



HAL
open science

Les institutions académiques et les organisations associatives ou militantes pour l'égalité femme-homme dans le champ scientifique

Julie Amand

► **To cite this version:**

Julie Amand. Les institutions académiques et les organisations associatives ou militantes pour l'égalité femme-homme dans le champ scientifique. Sciences de l'information et de la communication. 2021. dumas-03468629

HAL Id: dumas-03468629

<https://dumas.ccsd.cnrs.fr/dumas-03468629>

Submitted on 7 Dec 2021

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



Les institutions académiques et les organisations associatives ou militantes pour l'égalité femme-homme dans le champ scientifique

**Julie
AMAND**

Sous la direction de **Marie-Christine Bordeaux**

UFR LLASIC

Département Sciences de l'Information et de la Communication

Mémoire de master 2 mention Information-Communication - 30 crédits

Parcours : Communication et Culture Scientifique et Techniques

Année universitaire 2020-2021

Remerciements

Je tiens à adresser des remerciements à toutes les personnes qui m'ont aidé de près ou de loin à la réalisation de ce mémoire.

Tout d'abord, l'équipe pédagogique du Master CCST et plus particulièrement Madame Marie-Christine BORDEAUX, ma tutrice de mémoire, qui m'a accompagnée et conseillée pendant le travail d'écriture.

J'aimerais également remercier ma famille et mes proches qui ont eu la gentillesse et le courage de lire mon mémoire et qui m'ont fait de précieux retours. Tous mes camarades et ami.e.s du master, Hélène, Hoby, Manon et Marine sans qui le travail aurait été plus fastidieux.

Et enfin toutes les personnes interrogées qui m'ont accordé de leur temps pour enrichir ce mémoire : Anaëlle GATEAU, Brigitte PLATEAU, Catherine BEAUMONT, Elisabeth KOHLER, Florence DURRET, Françoise LE FICHANT, Jacqueline ETAY, Liliana CUCU GROSJEAN et Mathieu ARBOGAST.

Sommaire

Introduction	5
Partie 1 - Ressources documentaires et enquêtes de terrain	7
Chapitre 1. Le cadre théorique	7
Chapitre 2. Les enquêtes de terrain	7
1. Les universités	8
2. Les organismes de recherche	9
3. Les associations	10
Partie 2 - La sociologie du champ scientifique	12
Chapitre 3. L'état des lieux des femmes dans les sciences	15
1. Les femmes dans les formations de l'enseignement supérieur et de la recherche	15
2. Les femmes dans les carrières de l'enseignement supérieur et de la recherche	18
Chapitre 4. La construction du rapport aux sciences et aux stéréotypes de genre	21
Chapitre 5: Les actions réalisées pour promouvoir les femmes dans les sciences	25
1. Développement des carrières de femmes de sciences	25
2. Promouvoir les sciences auprès des jeunes filles : les interventions dans les établissements scolaires	28
3. Événements et actions de communication	30
Chapitre 6 : Les quotas	38
Partie 3 - La construction des problèmes publics	40
Chapitre 7: La transformation d'un problème en problème public	40
Chapitre 8: Les associations à l'origine des mouvements sociaux	42
Chapitre 9: Une institutionnalisation de l'égalité femme-homme dans les sciences	45
1. Contexte de mise en place des associations, des missions et des comités liés à l'égalité dans les institutions	45
2. Les relations entre les institutions et les associations : l'importance des réseaux	48
3. Les financements des missions et des associations pour l'égalité femme-homme	51
Conclusion	55
Bibliographie	57
Sigles	58
Table des illustrations	59
Table des annexes	60
Table des matières	91

Introduction

La question de l'égalité femme-homme dans la sphère publique et dans le monde du travail ne cesse d'être mise en avant. De nombreuses entreprises, organisations et institutions s'engagent à prendre en considération ce débat et à en faire une priorité. Certains domaines professionnels sont marqués par des inégalités de genre. C'est le cas des métiers scientifiques. Mais depuis plusieurs années, des acteurs du champ scientifique se mobilisent pour une égalité dans les sciences.

De nombreux rapports statistiques pointent du doigt des chiffres toujours inégalitaires. Les études scientifiques, quant à elles, exposent la difficulté des femmes à accéder aux postes à responsabilités. Des articles montrent par ailleurs que même si les filles sont souvent meilleures que les garçons au cours de leur scolarité, elles restent sous représentées dans les filières scientifiques que ce soit au lycée ou dans les études supérieures¹. En s'intéressant aux chiffres du Ministère de l'Enseignement Supérieur de la Recherche et de l'Innovation (MESRI), l'évolution de la place des femmes dans les filières scientifiques et dans l'enseignement supérieur reste très faible.

Cependant, il semblerait que cette question, véritable problème public, soit une réelle priorité pour le MESRI ainsi que le Ministère de l'Éducation Nationale, de la Jeunesse et des Sports (MENJS). Des institutions académiques et des associations semblent aussi engagées.

Mais qui sont ces acteurs et actrices ? Quelles sont les organisations institutionnelles et associatives qui portent ce combat ? Quels sont les enjeux autour de cette problématique, les objectifs et les actions menées ? Comment sont financés et médiatisés leurs projets et à qui s'adressent-ils ? Les questions que soulèvent cette thématique sont multiples. On peut aussi se questionner sur les relations que ces organisations peuvent entretenir : leurs actions sont-elles séparées et propres à chaque organisation, sont-elles amenées à travailler ensemble et dans quelles conditions ? C'est à partir de tous ces questionnements que le sujet du mémoire a été formulé.

Les institutions académiques et les organisations associatives ou militantes pour l'égalité F/H dans le champ scientifique.

Dans ce mémoire, je m'intéresse aux acteurs et actrices dans cette lutte. Dresser leur portrait, mais aussi comprendre leurs motivations, enjeux, stratégies et objectifs.

La question de l'égalité femme-homme est prise en compte depuis quelques années. La mobilisation semble être globale et touche tous types d'organisations et d'établissements. Cette thématique semble être ancrée dans les nouvelles politiques. Mais à partir de quel moment ce problème est devenu public ? Quels sont les étapes et les éléments déclencheurs de cette vague de mobilisation. Il sera également question de comprendre l'évolution de ce questionnement et de la façon dont il est traité et pris en compte par les institutions académiques et les associations.

¹Mosconi Nicole, *Réussite scolaire des filles et des garçons et socialisation différentielle des sexes à l'école*. Recherches féministes, 1998 II (1), 7–17. <https://doi.org/10.7202/057964ar>

Problématique :

Dans ce mémoire, nous allons nous intéresser à la problématique suivante :

Femmes et Sciences: la construction d'un problème public *Militantisme et institutionnalisation*

Afin de traiter cette problématique, différentes hypothèses peuvent être formulées.

Hypothèse 1 : Les associations sont à l'origine de la mobilisation pour l'égalité femme-homme dans le champ scientifique. Elles ont identifié, désigné le problème et proposé des solutions aux institutions qui se sont ensuite emparées de cette question. Leurs objectifs et actions sont similaires, les associations et les institutions collaborent pour améliorer ce problème public.

Hypothèse 2 : La forte mobilisation des associations pour l'égalité femmes hommes a suscité l'intérêt des institutions qui se sont alors mobilisées à leur tour. Les associations et les institutions entretiennent des relations étroites, les objectifs sont similaires mais les actions semblent diverger sur différents points.

Ainsi, tout au long de ce mémoire, la place des femmes dans les sciences sera évaluée et questionnée. En effet, l'objectif est de faire un état des lieux de leur représentation dans les formations et carrières de l'enseignement supérieur et le monde de la recherche. Il sera aussi question d'analyser cette thématique sous le prisme de la sociologie, et de la construction de l'image des femmes scientifiques chez les jeunes ainsi que de comprendre les inégalités et les facteurs qui peuvent influencer les carrières des femmes.

La première partie portera essentiellement sur la sociologie du champ scientifique. Elle présentera le contexte général de ce mémoire, c'est-à-dire le cadre théorique ainsi que la méthodologie utilisée pour réaliser les différentes enquêtes de terrain. Elle abordera la notion de champ scientifique. Cette partie descriptive permettra aussi un bilan sur la représentation des femmes dans les sciences, grâce à des rapports statistiques et des analyses de cette question par des sociologues. De plus, des éléments sur la vision des différentes personnes interrogées viendront compléter les études sociologiques et apporter des éléments sur les objectifs et actions des acteurs-trices institutionnel.e.s et militant.e.s.

La deuxième partie retracera le contexte de la mise en place des différentes missions, délégations et associations. Le rôle des associations et de la construction des mouvements sociaux sera illustré. De même que la prise en considération par les institutions et la transformation de cette thématique en problème public. Une vision sociologique critique permettra aussi une analyse des collaborations, de l'importance des réseaux et des divergences et convergences entre le militantisme et l'institutionnalisation.

Les deux parties de ce mémoire alterneront des informations du cadre théorique et d'auteur-trice de référence sur cette thématique ainsi que des résultats et réponses issus des entretiens.

Partie 1: Ressources documentaires et enquêtes de terrain

Chapitre 1 : Le cadre théorique

Dans un premier temps, pour inscrire le sujet dans son contexte, de nombreuses disciplines sont nécessaires, comme la sociologie et ses diverses branches. Le sujet de ce mémoire s'intéressant aux institutions académiques et aux organisations associatives ou militantes pour l'égalité femme-homme dans le champ scientifique, il est indispensable de définir la notion de champ scientifique (Bourdieu, 1976). Les travaux de Pierre Bourdieu permettent de comprendre dans quel espace les différents acteurs évoluent, ainsi que d'apporter des notions sur les relations de pouvoir au sein des organisations. Le style d'écriture de cet auteur étant dense, d'autres lectures et retranscriptions de la notion de champ seront également mentionnées (Wagner, 2016).

Ensuite, afin de contextualiser et de mettre en lumière les enjeux et les problématiques concernant ce sujet, un état des lieux sur la place des femmes dans les sciences au cours de l'histoire et de nos jours est essentiel. Pour cela, je m'appuierai sur de la bibliographie scientifique et professionnelle. Statistiques et rapports sur la représentation des filles dans les sphères scientifiques, mais aussi dans le monde professionnel permettront d'introduire et de comprendre la nécessité de l'engagement des différentes institutions et associations qui seront mentionnées au cours de ce mémoire. (Vincent Nissle, 2020; Jagers, 2017). Par ailleurs, une vision sociologique et critique sur cette question permettra de comprendre les raisons de cette sous-représentation des filles dans les filières scientifiques puis par la suite dans le monde professionnel. Cela sera aussi utile pour aborder la formation des inégalités et la construction du rapport aux sciences. (Perronnet, 2018)

Ensuite, étant donné que ce mémoire s'intéresse aux enjeux, stratégies et actions mises en place par les organisations militantes et associatives, il est indispensable d'étudier le fonctionnement des associations mais aussi la formation des politiques d'égalité en France. Elles établissent à de nombreuses reprises des partenariats et des collaborations avec des institutions et partenaires publics pour se donner de la visibilité (Demoustier, 2005; Dauphin, 2002). Les études de cette autrice apportent du contenu sur les relations et les liens que les associations entretiennent avec ces organisations.

Enfin, la littérature sur la notion de problème public sera abordée lors de la dernière partie. Des articles apporteront des informations sur les étapes du processus de transformation d'un problème en problème public. (Neveu, 2021)

Ce cadre théorique sera complété et questionné grâce aux différentes enquêtes de terrain effectuées.

Chapitre 2 : les enquêtes de terrain

Afin d'enrichir ce sujet et d'en apprendre plus sur les acteurs et les actrices pour l'égalité femme-homme dans le champ scientifique, des enquêtes de terrain ont été réalisées en visio-conférence et par appel téléphonique. Il s'agit plus précisément d'entretiens semi-directifs. Ce type d'entretien permet de comprendre le sujet dans sa globalité grâce à

des thématiques et des sujets préparés en amont. Il s'agit d'une série d'interrogations ouvertes. Au cours de celui-ci, le guide d'entretien peut être adapté afin de rebondir sur des réponses et de faire émerger de nouvelles hypothèses.

De plus, de manière à aborder tous les aspects du sujet et d'avoir une vue globale des organisations engagées, les entretiens ont ciblé des institutions académiques, qui regroupent les universités et les organismes de recherches mais aussi les associations engagées.

Annexe n°1: Guide d'entretien

Sujet 1	Présentation de la personne interrogée, de la structure qu'elle représente et sa position par rapport à la thématique <ul style="list-style-type: none"> - Poste dans la structure et autre métier (dans les associations et dans les services des universités les responsables sont souvent chercheurs-ses) - Présentation de la structure (Université, Association ou organisme de recherche)
Sujet 2	Contexte dans lequel la mission, le service ou l'association pour l'égalité s'est mis en place. Présentation des objectifs et des actions. <ul style="list-style-type: none"> - Qu'est ce qui a été l'élément déclencheur de la mise en place de cette mission/service ou association. - Quels sont les objectifs, les enjeux et les actions mises en place.
Sujet 3	Stratégies, financements et collaboration <ul style="list-style-type: none"> - D'où viennent les financements - Présentations des partenaires et des structures qui collaborent - Relations entretenues, légitimité - Stratégies développées pour trouver sa place parmi toutes les structures et actions réalisées.

Avant chaque entretien, les interrogé.e.s ont eu un guide d'entretien afin de se préparer. L'entretien a d'ailleurs été guidé par ces différentes thématiques avec une place à l'improvisation et à de nouvelles questions en fonction des réponses de chacun et chacune.

1. Les universités

Tout d'abord, un entretien avec l'Université de Nantes² a été effectué. A l'origine, l'objectif était d'en réaliser avec plusieurs missions pour l'égalité afin de croiser les points de vue. Notamment avec l'Université de Grenoble et l'Université de Montpellier, mais celles-ci n'ont pas pu répondre positivement à cette demande. Ces deux universités semblaient fortement engagées et mobilisées sur cette thématique d'où l'intérêt de les contacter.

Cependant, la totalité des universités possèdent des services et missions similaires, après quelques recherches l'Université de Nantes paraissait également très pertinente pour apporter des éléments sur cette problématique. Cette enquête de terrain a été réalisée avec Madame Françoise LE FICHANT qui est chargée de mission de l'égalité femme-homme depuis 2013.

² Présentation de la mission égalité de l'université de Nantes
<https://www.univ-nantes.fr/decouvrir-luniversite/vision-strategie-et-grands-projets/egalite-femmes-hommes>

L'université de Nantes est une université pluridisciplinaire qui aborde donc toutes les disciplines comme le droit, la psychologie et les parcours scientifiques mais possède également un pôle santé.

Présentation de Françoise LE FICHANT - Annexe n°2

- Doctorat en droit privé à l'Université de Rennes
- Maîtresse de conférences en Droit privé à la faculté de Droit de l'Université de Nantes depuis 1993.
- Habilitée à diriger les recherches. Spécialisée en droit des contrats, droit des sociétés, droit commercial, droit immobilier.
- **Vice-présidente de l'Université de Nantes aux Ressources Humaines et Dialogue social depuis 2012 et chargée de mission de l'égalité femmes hommes depuis 2013**

2. Les Organismes de recherches

En parallèle, des organismes de recherche ont également été contactés pour en apprendre davantage sur leur politique d'égalité et leurs actions. Les établissements publics à caractère scientifique et technologique possèdent des services, des missions et des délégations sur cette question.

