. Ces études doivent être faites en tenant compte des cultures disciplinaires et nationales, donc en collaboration avec des personnes informées de ces cultures.

De même, la promesse de veille sur la question de l'égalité dans les nouvelles mesures proposées dans la LPPR n'est accompagnée d'aucune information sur cette veille, ni de calendrier d'évaluation, ni des solutions prévues si l'inégalité, comme on peut le craindre, se trouvait aggravée.