Trois entretiens ont été effectués. Dans un premier temps, Catherine BEAUMONT, déléguée à la parité et à la lutte contre les discriminations de l'INRAe³ a accepté de répondre aux questions. Cet institut est issu de la fusion de l'INRA (Institut National de la Recherche Agronomique, un organisme français de recherche en agronomie) et de L'IRSTEA (L'institut national de recherche en sciences et technologies pour l'environnement et l'agriculture) le premier janvier 2020. Cet institut a dix-huit centres de recherches répartis sur tout le territoire français.

Présentation de Catherine BEAUMONT - Annexe n°3

- Etudes et école de vétérinaire
- Doctorat en génétique
- Chercheuse à l'INRAe
- Présidente du centre val de Loire de l'INRAe
- Vice présidente "recherche" pour la biologie et la santé, les science et la technologie à l'Université de Tours
- **Déléguée à la parité et les luttes contre les discriminations**

Ensuite, le comité Parité Egalité de l'INRIA⁴ a également répondu positivement. Liliana CUCU GROSJEAN, co-présidente du comité Parité Égalité a répondu aux questions. L'INRIA est l'institut national de recherche en sciences et technologies du numérique. Il possède neuf centres de recherche sur le territoire au sein d'universités.

Présentation de Liliana CUCU GROSJEAN - Annexe n°4

- Doctorat en informatique
- Chercheuse à l'INRIA
- Responsable de l'équipe Kopernic
- Co fondatrice de la start-up StatInf
- **Co présidente du comité Parité Egalité de l'INRIA**

³ Page de la délégation diversité et égalité de l'INRAe <https://www.inrae.fr/actualites/diversite-egalite-professionnelle-engagement-tous-instants>

⁴ Page dédiée au comité parité égalité de l'INRIA <https://parite.inria.fr/fr/>

Et pour finir avec les organismes de recherches, deux personnes de la mission pour la place des femmes du CNRS⁵ ont accepté de participer à ces enquêtes de terrain. A savoir, Elisabeth KOHLER directrice de la mission depuis 2018 et Mathieu ARBOGAST chargé de projet pour la mission.

Le CNRS est le centre national de recherche scientifique et exerce dans toutes les disciplines scientifiques. Il s'agit du plus grand organisme public de recherche en France.

Présentation de Elisabeth KOHLER - Annexe n° 5

- Historienne
- Responsable du service partenariat et valorisation de la Délégation régionale Île-de-France Sud
- Responsable Europe et international à l'Institut des Sciences 2006
- **Directrice de la Mission pour la place des femmes depuis janvier 2018**

Présentation de Mathieu ARBOGAST - Annexe n°5

- Doctorat de sociologie EHESS (école des hautes études en science sociales)
- **Chargé de projet pour la mission pour la place des femmes au CNRS**

Ces différents organismes de recherches ont été désignés pour les entretiens car ils abordent tous des disciplines scientifiques différentes. Ainsi, la situation de la place des femmes dans les sciences pourra être analysée et comparée en fonction des filières.

3. Les associations

Enfin, quatre entretiens ont été effectués auprès d'associations afin d'obtenir une diversité de points de vue. Des associations à différentes échelles ont été sollicitées.

Ces entretiens ont débuté avec Florence DURRET, présidente de l'Association Femmes et Sciences de 2008 à 2010 et membre active de nos jours. L'association Femmes et Sciences⁶ intervient sur tout le territoire français et collabore avec de nombreuses institutions, elle semblait donc incontournable pour ce sujet.

Présentation de Florence DURRET - annexe n°6

- Astronome à l'Institut d'astrophysique de Paris et à l'université Pierre et Marie Curie à la retraite
- Professeure d'université pour le diplôme "explorer et comprendre l'univers" ainsi qu'en master d'astronomie et d'astrophysique de l'observatoire de Paris.
- Membre de l'association Spacebus France
- **Présidente de Femmes et Sciences de 2010-2018**

Ensuite, la présidente de l'association parité science⁷ a participé à un entretien. Également appelée l'APMST, l'Association pour la Parité dans les Métiers scientifiques et Techniques de Grenoble est présidée par Jacqueline ETAY depuis 2017. C'est une association locale qui

⁵ Site internet de la mission pour la place des femmes du CNRS <https://mpdf.cnrs.fr/>

⁶ Site internet de l'Association Femmes et Sciences <https://www.femmesetsciences.fr/>

⁷ Site internet de l'association parité science <http://parite-science.grenoble.cnrs.fr/>

s'applique au territoire de Grenoble, mais elle représente aussi l'Antenne Alpes de Femmes et Sciences.

Présentation de Jacqueline ETAY - annexe ° 7

- Ancienne chercheuse en mécanique des fluides et des transferts.
- Directrice de recherche au CNRS
- **Présidente de l'association APMST**

Puis, un entretien avec Brigitte PLATEAU qui est à l'origine de la création de l'AFDESRI⁸ (Association des femmes dirigeantes de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation) a été fait.

Présentation de Brigitte PLATEAU - annexe n°8

- Chargée de recherche au CNRS
- Enseignante-chercheuse et professeure des universités en mathématiques à l'école d'ingénieur l'Ensimag (Grenoble INP).
- Directrice Générale de l'Enseignement Supérieur et de l'Insertion professionnelle du ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation (DGESIP) (2017-2019)
- Présidente de l'association Talents du Numérique, dont Grenoble INP est membre.
- **Membre active de l'association AFDESRI**

Enfin, l'AFNEUS, l'association fédérative nationale des étudiant.e.s universitaires scientifiques a également répondu présente notamment Anaëlle GATEAU, vice présidente en charge de la mission Femmes en Sciences⁹.

Présentation de Anaëlle GATEAU - annexe n°9

- 2017-2020: licence de biologie, biochimie moléculaire, cellulaire et physiologie
- Master Biologie Santé, plateforme microbiologie
- Plusieurs postes dans les associations étudiantes: chargée de mission "partenariats", et vice présidence en charge de la communication et partenariat
- **Vice présidente en charge du projet Femmes en Sciences de l'AFNEUS**

Ici aussi, le choix des associations pour les entretiens a été réfléchi avec pour objectif de montrer une diversité d'organisations et de fonctionnement, que ce soit des associations nationales, étudiantes ou territoriales.

⁸Site internet de l'association AFDESRI <https://afdesri.fr/association/>

⁹Site internet de la mission Femmes en Sciences de l'AFNEUS <http://femmes-en-sciences.fr/>

Partie 2: La sociologie du champ scientifique

L'objet de cette étude, à savoir les organisations militantes et les institutions académiques seront étudiées et analysées dans ce que la sociologie nomme le champ scientifique. En effet, selon les sociologues et plus précisément Pierre BOURDIEU, la société est divisée en une multitude de groupes sociaux qui sont associés à des champs. Ce sont des espaces autonomes à l'intérieur de la société et de l'ensemble des espaces sociaux. On peut trouver différents champs : politique, économique, scientifique, artistique etc.

Chaque champ possède ses propres règles et son propre fonctionnement, ce qui fait de cet espace un lieu de confrontation et de lutte afin de maîtriser le champ.

“ Configuration de positions qui se situent les unes par rapport aux autres, est toujours un espace de conflits et de concurrence pour le contrôle dudit champ ”(Wagner, 2020)

De plus, faire partie du champ n'est pas simple, il existe une lutte entre professionnels et profanes. La question de la légitimité et de la reconnaissance entrent en jeu. Dans le cadre de ce mémoire, les différentes organisations œuvrent pour l'égalité dans le même espace, cependant elles possèdent des objectifs et des fonctionnements différents.

“La délimitation des frontières d'un champ est elle-même objet d'une lutte.(Wagner, 2020)

Pour comprendre la notion de champ, il est indispensable d'aborder la notion de capital. Le capital détenu par chaque groupe social constitue un atout pour se positionner dans un champ et les atouts nécessaires dépendent du champ.

“Le capital correspond à l'ensemble de ressources dont disposent un individu et les groupes et qui affectent leurs trajectoires.” (Bourdieu, 1976)

Ensuite, les membres du champ sont inégalement répartis en capital ce qui renforce l'idée que ces espaces sont des lieux de luttes. Ainsi, les mieux dotés en capitaux sont les mieux placés dans le champ et ont donc plus de chances d'obtenir davantage de capitaux. Il distingue trois types de capitaux : capital économique, culturel et social.

Dans le cadre du champ scientifique, les agents luttent pour obtenir le plus fort capital scientifique, considéré comme l'autorité scientifique.

“C'est l'espace de jeu d'une lutte de concurrence qui a pour enjeu spécifique le monopole de l'autorité scientifique. “Le champ scientifique est le lieu d'une lutte, plus ou moins inégale, entre des agents inégalement pourvus de capital scientifique”. (Bourdieu, 1976)

Par conséquent, l'objectif est donc l'acquisition d'une forme de légitimité et de compétences scientifiques qui sont considérées comme des formes de pouvoir social. Cette légitimité peut s'acquérir de différentes manières, grâce à des découvertes scientifiques mais aussi en démontrant son intérêt pour la communauté scientifique. En effet, ce qui est intéressant pour un chercheur est susceptible de l'être par l'ensemble de la communauté scientifique.

“Toutes les pratiques sont orientées vers l'acquisition de l'autorité scientifique [...] La structure du champ est définie par la distribution du capital de reconnaissance scientifique”.(Bourdieu, 1976)

L'autorité scientifique qui est considérée comme un capital social et donc une forme de pouvoir dans le champ scientifique est attribuée par les acteurs du champ scientifique. Ceci est assez paradoxal, car cela veut dire que ce sont les concurrents des champs qui s'évaluent entre eux. En effet, ils auraient tendance à ne pas accorder le mérite aux différents agents étant en concurrence avec ces derniers. De plus et c'est d'ailleurs ce qui fait la spécificité du champ scientifique, les agents doivent toujours prendre en considération et s'appuyer sur les travaux des autres pour être reconnus.

“Le champ scientifique doit, entre autres choses, sa spécialité au fait que les concurrents ne peuvent pas se contenter de se distinguer de leurs devanciers déjà reconnus, mais sont contraints, sous peine d'être dépassés et “déclassés” d'intégrer leurs acquis”. (Bourdieu, 1976)

Les chercheurs vont donc avoir tendance à se focaliser sur du sensationnel, sur des problèmes scientifiques importants aux yeux de ceux qui ont un capital scientifique important. Ainsi, pour toutes ces raisons, les champs sont des lieux de confrontation. Les agents qui veulent imposer leur autorité scientifique dans le champ veulent imposer la vision qu'ils possèdent et la position dominante qu'ils occupent pour posséder les meilleurs intérêts.

“C'est à dire la mieux faite pour lui permettre d'occuper en toute légitimité la position dominante en assurant la position la plus haute dans la hiérarchie des valeurs scientifiques aux capacités scientifiques dont il est le détenteur”. (Bourdieu, 1976)

Donc pour obtenir une place de dominant dans le champ scientifique, il est indispensable de faire entendre et accepter sa propre vision de la science.

“ Les dominants sont ceux qui parviennent à imposer la définition de la science selon laquelle la réalisation la plus accomplie de la science consiste à avoir, être et faire, ce qu'ils ont sont ou font.”(Bourdieu,1976)

De plus, le capital détenu par un individu influence son évolution à l'intérieur du champ scientifique. Plus une personne a un capital élevé, plus elle va chercher à l'augmenter. En effet, cela dépend du capital de reconnaissance. Ainsi, le diplôme scolaire influence la carrière et l'évolution dans le champ. Le capital scolaire se convertit en capital universitaire puis scientifique.

La hiérarchisation des individus dans le champ est perpétuellement soumise à des tentatives de changement, les dominés allant essayer de progresser dans le champ. Deux stratégies s'offrent aux nouveaux acteurs du champ : soit une stratégie dite de succession soit une stratégie de subversion. Ceux qui vont à l'encontre de la logique du champ, dérèglent le système et ne sont pas sûrs de développer les profits et les intérêts que la logique du champ leur proposait. Il y a des enjeux et des formes d'intérêts à l'intérieur du champ scientifique. Il représente donc un lieu de hiérarchisation, la place de chaque agent dans le champ influence son autorité.

“ Les intérêts qui les animent et les moyens qu'ils peuvent mettre en oeuvre pour les satisfaire dépendent en effet très étroitement de leur position dans le champ”.(Bourdieu,1976)

Par ailleurs, les révolutions scientifiques et les ruptures de l'ordre établi sont théoriquement bénéfiques aux nouveaux entrants et donc à la stratégie de subversion. Or c'est le champ lui-même qui définit les règles, l'ordre de la science dite “normale” ainsi que les ruptures “extra-ordinaires”. Pour réussir à renverser l'ordre établi, il faut connaître les règles et avoir

un capital scientifique important. Le capital scientifique nécessaire à toute révolution est trop important pour les personnes qui veulent renverser l'ordre, car souvent ce sont les nouveaux entrants qui sont concernés.

“ Lorsque la méthode est inscrite dans les mécanismes du champ, la révolution contre la science instituée s'opère avec l'assistance d'une institution qui fournit les conditions institutionnelles de la rupture”. (Bourdieu,1976)

“ L'équipement scientifique qui est nécessaire pour faire la révolution scientifique ne peut être acquis que dans et par la cité scientifique [...]Il s'ensuit que la révolution scientifique n'est pas l'affaire des plus démunis, mais au contraire des plus riches scientifiquement parmi les nouveaux entrant”(Bourdieu,1976)

Les agents de chaque champ tentent d'accumuler des connaissances pour être mieux placés et plus légitime de juger et d'évaluer le travail de leur concurrents.

“A mesure que s'accroissent les ressources cumulées et le capital nécessaire pour se les approprier, le marché sur lequel peut être placé le produit scientifique ne cesse de se restreindre à des concurrents de plus en plus fortement armés pour le critiquer rationnellement et discréditer son auteur”.(Bourdieu, 1976)

Les chercheurs et les chercheuses évoluent donc à l'intérieur d'un même champ, le champ scientifique, mais avec des objectifs, des freins et des moyens qui ne semblent pas équivalents. Il s'agit ici de questionner la place que chacun des agents occupent et de comprendre les facteurs qui peuvent influencer la place des femmes dans les sciences.

“Les hommes se recrutent et se cooptent entre eux” (Jacqueline ETAY, Université de Nantes, annexe n°2)

“Si on est un homme, on nous fait confiance tout de suite et si on est une femme il faut faire ses preuves, c'est un milieu d'hommes où il faut se battre avec des techniques d'hommes”. (Brigitte PLATEAU, AFDESRI, annexe n°8)

De plus, les associations et les institutions académiques tentent de trouver leur place dans cet écosystème des organisations engagées pour l'égalité femme-homme. Cependant, les objectifs des établissements, les moyens et les freins sont différents. Mais il semblerait que l'objectif principal soit partagé par toutes.

Les institutions scientifiques sont selon Yves Gingras¹⁰, les organisations officielles qui permettent la pratique des sciences. Il fait donc référence aux académies, universités et laboratoires (par exemple). Par ailleurs, il mentionne une hétérogénéité dans les différentes organisations constitutives des institutions scientifiques, il en existe une grande diversité. De plus, ces dernières peuvent être regroupées dans ce que Pierre Bourdieu appelle le champ scientifique.

¹⁰Yves Gingras éd., *Sociologie des sciences, Que sais-je?*. Paris cedex 14, Presses Universitaires de France, « Que sais-je ? », 2013, p. 29-52. disponible sur <https://www.cairn.info/sociologie-des-sciences--9782130588177-page-29.htm>

Chapitre 3 : L'état des lieux des femmes dans les sciences

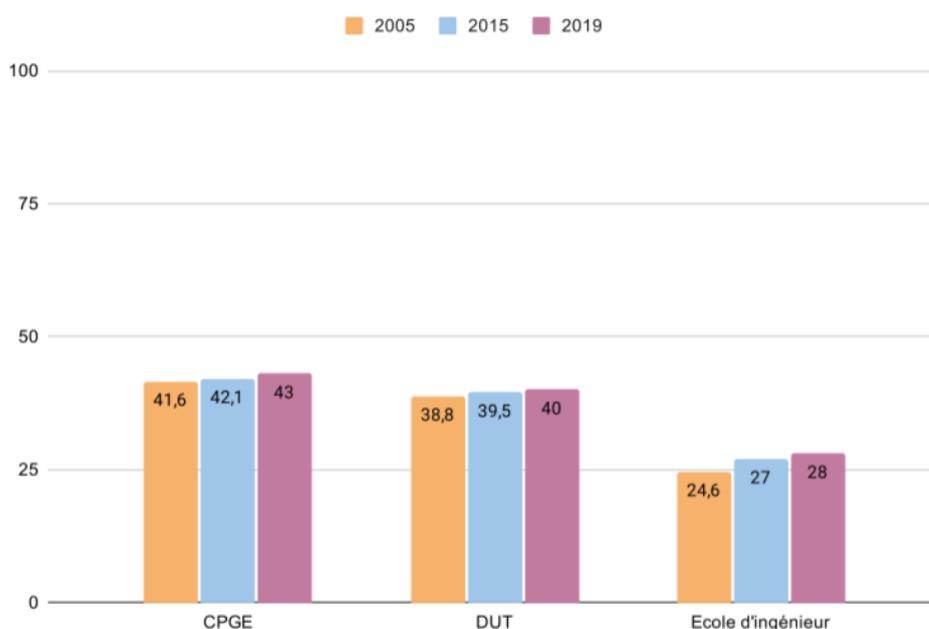
1. Les femmes dans les formations de l'enseignement supérieur et de la recherche

Alors que la place des femmes dans les filières scientifiques est questionnée, de nombreux rapports statistiques sont effectués chaque année afin de faire l'état des lieux de cette question et afin de déterminer les nouvelles priorités. En s'intéressant aux chiffres du MESRI, il est alors possible de visualiser les inégalités dans les représentations.

C'est à partir des années 2000 que les études statistiques sur cette thématique se mettent en place. Et depuis une dizaine d'années des rapports annuels sont effectués sur la parité dans l'enseignement supérieur et la recherche. Ces derniers s'intéressent à la part de jeunes filles dans les filières et les formations scientifiques mais aussi à la représentation des femmes dans les carrières de l'enseignement supérieur et de la recherche.

La première constatation qui peut être effectuée est que les femmes s'intéressent aux études supérieures et elles sont d'ailleurs légèrement plus représentées que les hommes. En 2015, 55.1% des étudiants de l'enseignement supérieur étaient des étudiantes. Néanmoins en ciblant seulement les filières scientifiques le constat est légèrement différent puisque seulement 46% de femmes y sont inscrites. Deuxièmement, il semblerait que les jeunes filles choisissent moins souvent les filières sélectives comme les classes préparatoires aux grandes écoles (CPGE), préparation de Diplôme Universitaire de Technologie (DUT), ou encore les formations d'ingénieurs. En effet, elles représentaient 42.1%, 39.5%, 27% respectivement de ces formations en 2015. En 2005, le rapport indiquait pour ces mêmes filières, 41.6%, 38.8% et 24.6%, traduisant seulement une amélioration de 1% en dix ans. Le dernier rapport paru en 2020 fait le même état des lieux et donne des chiffres quasi-similaires à ceux de 2015, 43% de femmes en CPGE, 40% en préparation de DUT et 28% en école d'ingénieur. (Jagers, 2017)

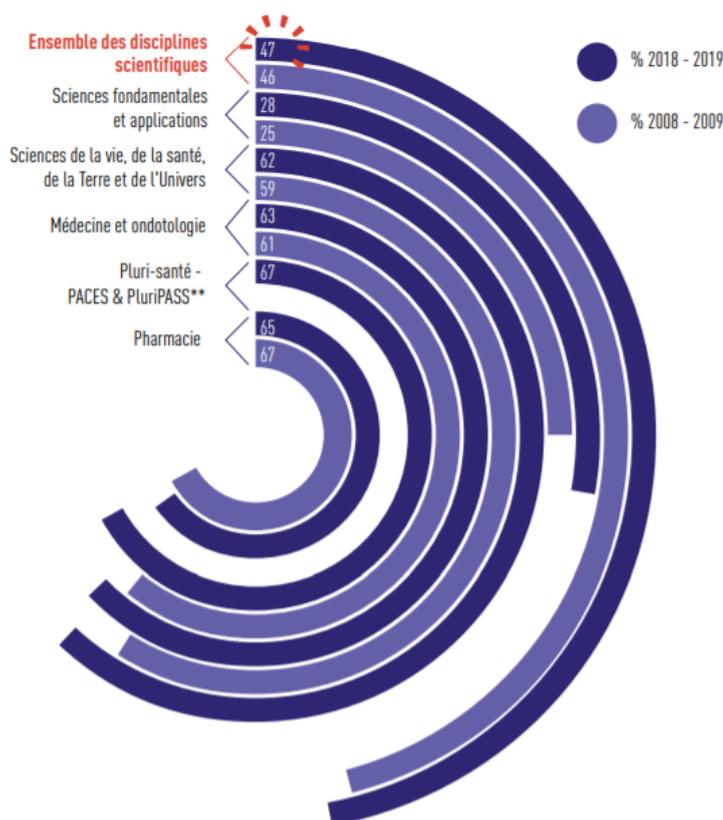
Illustration n°1 : Diagramme en barre retraçant l'évolution du pourcentage de femmes en CPGE, DUT et Ecole d'ingénieur de 2005 à 2019



Ensuite, ces rapports mettent en lumière des inégalités dans le choix des filières. En plus d'être sous représentées dans les filières scientifiques, il existe des disparités entre les disciplines scientifiques. En effet, les femmes se dirigeraient plus vers les sciences naturelles appelées les sciences du "care", c'est-à-dire les sciences liées à la santé, l'aide à la personne, aux soins. (Perronnet, 2018).

Certaines disciplines sont délaissées aux profits des formations paramédicales et sociales qui comptent 84.5% de femmes en 2018 et 63.8% en médecine, odontologie et pharmacie pour seulement 28% des femmes en sciences fondamentales et appliquées. (Vincent Nissle, 2020)

Illustration n°2 : Graphique représentant la part de femmes dans les disciplines scientifiques à l'université en 2008-2009 et en 2018-2019 (Vincent Nissle, 2020)



Un pôle féminin autour des sciences du care (biologie, santé, médecine, chimie) et un pôle masculin autour des sciences "pures" et abstraites : mathématiques, informatique, ingénierie, physique". (Blanchard, Orange et Pierrel 2014 p31-32 cités par Perronnet, 2018).

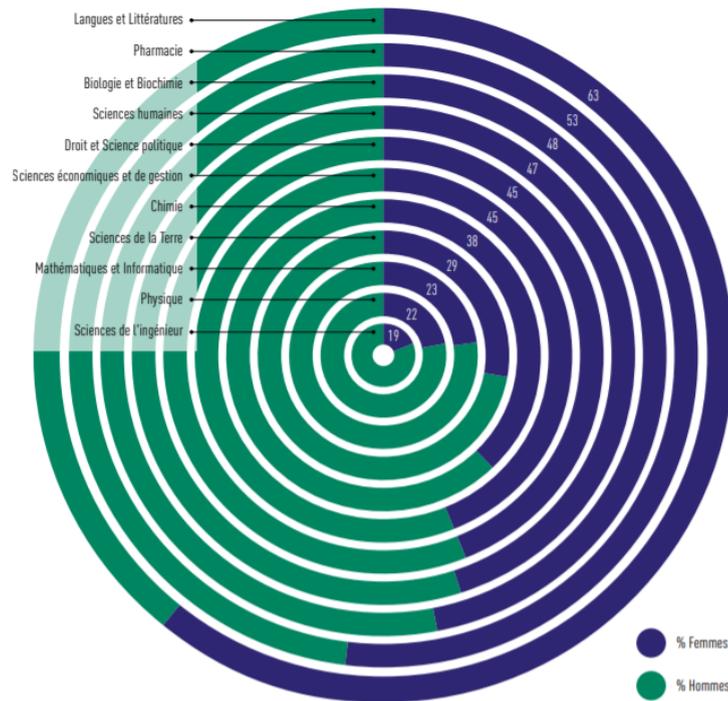
Il s'agirait d'une "division socio-sexuée des savoirs" (Mosconi, 1992 citée par Perronnet, 2018). Les disciplines liées à la physique, aux mathématiques et aux sciences de l'ingénieur comptent moins de femmes.

Cette constatation a aussi été faite et mise en avant lors des entretiens avec des organismes de recherche. En effet, l'Université de Nantes compte 55,6% de femmes parmi les étudiants pour l'année 2018-2019, 72,4% dans les arts et langues et 47,3% en sciences, technologies et santé.

Par conséquent, cette conclusion est observée par la suite dans les carrières des femmes scientifiques.

Selon le dernier rapport, 63% d'enseignantes chercheuses sont titulaires en littérature contre 48% en biologie et biochimie et seulement 23% en mathématiques, 22% en physique et 19% en sciences de l'ingénieur. Il est cependant important de noter qu'en 2015 la proportion de femmes enseignantes en mathématiques n'était que de 14%. Même si elles restent sous représentées, ces chiffres illustrent tout de même une amélioration au cours des dernières années (Vincent NISSLE, 2020).

Illustration n°3 : Graphique des effectifs d'enseignants-chercheurs titulaires dans la filière universitaire, par discipline (groupe CNU) et par sexe - Année 2018 (Vincent Nissle, 2020)



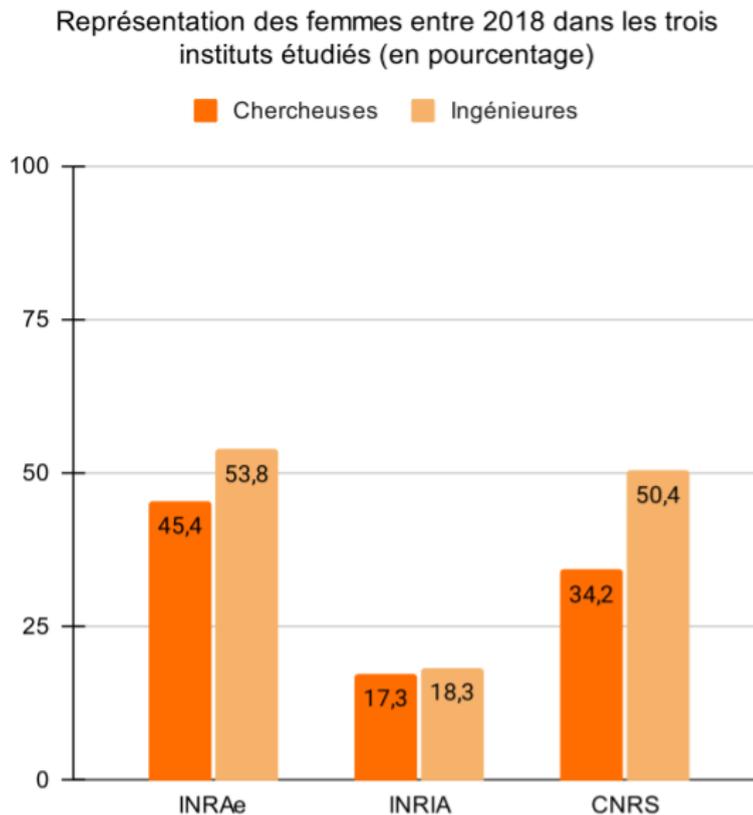
Les organismes de recherches de l'étude de cas illustrent aussi cette hétérogénéité au sein des disciplines scientifiques. En 2018, l'INRAe anciennement l'INRA, était très proche de la parité avec 45.4% de chercheuse et 53.8% d'ingénieur¹¹. Mais l'INRIA qui est un institut dédié à l'informatique regroupait 17.3% de chercheuses et seulement 18.3% d'ingénieurs(contractuels)¹² en 2019. Le CNRS quant à lui, compte 34.2% de chercheuses en poste permanent et 50.4% d'ingénieurs et techniciennes¹³.

¹¹ Statistiques issus du bilan social 2018 de l'INRAe anciennement INRA disponible à l'adresse suivante <https://jobs.inrae.fr/actualites/bilan-social>

¹² Statistiques issus du bilan social 2018 de l'INRIA

¹³ Statistiques issus du bilan social et parité 2018 du CNRS

Illustration n°4 : Diagramme en barre représentant le pourcentage de femmes des instituts de l'étude de cas entre 2018



“Le hasard des disciplines (biologie) de l’INRAe fait qu’il y a plus de femmes, la marche était moins grande pour nous” (Catherine BEAUMONT, annexe n°3)

La féminisation des sciences reste assez lente, mais il est important de prendre en compte et de souligner des améliorations. Par exemple, les ingénieurs comptaient 22% de diplômées en 2000, mais elles ont vu leur nombre passer à 28% en 2018. (Vincent Nissle, 2020)

2. Les femmes dans les carrières de l’enseignement supérieur et de la recherche

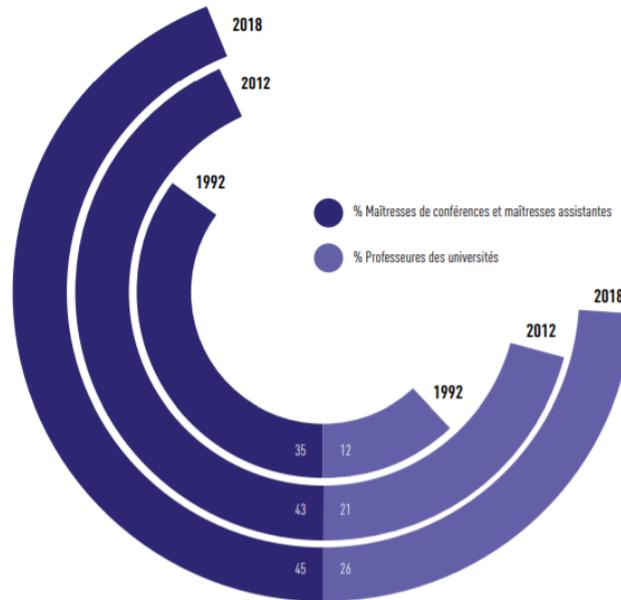
Les études statistiques montrent d’un côté une inégale répartition des femmes entre les différentes filières scientifiques mais soulignent aussi une diminution du nombre de femmes avec l’élévation des diplômes et donc une sous représentation dans les postes à responsabilités.

En effet, en considérant les licences et masters confondus, les femmes représentent 57%. Or ce n’est plus que 48% parmi les doctorants et 35.3% dans les postes d’enseignants-chercheurs. (Jaggers, 2017).

Ainsi, les filles semblent moins s’orienter dans les filières scientifiques mais en plus de cela, elles ne semblent pas progresser dans leur carrière à la même vitesse que les hommes. Effectivement en 2018, les femmes occupent 45% des postes de maîtres de conférence contre seulement 26% des professeurs d’universités qui correspondent à un grade supérieur. Mais

une fois de plus, des améliorations ont été observées. En 1992, il y avait 35% de Maîtresse de conférence et 12% de Professeures des universités.

Illustration n°5 : Graphique de l'évolution de la part des femmes parmi les enseignants en fonction dans l'enseignement supérieur entre 1992 et 2018 (Vincent Nissle 2020)



Ainsi, les statistiques des institutions de l'étude de cas peuvent illustrer ce phénomène. En 2018, L'INRA comptait 28.9% de directrices d'unités¹⁴, l'INRIA, 16.1% de directrices de recherches¹⁵, 41% de maîtresses de conférences et 19% de professeures d'université à Nantes¹⁶.

Par ailleurs, les postes de direction et de gouvernance ne semblent pas épargnés puisqu'ils sont occupés à 41% par des femmes. Par exemple, en janvier 2020, les femmes représentaient 14% des présidents d'établissements d'enseignement supérieur et de recherche. (Vincent Nissle, 2020)

Depuis plusieurs années, le retard dans les carrières et la stagnation des femmes à certains postes portent le nom de "Plafond de verre"¹⁷.

"Le plafond de verre (GCI- Glass Ceiling Index) est un indice relatif comparant, par niveau, la proportion de femmes avec la proportion de femmes occupant des postes supérieurs. (Vincent Nissle, 2020).

¹⁴ Statistiques issus du bilan social 2019 de l'INRAE anciennement INRA

¹⁵ Statistiques issus du bilan social 2018 de l'INRIA

¹⁶ Statistiques issus du site du site internet de l'université de Nantes

<https://www.univ-nantes.fr/decouvrir-luniversite/vision-strategie-et-grands-projets/mission-egalite-femmes-hommes-le-contexte>

¹⁷ Laufer, J. (2004). Femmes et carrières : la question du plafond de verre. *Revue française de gestion*, 30(151), 117-128. <https://doi.org/10.3166/rfg.151.117-128>

Si on prend le milieu universitaire comme référence, les postes de grade 1 sont souvent l'équivalent des postes de titulaires. Dans le milieu universitaire, les postes de niveau supérieur qu'on peut nommer grade A sont l'équivalent de poste de titulaire. Un GCI de 1 indique que les femmes ont autant de chance que les hommes de progresser. Un score inférieur à 1 signifie que les femmes sont plus représentées dans les postes de grade A, mais un score supérieur à 1 indique une sous-représentation des femmes dans les grades supérieurs. En 2016, la France avait un GCI supérieur à 1,5.

Que ce soit dans le domaine scientifique et de l'entrepreneuriat, cet indice a été étudié sous toutes ses coutures pour tenter de comprendre les facteurs d'influences. Il correspond aux obstacles invisibles et visibles que les femmes rencontrent dans leur carrière. Elles ne peuvent pas évoluer au même rythme que les hommes et ont moins souvent accès à des postes à responsabilités.

C'est un constat bien établi et évoqué à de nombreuses reprises, même à l'unanimité par les organisations de cette étude de cas. En effet, il est souligné que les femmes sont moins nombreuses aux postes de direction et même qu'elles les atteignent très rarement.

“ Aujourd'hui, 51 % de femmes à l'INRAe et 40% de femmes dans les postes de direction, plus on monte moins il y a de femmes ”.(Catherine BEAUMONT, INRAe, Annexe n°3)

*“ On constate un **plafond de verre**, plus on avance dans la hiérarchie de l'INRIA moins il y a de femmes qui sont présentes ”.* (Liliana CUCU GROSJEAN, INRIA, annexe n°4)

*“ Pour le poste de maîtresse de conférence, il y a à peu près la parité mais pour les professeures d'université, il n'y a plus du tout la parité, c'est un véritable **plafond de verre** ”.*(Françoise LE FICHANT Université de Nantes, annexe n°2)

*“ Dans les disciplines qui attirent tout autant les filles que les garçons, comme la philosophie ou l'histoire, il y a très peu de professeures d'universités , c'est le **plafond de verre**, on ne leur permet pas de devenir des professeures d'université ”* (Françoise LE FICHANT, Université de Nantes, annexe n°2)

*“ Il y avait un pourcentage de femmes qui décroissait avec le grade, c'est ce qu'on appelle le **plafond de verre**, c'est à dire moins de femmes au niveau les plus élevé qu'au niveau les niveaux bas en pourcentage ”.* (Florence DURRET, Femmes et sciences, Annexe n°6)

*“ On fait partie d'un consortium d'associations qui s'appelle 2GAP, femmes de divers milieux, ministère association, entreprise qui se mettent ensemble pour montrer que dans la Gouvernance il n'y a pas beaucoup de femmes et que le **plafond de verre** est présent. ”* (Brigitte PLATEAU, AFDESRI, annexe n°8)

*“ On a noué très tôt des liens avec des chercheurs et des chercheuses pour mettre en valeur le **plafond de verre** et en analyser les ressorts spécifiques ”* (Mathieu ARBOGAST, CNRS, annexe n°5)

Paradoxalement, selon de nombreuses études, les filles ont de meilleurs résultats scolaires que les garçons. En 2018, 86% des filles étaient bachelières contre 76% chez les garçons.

Leurs parcours sont en général plus linéaires, avec moins de redoublement et leur apprentissage semble meilleur ¹⁸.

“ En terminale S, par exemple, les filles réussissent davantage leur bac et ont plus de mentions Bien et Très bien ”. (Perronnet, 2018).

Cependant, c'est au cours des études que les inégalités prendraient de l'ampleur. Dès le lycée, celles-ci sont de plus en plus visibles, notamment avec les choix des options d'exploration scientifique. Il s'agit du phénomène de *“Tuyau Percé”* de BLICKENSTAFF (citée par Perronnet, 2018) qui met en évidence un accroissement des inégalités en avançant dans les études. Ce concept peut aussi être associé au phénomène du plafond de verre.

“Les écarts se creusent par la suite [...] de la seconde à l'université, de moins en moins de filles choisissent à chaque étape des filières scientifiques, ce qui a pour effet d'y diminuer leur proportion”.(Perronnet, 2018).

Ce n'est donc pas les capacités des femmes à réussir qui sont remises en cause ici mais leur aspiration à aimer les sciences et à s'orienter vers les métiers scientifiques. Contrairement aux garçons qui affirment leur motivation pour ces domaines.

“Un garçon sur quatre aspire à travailler dans le domaine scientifique, contre moins d'une fille sur cinq”. (Perronnet, 2018)

Par ailleurs, le goût pour les sciences semble s'estomper au cours de la scolarité.

“Le plaisir d'apprendre est partagé à l'école primaire, mais plus à la fin du collège” (Archer et al , 2013 citée par Perronnet 2018).

Chapitre 4 : La construction du rapport aux sciences et aux stéréotypes de genre

Cela fait plus de 20 ans que les inégalités de représentations des femmes dans les sciences sont bien connues. Mais de nombreuses personnes cherchent à comprendre d'où viennent ces inégalités. C'est le cas de Clémence PERRONNET, sociologue et autrice qui apporte un regard critique sur cette problématique. Elle vient questionner les représentations des sciences chez les enfants issus des milieux populaires en prenant en compte le paramètre du genre. Elle s'intéresse aussi à la construction des stéréotypes à travers les loisirs culturels scientifiques. Elle a réalisé une étude de cas auprès de cinquante enfants issus de milieux populaires.

“On peut ainsi saisir comment, pendant l'enfance, nos pratiques culturelles font que les sciences nous deviennent familières ou étrangères” (Perronnet, 2018)

Tout d'abord, l'image que les jeunes filles ont des sciences émerge dès le plus jeune âge, le goût pour ces disciplines peut être fixé très tôt dans la scolarité.

D'après son enquête auprès des enfants, un point important ressort : *“être scientifique, c'est être un homme”*. Les enfants ont déjà assimilés des stéréotypes sexistes comme le manque de

¹⁸ Mosconi Nicole, *Réussite scolaire des filles et des garçons et socialisation différentielle des sexes à l'école*. Recherches féministes, 1998 II (1), 7-17.

courage, de force ou d'intelligence qui empêcheraient les femmes de devenir des scientifiques. Leur douceur les amèneraient plutôt à faire des métiers d'aide à la personne. Dans les yeux de ces enfants, la science est masculine et élitiste.

Selon Nicole MOSCONI, *“le stéréotype, c'est une opinion toute faite, une représentation figée, caricaturale, concernant un groupe social. Les stéréotypes de sexe, ce sont ces croyances caricaturales concernant les groupes féminins et masculins, qui contribuent à dévaloriser le groupe féminin et à valoriser le groupe masculin, conformément à l'ordre social inégal des sexes. La psychologie sociale a montré que ces stéréotypes, qui nous ont été inculqués dès la petite enfance, agissent sur nous et déterminent nos attentes, nos jugements et nos conduites”*¹⁹.

“Les filles sont exclues selon des logiques liées prioritairement au genre, et les garçons sont surtout rattrapés par les inégalités sociales et ethno-raciales”. (Perronnet, 2018).

Ainsi, les représentations et les stéréotypes éloignent les filles des sciences. A cause de cela, elles pensent que les sciences ne sont pas faites pour elles. Clémence PERRONNET se base sur la littérature sociologique et la sociologie de l'éducation pour affirmer cela. Elle utilise la notion de *“Curriculum caché”*. Ces stéréotypes sont transmis dans l'environnement scolaire par différents biais, les manuels et les interactions pendant les cours. Ainsi, lutter contre les stéréotypes et les préjugés genrés est une nécessité pour faire évoluer cette problématique. Il s'agit d'une vision partagée par de nombreuses personnes engagées.

*“ Lutter contre les **stéréotypes** de genre qui empêchent les filles d'aller vers ces métiers [...]car on sait que les stéréotypes touchent les enfants dès qu'ils sont petits dans la société”* (Anaëlle GATEAU, AFNEUS, annexe n°9)

*“Contre **les stéréotypes** qu'on a tous la tête, hommes et femmes”* (Jacqueline ETAY, Parité Science,annexe n°7)

*“Tout ça, c'est dès l'enfance que ça se construit” [...] c'est dès le début que les **stéréotypes** s'installent”* (Florence DURRET, Femmes et Sciences, annexe n° 6)

*“On se rend compte que les problèmes de parité proviennent du début de la scolarité, en maternelle les biais sont très faibles mais dès le collège les enfants ont assimilé des **préjugés**”.* (Liliana CUCU GROSJEAN, INRIA, annexe n°4)

Ensuite, un autre paramètre influencerait le choix des femmes, il serait d'ailleurs le résultat des stéréotypes de genre. Les filles présentent un manque de confiance en elles et en leur capacité qui peut également influencer le choix des filières. Les sciences étant considérées comme très élitistes, certaines ne se sentent pas légitimes.

“L'existence en France d'un fossé important entre les garçons et les filles en matière d'efficacité perçues” (selon l'OCDE 2016a cité par Clémence Perronnet, 2018).

*“Il y a une plus forte **autocensure** chez les femmes”* (Catherine BEAUMONT, INRAe, annexe n°3)

*“Lutter contre **l'autocensure**”* (Anaëlle GATEAU , AFNEUS, annexe n°9)

¹⁹ Genres et pratiques scolaires, comment éduquer à l'égalité ? Article issu d'Eduscol par Nicole Mosconi

Ainsi, ce facteur est un critère qui pourrait justifier la sous représentation des filles dans les filières scientifiques, néanmoins il est important de souligner que le manque de confiance n'est pas inné et qu'il se met en place dans un contexte et un environnement particulier.

“Ces résultats pourraient suffire à expliquer les écarts de goût et d'orientation, mais ne doivent pas laisser croire que ces réticences des filles leur sont naturelles” (Boaler, et Sengupta-Irving, 2006 cité par Clémence Perronnet, 2018).

Les filles sont quand même attirées par les sciences, mais elles semblent assez rares d'autant plus dans les milieux populaires. Une des jeunes filles interrogée a d'ailleurs dit que *“ La science a beau les intéresser elles, ce n'est pas un sujet qui passionnent les autres filles, ni même une aspiration souhaitable”*. (Perronnet, 2018)

Un des enjeux est donc de promouvoir les sciences auprès des jeunes filles afin de susciter leur intérêt, leur faire découvrir les métiers possibles et leur montrer qu'elles peuvent y arriver autant que les garçons. C'est d'ailleurs une des priorités des différentes organisations qui se mobilisent pour l'égalité.

“ Encourager les femmes à se présenter” (Catherine BEAUMONT, INRAe, annexe n°3)

“ Attirer plus de jeunes filles dans les filières et les métiers scientifiques” (Mathieu ARBOGAST, CNRS, annexe n°5)

“Encourager tous les jeunes et notamment les jeunes filles à s'engager dans les carrières scientifiques et techniques” (Jacqueline ETAY, Parité Science, annexe n°7)

“Promouvoir les sciences auprès des jeunes et plus particulièrement des jeunes filles”(Florence DURRET, Femmes et Sciences, annexe n°6)

Par ailleurs, la faible représentation des femmes dans les sciences peut aussi impacter les choix des jeunes filles. En effet, elles ne peuvent pas s'identifier et se projeter vers ces métiers, elles n'ont pas de modèles. L'invisibilisation des femmes dans la sphère médiatique se fait alors ressentir.

“ L'absence de femmes dans les représentations télévisuelles se fait alors sentir, et ce qui est vu dans ces émissions sert de justification à l'assignation des sciences aux hommes”. (Perronnet, 2018)

Les manuels scolaires ne mettent en lumière que 3% des mathématiciennes. C'est d'ailleurs pour cela que des enquêtes et des réclamations ont été déposées à ce sujet. Toute la culture est impactée : loisirs scientifique, culture cinématographique etc.

“ Séries et films où l'on compte une femme de sciences pour sept hommes [...] expositions scientifiques, revues de vulgarisation et dessin animés vides de femmes, les femmes semblent être exclues.” (Perronnet, 2018)

“On s’est rendu compte qu’on avait un rôle à jouer par rapport aux manuels scolaires”.(Anaëlle GATEAU, AFNEUS, annexe n°9)

Or, ce sont à travers ces représentations que les enfants construisent leur image de ce qu’est être un scientifique. Les termes et noms donnés aux émissions sont souvent au masculin et les filles ne se sentent donc pas concernées ou plutôt exclues et cela renforce leur idée que les sciences ne sont pas pour elles. Mais certaines émissions et séries comme Grey's anatomy mettent en scène des personnages féminins et cela inspire certaines jeunes filles, elles se disent alors que c’est possible.

“ Les enfants ne sont pas insensibles à tous les détails qui leur semblent indiquer le bon genre des sciences”. (Perronnet, 2018)

Ainsi, selon les personnes engagées, il est nécessaire de créer des modèles pour les jeunes filles mais aussi pour les jeunes chercheuses.

“Pour avancer on peut créer des modèles” (Jacqueline ETAY, Parité Science, annexe n°7)

“On essaye de faire des interventions avec des jeunes chercheuses pour que les élèves puissent s’identifier” (Florence DURRET, Femmes et Sciences, annexe n°6)

Pour cela, il est donc indispensable de promouvoir les femmes dans les sciences en leur donnant davantage de visibilité et de reconnaissance.

“ Promouvoir l’image des sciences chez les femmes et l’image des femmes dans les sciences” (Jacqueline ETAY, Parité Science, annexe n°7)

“ Promouvoir et faire connaître les femmes qui n’apparaissent pas dans les livres ou celles qui ont travaillé avec des prix nobels mais qui n’ont pas eu la reconnaissance qu’elles méritaient” (Florence DURRET, Femmes et Sciences, annexe n°6)

“L’INRIA cherche aussi à améliorer la visibilité des femmes notamment en mathématiques et en informatique” (Liliana CUCU GROSJEAN, INRIA, annexe n°4)

“Montrer que les femmes ont fait avancer toutes les disciplines [...] malgré le fait qu’on ne les voit pas et qu’on ne les entend pas beaucoup et qu’elles n’ont pas forcément la reconnaissance qu’elles méritent, elles ont fait partie de cette avancée scientifique” (Anaëlle GATEAU, AFNEUS, annexe n°9)

“ Promouvoir le rôle des femmes dans les fonctions de responsabilité dans les institutions et établissements de l’Enseignement supérieur, de la Recherche et de l’Innovation” (Brigitte PLATEAU, AFDESRI, annexe n°8)

“On note un renforcement de ces politiques et c’est un signe positif mais ça ne veut pas dire qu’il n’y pas de freins et d’obstacles, on s’inquiète au niveau des viviers, pour attirer les femmes, le prochain défi est : est-ce qu’on arrivera à attirer de nouvelles femmes qu’il y en a déjà dans certains domaines” (Elisabeth KOHLER, CNRS, annexe n°5)

“On sait qu’il y a peu d’étudiantes, donc ce n’est pas anormale si il n’y a pas de professeure d’universités dans ces disciplines car il n’y a pas de vivier” (Françoise LE FICHANT, Université de Nantes, annexe n°2)

“On essaye de trouver des viviers aussi, des noms de femmes promouvables car on dit souvent qu’il n’y a pas de vivier mais si il y en a mais on ne pense pas aux femmes”. (Brigitte PLATEAU, AFDESRI, annexe n°8)

Il est important de considérer la science comme une culture et non seulement comme une accumulation de savoir et de connaissances. La construction du goût pour les sciences se fait donc à l’école mais aussi en dehors grâce aux loisirs scientifiques, aux jouets, et aux émissions de culture scientifique. (Perronnet, 2018).

“La fréquentation scolaire des sciences, encore faible à l’école primaire, n’explique pas à elle seule la prégnance de ces représentations, qui proviennent massivement des produits culturels”. (Perronnet, 2018)

“Mettre la science en culture consiste à interroger les représentations transmises par les contenus culturels, et à en analyser le rôle dans l’élaboration de rapports aux sciences différenciés qui se saisissent à travers des attitudes et des pratiques comme le fait d’aspirer ou non à devenir une scientifique”. (Lévy-Leblond, cité par Perronnet, 2018)

Chapitre 5 : les actions mises en place

Toutes ces organisations qu’elles soient associatives ou institutionnelles proposent des actions pour répondre aux différents objectifs et donc pour améliorer la place des femmes dans les sciences. Ces missions peuvent prendre deux orientations. D’un côté, certaines vont être destinées aux femmes qui sont déjà dans les carrières scientifiques. Il s’agira alors d’améliorer leur qualité de vie au travail mais également de les accompagner et de favoriser leur progression dans leur carrière. Par ailleurs, les autres missions auront pour cibles les jeunes filles. Les objectifs seront de promouvoir les sciences auprès d’elles, de lutter contre les stéréotypes et de donner de la visibilité aux femmes scientifiques.

Les directions choisies par les organisations dépendent de leurs objectifs et de leurs politiques d’établissements. De ce fait, les institutions vont avoir tendance à traiter en priorité les problèmes de genre au sein même des instituts et les associations quant à elles, privilégier les actions vers les jeunes filles.

1. Développement des carrières des femmes de sciences

1.1. Progression dans les carrières et accompagnement des femmes

Dans un premier temps, les institutions s’accordent à dire que pour éviter la reproduction des inégalités dans les organismes de recherches et les universités, les personnels doivent être formés et sensibilisés à ces questions. Afin de limiter les recrutements stéréotypés et les schémas classiques, ces institutions développent les formations et y accordent une extrême importance. Ainsi, les jury de concours et de recrutement sont eux aussi formés sur ces questions. Ils possèdent une méthode et une grille de critères afin d’être plus objectif dans leur choix. Ici, les interrogées emploient le terme de “biais inconscient” pour évoquer les choix qui peuvent influencer les recruteurs.

*“ Former les jury pour éviter les **biais inconscients**, c’est quelque chose d’important, il faut des critères plus objectifs [...] réfléchir aux façons d’évaluer, être obligé d’objectiver”* (Catherine BEAUMONT, INRAe, annexe n°3)

*“Les premières étapes consistent à regarder les **biais** qu’il y avait dans les évaluations [...] Les jury travaillent maintenant avec un référent parité et égalité des chances pendant tout le concours”* (Liliana CUCU GROSJEAN, INRIA, annexe n°4)

*“ Rôle de sensibilisation et de formation des **biais** de genre dans la recherche, c’est une action en continu”* (Mathieu ARBOGAST, CNRS, annexe n°5)

“Il y a des formations pour les personnels, les formations professionnelles peuvent contribuer à diffuser certains messages [...] Rendre les formations attractives pour que les enseignants chercheurs viennent est aussi un enjeu” (Françoise LE FICHANT, Université de Nantes, annexe n°2)

*“Il y a des **biais** qu’il faut traquer, je ne veux pas victimiser les femmes et sataniser les hommes mais il faut combattre les aprioris dans la tête des femmes et dans la tête des hommes pour que le monde de demain soit produit, imaginé autant par des femmes que par des hommes”.* (Brigitte PLATEAU, AFDESRI, annexe n°8)

Par ailleurs, certains rapports sur les carrières des femmes scientifiques viennent enrichir les réponses des entretiens. Des jurys de recrutement ont été étudiés et analysés afin de savoir s'ils pouvaient être vecteurs de stéréotypes de genre et favoriser les inégalités. Tout d'abord, les biais sexués seraient limités lorsque le jury est composé d'hommes et de femmes. Elles pourraient alors dissuader et apporter un regard sur des discours qui parfois ne sont pas considérés comme sexistes. Deuxièmement, les jurys de concours possèdent maintenant des critères beaucoup plus objectifs grâce à l'encadrement des critères.

Ils possèdent des notes sur les profils recherchés et des données précises qui permettraient de faire un recrutement égalitaire²⁰.

Les formations, des personnels et des recruteurs, permettent de limiter les biais inconscients et donc les préjugés et les stéréotypes qui peuvent être ancrés.

“J’ai prit conscience qu’il y avait du sexisme, c’est comme si en donnant plus de droits aux femmes on en enlevait aux hommes, principe de vase communicant, si il y en a un qui gagne l’autre perd, il y a avait une certaine résistance” (Liliana, Cucu Grojean, INRIA, annexe n°4)

“Certains chercheurs n’avaient pas conscience de reproduire les schémas classiques notamment l’image du chef autoritaire pour être écouté” (Catherine BEAUMONT, INRAe, annexe n°3)

S'ajoute à ces actions de sensibilisation et de formation, un accompagnement dans les carrières des femmes. Cette mission est essentiellement destinée aux jeunes chercheuses, aux doctorantes. Les doctorantes peuvent recevoir des conseils et un soutien dans la préparation des concours grâce à des chercheuses plus expérimentées. Pour cela, des associations entrent en jeu. Par exemple, l'Association Femmes et Sciences a développé ce dispositif pour la première fois à l'université de Montpellier. Le principe est le suivant : une chercheuse confirmée est en relation et en discussion avec une doctorante et elle sert de référente afin de l'aider pendant sa thèse.

²⁰ Myriam Carrère, Séverine Louvel, Vincent Mangematin, Catherine Marry, Christine Musselin, et al.. Entre discrimination et autocensure. Les carrières des femmes dans l'enseignement supérieur et la recherche, 2006. <https://hal.archives-ouvertes.fr/halshs-00185533>

D'ailleurs pour Florence DURRET, c'est une action importante et très utile qu'il faudrait étendre à d'autres universités. C'est une des choses qu'elle aimerait développer et une des priorités pour l'égalité femme-homme dans le monde de la recherche. De même que Femmes et Sciences, l'AFDESRI a développé depuis 2019 un système de mentorat qui permet d'accompagner, de conseiller et d'aider les femmes dans leur carrière professionnelle. En outre, l'association Parité Science rencontre des chercheuses et répond à leurs questions lors de journée dédiée à l'égalité, à l'ESRF par exemple.

“ ça fait du bien d'entendre que les problèmes qu'elles vivent sont des problèmes reconnus car souvent les femmes ne savent pas que les problèmes qu'elles peuvent avoir sont liés à leur sexe, elle se l'attribue directement à elle. Elles mettent alors des mots dessus et peuvent avancer sans culpabiliser”. (Jacqueline ETAY, Parité Science, annexe n°7)

1.2. La qualité de vie au travail

Les institutions ont aussi pour objectif d'améliorer les conditions de travail des femmes, également appelé, la qualité de vie au travail. Les priorités sont de réduire les inégalités salariales, de favoriser le temps plein pour les femmes qui le souhaitent et enfin de limiter les retards de carrières.

“A corps, grades et fonctions égales les salaires et les primes sont identiques mais il y a quand même 7 % de différence qui ne sont pas liés au fait que les hommes sont favorisés mais au fait que les hommes sont à des grades supérieurs”(Catherine BEAUMONT, INRAe, annexe n°3)

“Si il y a des inégalités en terme de rémunération, c'est qu'il y a des inégalités dans les avancements de carrière” (Françoise LE FICHANT, Université de Nantes, annexe n°2)

“On essaye de trouver des moyens pour que les femmes qui le souhaitent puissent revenir à temps complet [...] car 84% des agents à temps partiel sont des agentes” (Catherine BEAUMONT, INRAe, annexe n°3)

“Aujourd'hui on a plus de retard de carrière liée aux enfants, il n'y a pas plus de freins à la carrière” (Liliana CUCU GROSJEAN, INRIA, annexe n°4)

“Déploiement des politiques d'égalité professionnels au sein de l'organisme” (Mathieu ARBOGAST, CNRS, annexe n°5)

Par la suite, la création d'un environnement sain et rassurant est aussi dans les lignes directrices des instituts. L'INRAe, l'INRIA, le CNRS et l'université de Nantes possèdent une cellule d'écoute pour lutter contre le harcèlement et les violences sexuelles et sexistes. Par exemple, l'INRAe possède un dispositif de parole qui concerne toutes les personnes de l'établissement ainsi que toutes celles qui ont quitté l'institut depuis moins de six mois. Quant à l'INRIA, ce dispositif a été renforcé et amélioré à la suite d'une demande d'une des employées. Cela met l'accent sur le rôle de ce comité à prendre en compte la demande du personnel et à les accompagner. Les actions peuvent venir de lanceurs d'alertes qui souhaitent garder l'anonymat. Le CNRS possède un dispositif de prévention en lien avec la direction des ressources humaines.

“ Un environnement sain, c'est un endroit où les femmes viennent et restent [...] les femmes sont l'indicateur le plus visible, ce qui discrimine les femmes discrimine aussi les autres catégories” (Liliana CUCU GROSJEAN, annexe n°4)

Des actions sont également réalisées pour un public plus jeune afin de limiter la création d'inégalité, de stéréotypes et de biais que les missions citées précédemment tentent de réduire. Il s'agit ici des missions prioritaires des associations. Mais les entretiens permettent d'affirmer que les institutions se mobilisent également sur ces lignes d'actions.

2. Promouvoir les sciences auprès des jeunes filles : Interventions dans les établissements scolaires

Tout d'abord, un grand nombre d'entre elles estiment qu'il est important d'aller à la rencontre du public scolaire et de la jeune génération. Les associations interviennent à différents niveaux, de la primaire au lycée. Ces interventions peuvent être en autonomie mais aussi associées à des événements et festivals pour les scolaires. Cela permettrait de répondre à différents objectifs fixés.

Les interventions permettent de présenter les métiers scientifiques, donc de susciter la curiosité des jeunes. Par exemple, l'Association Parité Science intervient au festival Remue Méninges à Echirolles. Pour cette occasion, différentes structures proposent des activités et des expériences scientifiques aux élèves afin de leur faire découvrir les métiers scientifiques et cela pendant une semaine. Elle est aussi amenée à rencontrer des élèves lors de la semaine de l'égalité au collège de Claix. Par ailleurs, l'association travaille aussi avec des structures en relation avec des jeunes comme l'Union des professeurs de physique et de chimie de Grenoble.

Femmes et Sciences intervient lors du Forum des métiers mais aussi au festival "déclics" (dialogue entre chercheur.e.s et lycéens pour les intéresser à la construction des savoirs) qui réunit des élèves et des chercheur.e.s. Toutes les dix minutes les élèves changent de tables et discutent avec une nouvelle personne.

De plus, c'est aussi l'occasion de promouvoir les femmes dans les sciences et de montrer qu'elles peuvent également faire carrière dans ces domaines. Ainsi, le thème des stéréotypes peut être abordé. Sachant que les biais se forment très tôt dans l'environnement culturel et scolaire des enfants, les interventions dès la primaire pourraient limiter le développement des préjugés liés au genre. Ces actions apparaissent comme prioritaires pour les associations.

Les institutions aussi sont conscientes de l'impact des interventions auprès des scolaires. L'université de Nantes se mobilise également pour ce genre de mission avec l'espoir et l'objectif de déterminer pourquoi les jeunes filles s'orientent moins en sciences et plus précisément en physique, mathématiques et techniques.

"Il y a beaucoup moins de jeunes filles qui sont attirées par les maths, la physique et les techniques, on sait que cela se forme dès le lycée, donc on travaille avec des lycées pour les perspectives de ces métiers" (Françoise LE FICHANT, Université de Nantes, annexe n°2)

"Moi ce qui m'intéresse c'est faire du terrain sur Grenoble, il y a énormément à faire [...] je préfère aller parler avec des jeunes, c'est la meilleure façon d'agir" (Jacqueline ETAY, Parité Science, annexe n°7).

"Nous on est une association donc on essaye de s'adresser aux jeunes, on travaille pas du tout de la même façon que les organismes de recherches par exemple, on va au contact des jeunes et on valorise les travail des femmes scientifiques" (Florence DURRET, Femmes et Sciences, annexe n°6)

“Je ne dirais pas que lorsqu'on repart, ça y est elles veulent toutes faire des sciences, mais je dirais que c'est à ce niveau qu'il faut intervenir; je pense que c'est la mission la plus importante” (Anaëlle GATEAU, AFNEUS, annexe n°9)

Certains centres locaux de l'INRIA sont amenés à travailler et discuter avec des associations de parents d'élèves afin de mettre en place des dispositifs favorables aux jeunes et notamment aux jeunes filles.

“Des centres de recherches INRIA sont dispersés sur tout le territoire, les centres établissent parfois des projets et des liens avec des associations locales ou de parents d'élèves” (Liliana CUCU GROSJEAN, INRIA, annexe n°4)

D'autres supports de médiation permettent de s'adresser aux jeunes. Au-delà des interventions classiques, certaines organisations ont fait le choix de proposer des jeux sur cette thématique.

L'association Femmes et Sciences a mis en place un jeu sur les femmes scientifiques qui s'intitule Mendeleieva. Grâce à ce jeu, Femmes et Sciences met à l'honneur 125 femmes scientifiques d'hier et d'aujourd'hui qui ont travaillé et qui travaillent de nos jours sur les éléments du tableau périodique des éléments de Mendeleïev. Ce jeu présente des chercheuses du monde entier et permet de montrer la diversité des métiers scientifiques ainsi que les différents postes du monde de la recherche (post doctorantes, chercheuses, enseignantes chercheuses etc).

Illustration n°6: Le jeu Mendeleieva créée par Femmes et Sciences²¹



L'AFNEUS a elle aussi opté pour un jeu autour des femmes scientifiques. C'est un jeu de sept familles. Chaque famille représente une discipline scientifique et chacune met en avant six femmes scientifiques de ce domaine scientifique. Selon Anaëlle GATEAU, cela permet de questionner les élèves et d'échanger sur cette thématique.

En outre, l'Université de Nantes a mis en place la manifestation Industri'Elles, qui est un grand jeu avec pour objectif de montrer que l'industrie est aussi faite pour les filles. Pendant une journée, des équipes de lycéennes incarnent des métiers du monde de l'industrie (technicienne, ingénieure etc). Le but de cette activité est d'imaginer, créer et industrialiser un

²¹ Illustration issue du site de <https://www.femmesetsciences.fr/occitanie-ouest-ressources>

produit sur la thématique du zéro déchet. Tout au long de ce jeu, elles sont accompagnées par des femmes de ce domaine. Par la suite, les élèves présentent leur projet devant un jury.

“L’objectif est d’ouvrir les sciences aux jeunes lycéennes, de leur dire ne vous interdisez pas ces métiers là”. (Françoise LE FICHANT, université de Nantes, annexe n°2)

Les associations aussi sont d’avis que les formations sont nécessaires pour sensibiliser à ces questions et limiter les stéréotypes de genre. Néanmoins, elles s’intéressent à la formation des professeures des écoles.

“On aimerait aussi et ça on le réclame depuis longtemps mais pour l’instant on ne l’a pas obtenu : donner quelques cours lors de la formation des professeurs des écoles car c’est dès le début que les stéréotypes s’installent et ça c’est aussi une de nos luttes, dans beaucoup de familles on dit aux filles que les maths ce n’est pas pour elles” (Florence DURRET, Femmes et Sciences, annexe n°6)

3. Événements et actions de communication

3.1. Événementiel : colloque, séminaire, conférence

Des conférences, colloques sur la thématique de l’égalité sont également organisés. Ils peuvent être à destination des scolaires, des étudiants et personnels des institutions, ainsi que le grand public.

Tout d’abord, le CNRS propose des colloques pour étendre le genre dans la recherche, mais aussi pour échanger autour de la place des femmes dans les sciences. En 2018, les tables rondes et conférences de cet événement s’intéressaient aux parcours de doctorantes et post-doctorantes. Avant cela, l’institut avait également proposé une thématique sur "les chercheuses de demain". Puis en 2019, le thème était le suivant : “Intégrer la dimension de genre et de sexe dans la recherche scientifique. Nouvelles perspectives interdisciplinaires”.

L’université de Nantes a aussi mis en place des conférences en 2018 et 2019 sur cette thématique. Il était question des pratiques langagières et des expressions utilisées : notamment sur l’écriture inclusive, le langage égalitaire et le sexisme. Cette conférence débat était intitulée “Féminin, masculin: comment l’écrire et le dire ? De plus, un cycle de conférences sur “Rencontre scientifique, sexe et genre en recherche” a été organisé. Il consistait en une succession de tables rondes et de discussions sur différentes thématiques : le travail des femmes, les études féministes, le parcours des femmes etc. Cette journée a été rythmée par une vingtaine d’interventions de doctorant.e.s , d’enseignant.e.s chercheur.e.s etc de l’Université de Nantes.

L’AFDESRI propose aussi chaque année un séminaire pour échanger sur la thématique et créer des rencontres. Les thématiques sont aussi très diversifiées, “Numéro deux, numéro une”, “Égalité Femmes Hommes comment agir ?”, “Femmes de l’ESRI, ni candidates, ni élues”.

L’association Femmes et Sciences propose aussi des conférences notamment pendant son colloque annuel. Les thématiques tournent en règle générale sur la formation des filles en sciences et en techniques et sur la situation des femmes dans les carrières scientifiques. D’ailleurs, ces interventions attirent des classes de lycées. Cette manifestation est accueillie par différentes villes, antennes locales de l’Association. En 2015, Toulouse proposait la

thématique suivante: “Choisir et vivre une carrière scientifique ou technique au féminin : pourquoi, comment ?” L’année suivante, c’était au tour de Paris de parler des “Femmes scientifiques et entreprises”.

En 2019, le colloque a été co-organisé par l’association Parité Science à Grenoble avec comme thématique : “Un rêve pour les filles et les garçons : la scienc”.

Enfin, l’AFNEUS organise aussi des actions de ce type en proposant des débats au sein des universités sous formes de conférences, de tables rondes et de cafés débats. Pour finir, l’association souhaite mettre en place un colloque Femmes en sciences sur trois jours en 2022. Au cours de celui-ci des classes pourraient être invitées et profiter de conférences, d’expositions et d’interventions de femmes scientifiques.

3.2. Communication : exposition, post sur les réseaux sociaux et affiches

Des actions de communications sont aussi mises en place tout au long de l’année. Ces dispositifs sont déployés pour trois principales raisons. Dans un premier temps, donner de la visibilité aux femmes scientifiques et créer des modèles. Puis, les campagnes de communication permettent de lutter contre les stéréotypes et de sensibiliser sur ces questions. Enfin, des infographies sont produites afin de faire un état des lieux de cette question et d’informer la population.

Pour cela, autant les institutions que les associations se mobilisent via des canaux de communication et des médias multiples. La création de portraits de femmes scientifiques est une action phare. Celle-ci permet de répondre à différents enjeux et objectifs, donner de la visibilité aux femmes, créer des modèles, promouvoir les sciences, lutter contre les stéréotypes etc. Ces portraits peuvent prendre une multitude de formes, des expositions, des articles, des interviews, des vidéos, des podcasts etc.

Le tableau ci-dessous (illustration n°7) récapitule les supports de communication et médias utilisés par les institutions académiques et les associations pour diffuser des portraits de femmes scientifiques. Ce sont des actions qui ont été évoquées lors des entretiens.

Illustration n°7: Tableau récapitulatif de supports de communications utilisées pour diffuser des portraits de femmes scientifiques

Expositions	Articles	Interview	Podcast	Vidéos	Post sur les réseaux sociaux
<ul style="list-style-type: none"> - Infinité plurielles, des femmes qui vous parlent de Sciences (Parité Science) - Les femmes scientifiques d'hier et d'aujourd'hui²² (AFNEUS) - Les femmes scientifiques anonymes²³ (Université de Nantes) - Sciences tailles XXELLES²⁴ (F et S et CNRS) 	<ul style="list-style-type: none"> - 40 femmes remarquables du XVIIIes à nos jours²⁵ - Itinéraires de femmes²⁶ (AFDESRI) - Sept femmes qui font la science²⁷ (INRIA) - Portraits de femmes de l'institut²⁸ (INRAe) 	<ul style="list-style-type: none"> - Regards croisés sur la place des femmes dans la recherche²⁹ (CNRS) 	<ul style="list-style-type: none"> - Elles font la fondation³⁰ (Université de Nantes) 	<ul style="list-style-type: none"> - Science and curious³¹ (AFNEUS) - Impacts de la crise sur la carrière des femmes dans l'ESRI³² (CNRS) - Femmes en Sciences 2019³³ (INRAe) 	<ul style="list-style-type: none"> - Anniversaires de femmes scientifiques (AFNEUS) - POST pour les journées du 8 mai et du 11 février (tous)

²² Présentation de l'exposition les femmes d'hier et d'aujourd' hui http://femmes-en-sciences.fr/?page_id=59

²³ Présentation du projet qui comporte l'exposition les femmes scientifiques anonymes <https://www.univ-nantes.fr/decouvrir-luniversite/vision-strategie-et-grands-projets/inegalite-filles-garcons-et-si-on-en-parlait>

²⁴ Le projet d'expositions : La Science taille XXELLES <https://www.femmesetsciences.fr/lascience-taillexelles>

²⁵ 40 femmes remarquables disponible à l'adresse suivante <https://www.centre-hubertine-auclert.fr/outil/40-femmes-scientifiques-remarquables-du-xviiieme-siecle-a-nos-jours>

²⁶ Itinéraires de femmes : https://afdesri.fr/itineraires_de_femme/

²⁷ Sept femmes qui font la science à l'INRIA <https://www.inria.fr/fr/sept-femmes-science-innovation-inria>

²⁸ Exemples de portraits de femmes de l'INRAe <https://www.inrae.fr/actualites/femmes-science-inrae>

²⁹ Pour retrouver la vidéo <https://youtu.be/4UcI86b9UNE>

³⁰ Pour retrouver le podcast : <https://fondation.univ-nantes.fr/accueil/elles-font-la-fondation-episode-1>

³¹ Science and Curious http://femmes-en-sciences.fr/?page_id=65

³² Pour retrouver le webinaire <https://youtu.be/aCrrE4VYQjU>

³³ Pour consulter les vidéos de portraits de femmes de l'INRAe <https://youtu.be/iFAEbSVEiAo>

Illustration n°8: Tableau récapitulatif des actions de communication pour la promotion de femmes scientifiques par les instituts académiques à travers des portraits

	Institutions académiques			
	Université de Nantes	INRIA	INRAe	CNRS
Expositions	Les femmes scientifiques anonymes			
Articles		Sept femmes font la science	Portraits de femmes de l'institut	
Podcast et vidéos	Elles font la science		Femmes en sciences 2021	- Impact de la crise du covid19 sur la carrière des femmes dans l'ESRI - Regards croisés sur la place des femmes dans la recherche
Post sur les réseaux sociaux		Post pour le 11 février et le 8 mars	Post pour le 11 février et le 8 mars	Post pour le 11 février et le 8 mars

Illustration n°9 : Tableau récapitulatif des actions de communication pour la promotion de femmes scientifiques par les associations à travers des portraits

	Institutions académiques			
	Parité Science	Femmes et Sciences	AFNEUS	AFDESRI
Expositions	Infinité plurielles, des femmes qui vous parlent de Sciences	Sciences tailles XXELLES	Femmes d'hier et d'aujourd'hui	
Articles		40 femmes remarquables du XVIIIe à nos jours	Interviews	Itinéraires de femmes
Podcast et vidéos			Science and curious	
Post sur les réseaux sociaux			Anniversaires de femmes scientifiques	

Les encadrés qui vont suivre (zoom n°1 et zoom n°2) reprennent des portraits de femmes scientifiques réalisés par les associations et les institutions. Il s'agit d'un développement et d'une analyse d'image de ces actions. Pour ces exemples, deux projets ont été choisis,

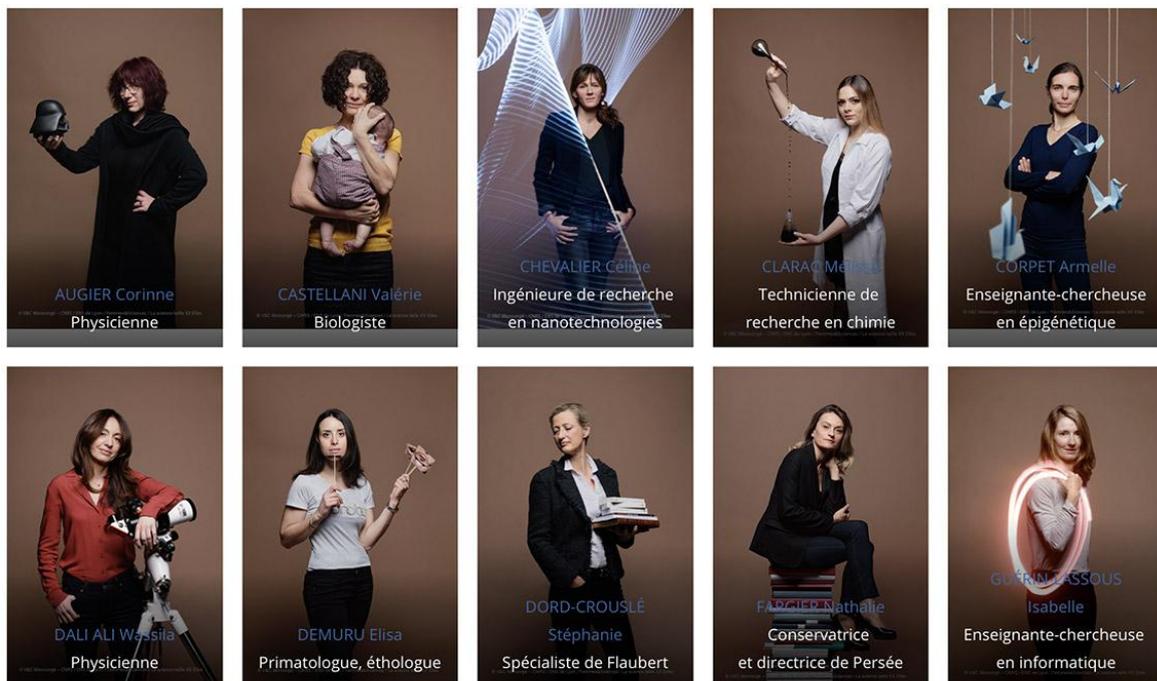
l'exposition Science taille XXELLES et les portraits d'anniversaires de l'AFNEUS. Ils permettent d'illustrer la diversité des portraits de femmes qui peuvent être faits.

ZOOM n°1 : Description et analyse de l'Exposition Science tailles XXELLES : CNRS et Femmes et Sciences

Ce projet d'exposition s'est développé à Toulouse entre le CNRS et l'association Femmes et Sciences. La première édition a été exposée en 2018, la seconde en 2019 à Lyon et la dernière en Ile de France en 2020.

Une nouvelle édition sera dévoilée à l'automne 2021 à Grenoble. Résultats d'une collaboration en l'Association Parité Science, la délégation Alpes du CNRS, l'Université de Grenoble Alpes, Grenoble INP-UGA et l'INRIA Grenoble Rhône Alpes. Vingt ambassadrices ont été sélectionnées, ces portraits sont réalisés par le photographe Vincent Montcorgé.

Illustration n°10 : L'exposition Science tailles XXELLES ³⁴



“Le prochain défi est : est-ce qu'on arrivera à attirer de nouvelles femmes qu'il n'y a dans certains domaines ? C'est pour cela que certaines expositions sont là pour susciter l'intérêt, déjà au niveau des collégiennes” (Elisabeth KOHLER, CNRS, annexe n°5)

Les portraits réalisés par les autres institutions, à savoir l'INRAe et l'INRIA sont très différents, ce sont des articles qui retracent des parcours et des témoignages. Ils peuvent également être sous la forme de vidéo. Plusieurs photos de femmes de l'institut sont alors diffusées.

³⁴ Illustration issue de https://www.bullukian.com/nos_actions/science-taille-xxelles

ZOOM n°2 : Description et analyse des publications pour les anniversaires des femmes de sciences de l'AFNEUS

Ces publications se décomposent en deux parties, d'abord un récapitulatif des travaux de la chercheuse et de sa carrière avec sa discipline, la période à laquelle elle a exercé ainsi que les récompenses qu'elle a obtenues. Sur la deuxième image, une bibliographie de la chercheuse est proposée

Illustration n°11: Exemple de post facebook pour les anniversaires de femmes de sciences par l'AFNEUS

Anne Imberty
Biochimiste et biologiste moléculaire française
1960

Domaine de recherches
Spécialiste en glycobiochimie structurale

Distinctions et récompenses
- 1990 : Prix "jeune chercheur" du Groupe français des glucides
- 2011 : Prix Charles Dhéré
- 2013 : Médaille d'argent du CNRS
- 2014 : Chevalier dans l'ordre de la Légion d'honneur

Prix internationaux
- 2004 : Grand prix de International Carbohydrate Organisation "Roy Whistler Award"
- 2005 : Prix international "Mizutani Foundation for Glycoscience"

BIBLIOGRAPHIE

Anne Imberty est actuellement directrice de recherche au CNRS : elle dirige l'équipe Glycobiochimie moléculaire du Centre de recherche sur les macromolécules végétales de Grenoble. Ses recherches portent sur l'analyse structurale d'oligosaccharides (assemblage de plusieurs glucides) biologiquement actifs à l'aide de modélisations moléculaires ou grâce à la cristallographie aux rayons X. Elle étudie aussi les interactions entre les protéines et les glucides, là aussi par des méthodes de modélisation moléculaire.

Avec son équipe, elle étudie les relations structure-fonction des molécules glucidiques complexes mais aussi comment les protéines interagissent avec ces mêmes molécules glucidiques. En parallèle, elle travaille sur la mise en place de bases de données afin de faciliter la mise en commun des recherches dans le domaine des glycosciences.

Depuis 2013, elle est directrice adjointe scientifique de l'Institut national de chimie du CNRS auprès de la Mission pour l'Interdisciplinarité. Elle est aussi membre du conseil scientifique du labex Arcane "Grenoble une chimie bio-inspirée", membre du comité d'experts et expertes de l'Institut Thématique Multi-Organisme (ITMO) Bases moléculaires et structurales du vivant. Enfin, elle est membre du conseil scientifique de l'association "Vaincre la mucoviscidose", une maladie rare et génétique touchant principalement les voies respiratoires et le système digestif.

A N N E I M B E R T Y

FES FES

Les actions de communications peuvent être réalisées toute l'année mais également être déployées davantage pour des journées spéciales comme la journée des filles et des femmes de sciences le 11 janvier ainsi que la journée internationale des droits des femmes le 8 mars.

L'association Femmes et Sciences a constitué une playlist de vidéos sur sa chaîne youtube. Sur celle-ci, se trouvent des vidéos de présentation de métiers scientifiques intitulés "Osez les sciences". Femmes et hommes apportent des témoignages sur leur métier afin de montrer la diversité dans ce domaine. Elle diffuse également des petites vidéos de présentation d'ateliers pour lutter contre les stéréotypes. "Les ateliers des stéréotypes" (<https://youtu.be/Mq70wmLG4Gg>) est une série de vidéos qui est essentiellement centrée sur les jouets genrés. L'association a effectivement réalisé des petites enquêtes sur le rôle des jouets dans la formation des stéréotypes. Après avoir travaillé avec des fabricants et distributeurs de jouets, l'association Femmes et Sciences a également participé à la mise en place d'une charte avec l'association Pépites Sexistes et le ministère de l'industrie. Récemment, Femmes et Sciences a créé des ateliers autour de cette problématique. Le principe est assez simple, les participant.e.s doivent choisir les jeux qu'ils prendraient pour un garçon ou une fille de leur entourage. Le constat est assez flagrant, il y a un certain conditionnement jouets roses et poupées pour les filles et jouets bleus et camions pour les garçons. Cet atelier a donc pour objectif de pointer du doigt ces stéréotypes et de discuter autour de cette thématique. Et ces vidéos permettent le partage de ces ateliers et la visibilité de ces questions.

Pour finir avec les actions de communications, les deux encadrés ci dessous (zoom 3, 4) sont aussi une analyse de contenu et de visuels. Cette fois-ci il s'agit de détailler les supports de communications, les infographies et les campagnes de flyers et affiches réalisées par l'Université de Nantes.

ZOOM 3 : Exemple de campagne de communication de l'Université de Nantes

En outre, l'Université de Nantes a lancé plusieurs campagnes de communication avec des affiches et des flyers. Selon Catherine LE FICHANT, l'enjeu est de : “ *Communiquer de façon récurrente et pour le grand public.*”(Catherine LE FICHANT, université de Nantes, annexe n°2)

Cette institution a choisi l'utilisation de slogans forts pour interpeller et marquer les esprits. Les mots clés importants sont en noirs et ressortent sur le fond coloré.

*Illustration n°12 : Exemples d'affiches de la campagne de communication par l'Université de Nantes*³⁵



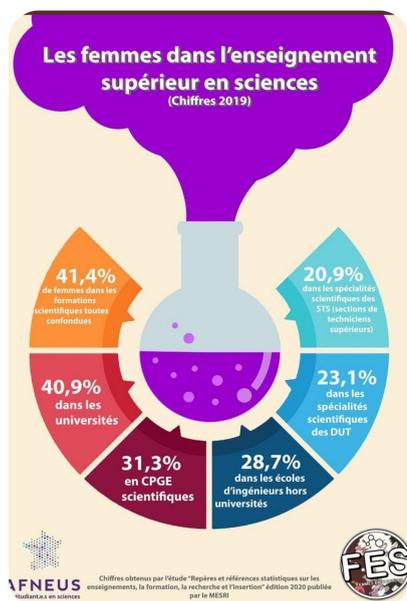
ZOOM 4 : Exemple d'infographies diffusées sur les réseaux sociaux

Les différentes infographies diffusées sur les réseaux sociaux, ont pour rôle d'informer et de donner de la visibilité à cette thématique. L'utilisation de statistiques et de chiffres clés est courante. Les gens s'approprient mieux la thématique avec un état des lieux de la situation (Affiche n°1,2,3).

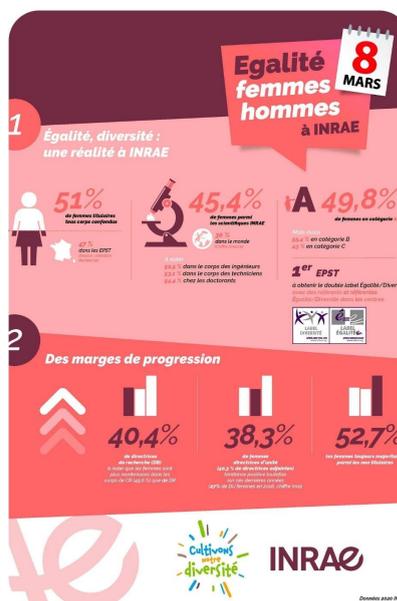
³⁵ Illustration issue de la campagne UNUnie sur le site de l'Université de Nantes <https://www.univ-nantes.fr/decouvrir-luniversite/vision-strategie-et-grands-projets/la-campagne-ununie-contre-l-e-harcelement>

Illustration n°13 : Exemples d'affiches d'infographies réalisées par les associations et institutions (affiche n°1, n°2, n°3)

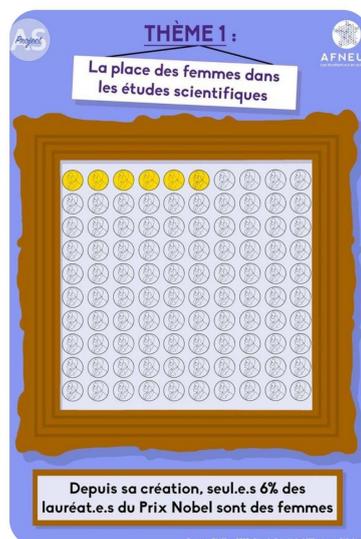
Affiche n°1³⁶



Affiche n°2



Affiche n°3³⁷



L'AFNEUS a choisi des infographies avec des codes connus, notamment le logo d'ampoule de chimie et le nuage d'une réaction chimique. Cela permet de mettre en scène les statistiques et d'informer que les femmes sont également présentes mais pointent les inégalités (Affiche n°1)

³⁶ Les affiches n°2 et n°3 sont issues de la page facebook de la mission Femmes en Sciences de l'AFNEUS

³⁷ Affiche issue du site internet de l'INRAE <https://www.inrae.fr/actualites/femmes-inrae>

Dans l'affiche n°2, le visuel est très parlant et se suffit à lui-même pour montrer les inégalités dans les lauréates des prix nobels.

L'affiche de l'INRAe fait également la promotion de l'engagement de l'institut dans l'égalité femme-homme, notamment avec la mention du label et des chiffres qui montrent l'évolution de la place des femmes dans l'institut. (affiche n°3)

Chapitre 6 : les Quotas

Ainsi toutes ces actions sont déployées afin de répondre à des objectifs précis : améliorer la place des femmes dans les sciences. Néanmoins, il s'agit d'actions de fond, qui vont être déployées sur le long terme. Les différentes organisations sont conscientes que les évolutions prennent du temps.

“Il faut forcément du temps pour réduire les différences, on ne peut pas tout changer rapidement, il faut prendre son temps pour ne pas créer de sentiment d'injustice, il faut faire attention à la discrimination positive”. (Catherine BEAUMONT, INRAe, annexe n°3)

“ Progrès qui ont été fait mais le chemin est encore long pour que tout le monde mette en place des mesures pour un environnement favorable à l'égalité”. (Elisabeth KOHLER, CNRS, annexe n°5)

“On ne pourra pas résoudre tous les problèmes de l'égalité femme-homme en trois ans”. (Françoise LE FICHANT, Université de Nantes, annexe n°2)

“ Je ne peux pas dire qu'on fait la révolution tous les jours mais on fait des actions à la hauteur d'une association de 35 personnes”. (Jacqueline ETAY, Parité Science, annexe n°7)

Ainsi ces actions sont indispensables pour observer des améliorations mais il semblerait que les résultats ne soient pas instantanés et que le futur soit totalement incertain. C'est pourquoi, certaines personnes préconisent la fixation de quotas afin d'avoir une représentation de femmes un peu partout.

“Volonté que chaque nouvelle promotion ait un pourcentage supérieur à la promotion d'avant.” (Liliana CUCU GROSJEAN, INRIA, annexe n°4)

“15% de filles qui se présentent, il doit y avoir 15% à l'intérieur”. (Liliana CUCU GROSJEAN, INRIA, annexe n°4)

“S'il ne peut pas y avoir la parité partout, au moins un pourcentage de femmes un peu partout”. (Florence DURRET, Femmes et sciences, annexe n°6)

“Mettre en lumière que quand on met des quotas, on arrive aux quotas et si on ne les mets pas on reste toujours à 15 %”. (Brigitte PLATEAU, AFDESRI, annexe n°8)

Mais une question est à prendre en compte : est ce que les quotas n'obligeraient pas à choisir une femmes parce qu'il faut remplir les quotas au détriment des qualités professionnelles. Selon Catherine BEAUMONT ce phénomène s'intitule la discrimination positive.

Par définition la discrimination positive consiste à *“favoriser certains groupes de personnes victimes de discriminations systématiques (liées à l’origine ethnique ou sociale, à des critères religieux, culturels, etc.) ; c’est une politique qui vise donc à rétablir l’égalité des chances.”*³⁸

Par ailleurs, il est aussi nécessaire de se questionner sur les réactions des hommes. Est ce que des sentiments d’injustices ne vont pas naître du côté de ceux qui avaient les compétences pour avoir le poste mais qui ne l’ont pas eu car il fallait remplir les quotas ? De plus, il est légitime de s’interroger sur le ressenti des Femmes. Elles pourraient ressentir cela comme une humiliation, elles pourraient obtenir des postes seulement grâce à des places dites réservées. Cela pourrait d’ailleurs augmenter l’auto censure, le manque de confiance et de légitimité que certaines ressentent déjà.

Les quotas pourraient être la solution à court terme afin de faire avancer la place des femmes dans les instituts, notamment pour les postes à responsabilités. Mais d’un autre côté, les actions de fonds réalisées sont indispensables pour lutter contre les inégalités. Toutes les actions sont complémentaires et les quotas en font partie. Lutter contre les stéréotypes, promouvoir les sciences et les femmes dans les sciences sont aussi une priorité, mais le changement des mœurs peut prendre du temps. Les quotas permettent d’agir pour les femmes qui sont déjà dans les carrières scientifiques. Néanmoins, les formations et les sensibilisations sur ces thématiques sont des nécessités pour améliorer la qualité de vie au travail.

Les actions réalisées pour lutter contre les inégalités de genre dans les sciences sont multiples et ne cessent de prendre de l’ampleur. Elles sont portées par les associations mais aussi par les institutions académiques. L’engouement et la mobilisation semblent aller au-delà des frontières du champ scientifique. L’égalité femme-homme, est une question sociétale, un véritable problème public.

³⁸Définition issue de l’encyclopédie Larousse et disponible à cette adresse <https://www.larousse.fr/encyclopedie/divers/discrimination/43853>

Partie 3 : La construction des problèmes publics

Chapitre 7: La transformation d'un problème en problème public

Toutes ces actions de médiation et de communication permettent d'un côté de promouvoir les femmes dans le champ scientifique, d'améliorer leur progression dans leur carrière professionnelle mais aussi d'attirer plus de filles dans ces filières. Néanmoins, elles vont au-delà du champ scientifique. En effet, la communication autour de ce problème permet également de lui donner de la visibilité et de le mettre en lumière dans la société.

Ces missions peuvent donc être tournées vers la communauté scientifique avec les formations et les actions de sensibilisation en interne mais elles sont aussi orientées vers la sphère sociale. La place des femmes dans les sciences est donc en constante évolution, le problème devient alors un problème public.

“Il faut changer une génération, changer les moeurs”.(Liliana CUCU GROSJEAN, INRIA, annexe n°4)

“Ce projet à sa place dans la société”.(Anaëlle GATEAU, AFNEUS, annexe n°9)

“On sait que si on veut faire avancer les choses, il faut que l'ensemble de la société se saisisse de problématique”. (Anaëlle GATEAU, AFNEUS, annexe n°9)

Le terme de problème public est issu des États Unis, c'est un terme de science sociale qui a pris de la valeur scientifique dans les années 80 avec les travaux de Joseph R.Gusfield.

Ainsi, un problème est nommé public lorsque celui-ci est pris en compte par les autorités publiques et les institutions. Ce problème entraîne des questionnements et des débats publics, qui peuvent déboucher sur des remaniements des politiques publiques mises en place sur la thématique en question.

*“Un problème perçu comme appelant un débat public voire l'intervention des autorités publiques légitimes”.*³⁹

*“Problème qui contraint l'ensemble des acteurs politiques à prendre position à son sujet”*⁴⁰

Les problèmes publics sont aussi à l'origine de la mise en place de lois, d'actions, de budgets et de ressources humaines. Il s'agit du résultat d'un processus, de la transformation d'une question sociale en un problème qui suscite des débats. Les mesures sont créées afin d'atténuer ce dernier. Cependant, la mise en place ne se fait pas naturellement. En effet, cette transformation est une construction qui se fait à partir de la mobilisation de différents acteurs, qu'ils soient en groupe ou seul.

De plus, un problème ne devient pas public seulement à cause de la gravité des conséquences qu'il entraîne. Cette appellation est valable seulement lorsque le fait est divulgué dans la

³⁹ Citation de Elizabeth. « Problème public », Dictionnaire des politiques publiques. 4e édition précédée d'un nouvel avant-propos. Presses de Sciences Po (P.F.N.S.P.), 2014, pp. 530-538 issue de la page wikipedia contributors. (2021, 24 janvier). *Problème public*. https://fr.wikipedia.org/wiki/Probl%C3%A8me_public

⁴⁰ Citation de Pierre Favre issue de la page wikipedia contributors. (2021, 24 janvier). *Problème public*. https://fr.wikipedia.org/wiki/Probl%C3%A8me_public

société. Il faut que le public en prenne conscience et se l'approprié. Or, il peut être traité de différents points de vue ce qui peut entraîner un aspect de compétition.

“C’est analyser l’activité des claims-makers et de leurs opposants. C’est saisir leurs stratégies, leurs rhétoriques, c’est expliciter la manière dont ils cadrent un problème, proposent des solutions pour y répondre.” (Neveu, 2015)

Le processus de formation de problème public peut être décomposé en plusieurs opérations. Tout d’abord, le fait doit être identifié comme problème. L’importance du problème doit être justifiée pour que celui-ci soit pris en compte. Différents arguments peuvent être utilisés pour démontrer l’importance du problème en question. Notamment les votes, les résultats de sondage et le nombre de manifestations peuvent être comptabilisés. Cela permet de montrer l’engagement et la volonté d’un groupe. Puis, une argumentation scientifique peut permettre de convaincre notamment avec des chiffres et des statistiques. (Neveu, 2015).

“On aimerait avoir des explications [...] on connaîtra les problèmes et on aura des éléments d’explications et avec ces éléments on pourra commencer à avoir les leviers pour sortir des inégalités” (Françoise LE FICHANT, Université de Nantes, annexe n°2)

“ Les aspects chiffrés permettent de convaincre les gens plus facilement, c’est plus facile quand on a des preuves” (Catherine BEAUMONT, INRAe, annexe n°3)

“Ce qu’on peut faire c’est rendre intéressant le problème pour des gens dont c’est le domaine d’expertise, leur donner des chiffres et nourrir l’intérêt des sociologues, le but c’est rendre le problème visible.” (Liliana CUCU GROSJEAN, INRIA, annexe n°4)

“Les chiffres permettent d’interpeller et de montrer les problèmes, on essaye de mettre ça en évidence” (Florence DURRET, Femmes et Sciences, annexe n°5)

“Faire un état des lieux sur cette problématique en France, pour avoir une idée de la place des femmes dans les sciences et proposer des idées pour faire évoluer la problématique” (Anaëlle GATEAU, AFNEUS, annexe n°9)

“ Analyser et diffuser les indicateurs : mettre en lumière des chiffres, des processus de sélection, démonter les choses qu’on considère comme “normal” (Brigitte PLATEAU, AFDESRI , annexe n°8)

Pour finir, la sollicitation des émotions est aussi un moyen de toucher le public et donc de l’inciter à se mobiliser. Par conséquent, l’objectif est de populariser ce problème, d’interpeller les politiques publiques via les médias par exemple.

Certains problèmes publics sont identifiés dans plusieurs pays, mais ils ne sont pas traités de la même manière. Il y a une appropriation de la question dans chaque espace qui entraîne des réactions, des mobilisations et des politiques différentes.

Donc, le processus de création et de nomination d’un problème en problème public doit venir d’une mobilisation de groupes de personnes. Les associations pourraient faire partie des précurseurs et des lanceurs d’alerte.

Chapitre 8 : Les associations à l'origine des mouvements sociaux

Depuis plusieurs années, des initiatives ont vu le jour grâce à la mobilisation de plusieurs individus. Les associations sont issues de ces regroupements de citoyens. Ces rassemblements de personnes ont pour objectifs de répondre collectivement à une problématique de société. Un nombre incalculable de thèmes sont traités par les organismes associatifs. La lutte pour les droits des femmes en est un exemple.

La thématique de l'égalité femme-homme est d'ailleurs une lutte de plusieurs décennies. Les sociologues des mouvements sociaux s'accordent à dire que les associations dites "féministes" existent depuis la fin du XIXe siècle. Ce sont des regroupements de femmes qui luttent pour l'égalité et l'obtention de nouveaux droits (Dauphin, 2002).

Dans les années 60, des SPAE, les structures politico-administratives en charge des politiques d'égalité entre les hommes et les femmes sont déployées. Elles ont été impulsées par des associations de femmes militantes et ont pour objectif de susciter l'intérêt des ministères et des politiques sur la question de l'égalité (Dauphin, 2002).

Au départ, ces structures ne sont pas prises au sérieux et ne possèdent que très peu de financement et de ressources humaines. Elles sont donc en quête de légitimité et tentent de s'intégrer dans les institutions publiques.

Mais les mobilisations sont de plus en plus fortes. Dans les années 70, les associations de femmes exerçaient de fortes pressions sur le gouvernement pour faire bouger les choses. Elles ont alors un rôle de dénonciation et d'information. Elles pointent les problèmes et les failles dans les systèmes. Par la suite, de nouvelles structures ont vu le jour notamment le CILAF, le comité de liaison des associations féminines.

Dans les années 80, le milieu associatif connaît une très forte expansion. Toutes les sphères sociales sont impactées et les associations prennent une place de plus en plus considérable dans le fonctionnement des activités locales, mais aussi le traitement des besoins fondamentaux de la population. Ainsi, de nos jours, les associations sont ancrées dans la société et leur rôle social est tout à fait reconnu et même très souvent sollicité.

“ En effet, le rôle social et politique des associations ne pose plus question; au contraire , elles sont fortement sollicitées pour alimenter le lien social, le civisme et répondre aux nouveaux besoins sociaux de plus en plus différenciés. ” (Demoustier,2005)

Ce développement d'associations est aussi illustré dans le cas de l'égalité femme-homme dans le champ scientifique. En effet, le nombre d'associations militantes et engagées sur cette thématique ne cesse de croître. Elles sont très diversifiées, certaines sont internationales, nationales et d'autres territoriales. Elles traitent de toutes les disciplines et métiers de l'enseignement supérieur et de la recherche, la liste suivante est non exhaustive mais démontre l'amplification de la mobilisation pour cette thématique.

Au niveau européen, l'ÉCÉPIE, l'Égalité des Chances dans les Études et la Profession d'Ingénieur en Europe) est une association qui a pour objectif de promouvoir la présence des femmes dans les sciences et la technologie. Ensuite, l'EPWS, l'*European platform of women scientists* est une association qui regroupe de nombreuses femmes scientifiques dans un réseau engagé pour l'égalité. Un des objectifs est de permettre aux femmes de participer à la

recherche autant que les hommes. Ce réseau permet d'interpeller les politiques. Puis, l'AWIS, *l'Association for women in science* est un réseau mondial qui a également pour mission de promouvoir les femmes dans les sciences et les techniques. Par ailleurs, elle fête ses 50 ans, illustrant que la mobilisation des associations n'est pas récente.

Ensuite, d'autres associations engagées sont nationales. De nombreux acteurs s'accordent à dire que la plus identifiée sur le territoire est l'Association Femmes et Sciences qui est essentiellement constituée de physiciennes. Celle-ci est étroitement liée avec des associations qu'elle qualifie d'associations "soeurs" comme l'association Femmes et Mathématiques et Femmes et Ingénieures.

Certaines organisations associatives peuvent aussi être très spécifiques et cibler un domaine ou une discipline du champ scientifique. C'est le cas de l'AFSI, l'Association pour les Femmes en Science et en Ingénierie. Mais aussi de l'AFDESRI, l'Association pour les femmes dirigeantes de l'Enseignement Supérieur de la Recherche et de l'Innovation. Dans le milieu de l'enseignement supérieur, il y a également l'AFFDU, l'Association des Femmes Diplômées des Universités et du Supérieur regroupant des femmes diplômées qui ont pour vocation de défendre l'égalité ainsi que l'accès à l'éducation⁴¹. Dans le milieu du journalisme, Prenons la Une est une association pour une représentation des femmes dans les médias plus égalitaires. S'ajoute à cette liste, une association locale, l'APMST, l'Association pour la parité dans les métiers scientifiques et techniques, aussi appelée parité science et qui est située à Grenoble.

Par ailleurs, certaines associations scientifiques plus généralistes dont l'égalité n'est pas leur mission principale en ont quand même fait une ligne d'action. Cela accentue l'idée que la place des femmes dans les sciences prend de l'ampleur et devient un problème public.

Par exemple, l'association d'éducation aux sciences EbulliScience a lancé en 2013 un projet de sensibilisation pour l'égalité femme-homme⁴². Une association d'étudiant.e.s en a aussi fait une priorité, il s'agit de l'AFNEUS et son programme Femme en Science qui est une mission soutenue par Femmes et Sciences.

Le réseau des associations étudiantes AnimaFac a mis en place des kits de campagne thématiques pour favoriser l'égalité femme-homme⁴³. Les objectifs sont de sensibiliser à l'invisibilité des femmes dans l'enseignement supérieur et dans un second temps de favoriser la visibilité des femmes scientifiques. C'est d'ailleurs un projet qui est coordonné avec l'association WAX Science. Or, ce n'est pas une association spécialisée sur cette problématique ce qui illustre bien que l'égalité femme-homme dans le champ scientifique est un problème en cours de transformation.

Enfin, des associations qui traitent de la question du genre dans la recherche se forment aussi comme EFiGiES. C'est une association qui vise à créer de la solidarité entre étudiant.e.s,

⁴¹ Elle correspond à la section française de la Fédération Internationale des Femmes Diplômées des Universités (FIFDU) disponible à l'adresse suivante <https://www.associationdesfemmesdiplomees.fr/>

⁴² Projet Égalité, Sciences et Orientation (2013-2017) lancé par Ebulliscience disponible à l'adresse suivante <http://www.ebulliscience.com/nos-experimentations.html>

⁴³ Le kit "A vos marques, prêts, Égalité !" est un kit de sensibilisation sur l'égalité destiné aux étudiants et réalisé en collaboration avec l'association WAX Science disponible à l'adresse suivante <https://www.animafac.net/kits-de-campagne/favoriser-visibilite-femmes-les-sciences>

doctorant·e·s et jeunes chercheur·e·s en Études Féministes, Genre et Sexualités à travers une mise en commun de savoirs et d'informations.

Les associations sont donc nombreuses à se développer et à traiter cette problématique. Elles alertent la population et les institutions grâce à des enquêtes et des travaux de terrain. Grâce à ces outils, elles peuvent par la suite déterminer des actions à réaliser pour limiter les problèmes qu'elles ont identifiés, mais aussi en faire part aux institutions. Elles dénoncent les faits qui favorisent les idées sexistes et qui encouragent les inégalités. Bien souvent, ces enquêtes de terrains sont d'ailleurs des actions que les pouvoirs publics ne peuvent effectuer.

“Nous avons mené des petites enquêtes sur les jouets et on a travaillé avec des magasins pour essayer de rendre les jouets plus égaux.” (Florence DURRET, Femmes et Sciences, annexe n°6)

“On écrit des lettres de protestation lorsqu'il y a des conférences 100% masculines par exemple” (Florence DURRET, Femmes et Sciences, annexe n°6)

“On s'est rendu compte qu'on avait un rôle à jouer avec les manuels scolaires” (Anaëlle GATEAU, AFNEUS, annexe n°9)

Elles sont également sources d'initiatives et de nouvelles idées. Leur créativité est aussi une de leur qualité reconnue.

“ Les associations constituent des relais d'expressions des besoins de la population et des modes d'innovations relatifs aux activités mais aussi aux processus et aux modes d'organisations : ainsi des initiatives associatives ont été ultérieurement reprises par les services et les politiques publics” (Demoustier, 2005).

Dans le cadre de l'organisation et de la programmation du Congrès en 2022, l'AFNEUS a présenté son projet à des institutions comme l'INRAE, le CEA et le MESRI et a obtenu des retours qui illustrent cette idée.

“ Le retour des institutions a été très positif, ils ont notamment dit que c'était un super projet car il n'y avait pas beaucoup de choses organisées, que ce n'était rien de compliqué mais que personne n'avait pensé à le mettre en place”(Anaëlle GATEAU, AFNEUS, annexe n°9)

Ainsi, les associations sont identifiées par la population et de plus en plus par les pouvoirs publics. Elles se mobilisent pour prendre une place importante dans la sphère sociale, elles souhaiteraient se présenter comme des partenaires dans le débat public. Au fur et à mesure, des alliances se forment, des coopérations entre les associations et les institutions permettent la mise en place d'actions communes. (Dauphin, 2002)

“Considérées tantôt comme des prestataires de services, tantôt comme des corps intermédiaires ou encore comme la forme organisée des mouvements sociaux, les associations ont toujours entretenu des liens ambivalents avec les publics” (Demoustier, 2005)

L'égalité femme-homme dans le champ scientifique est un très bon exemple d'alliances entre les associations et les institutions. La place des femmes dans les sciences connaît depuis plusieurs années un processus de transformation en problème public, il y a une institutionnalisation de cette thématique.

Chapitre 9 : Une institutionnalisation de l'égalité femme-homme dans les sciences : une mobilisation associative et institutionnelle

1. Contexte de mise en place des associations, des missions et des comités liés à l'égalité

Le contexte de mise en place des associations, des missions et des comités dédiés à l'égalité femme-homme dans le champ scientifique apporte de précieuses informations pour comprendre le processus de prise en compte de cette thématique par les institutions.

Pour les associations, il était question de faire un état des lieux de la situation des femmes dans les sciences, d'identifier les inégalités pour ensuite définir des actions ciblées. Des femmes, très souvent de l'ESRI, se sont regroupées dans des associations.

“L'association a été créée en 2002 notamment après le constat d'une sous représentation des femmes dans les milieux scientifiques. En 2000, 42% de filles sont en terminale scientifique, elles constituent à peine 30% du personnel de recherche en France et 13% des professeures d'université et 3% seulement des membres de l'Académie des Sciences”. (Jacqueline ETAY, Parité Science, annexe n°7)

“Il n'y a avait pas de statistiques sur la représentation des femmes dans les sciences et essentiellement en physique, l'association s'est mise en place à partir d'un groupe de physiciennes [...] Il existait déjà Femmes et Mathématiques et Femmes et ingénieures mais il manquait un autre volet dans lequel les femmes ne sont pas représentées qui est la physique”. (Florence DURRET, Femmes et Sciences, annexe n°6)

“Les actions n'étaient pas adaptées pour toucher un public plus jeune et varié [...] il a été complètement restructuré en 2018 ”. (Anaëlle GATEAU, AFNEUS, annexe n°9)

Parallèlement à ce constat, une mobilisation des institutions se met également en place. Cette question entre alors dans le débat public et entraîne un développement de politiques liées à l'égalité. Dans les années 2000, l'Europe constate des inégalités de genre dans le champ scientifique. Selon le CNRS, l'impulsion serait essentiellement venue au niveau européen. Les personnels de cet institut ont constaté que certains pays, comme les pays scandinaves, avaient une démarche proactive, ils ont donc souhaité se mobiliser à leur tour en créant la mission pour la place des femmes au CNRS en 2000.

De plus, la préparation de la conférence de l'ONU à Pékin en 1995 autour du droit des femmes a permis l'émergence d'une politique du *gender mainstreaming* qui consiste en “la (ré)organisation, l'amélioration, l'évolution et l'évaluation des processus de prise de décision, aux fins d'incorporer la perspective de l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les domaines et à tous les niveaux, par les acteurs généralement impliqués dans la mise en place des politiques”⁴⁴

Certaines institutions comme le CNRS se sont mobilisées très tôt, mais pour d'autres il aura fallu quelques années de plus pour une prise en compte de l'égalité dans les politiques des établissements.

⁴⁴ Définition issue du Groupe de spécialistes pour une approche intégrée de l'égalité (EG-S-MS) du Conseil de l'Europe https://igvm-iefh.belgium.be/fr/activites/gender_mainstreaming

“La prise en compte de la question de l’égalité femmes hommes étant en train de devenir transversale à la fin des années 1990/2000 dans les politiques européennes et aussi dans le domaine de la recherche et de l’innovation ce qui a entraîné la création de missions comme celle-ci”. (Mathieu ARBOGAST, CNRS, annexe n°5)

“Première mission créée en même temps que celle du Ministère de l’Enseignement supérieur, de la Recherche et de l’Innovation puis toutes les structures en ont mis une en place, mais il aura fallu 20 ans”. (Mathieu ARBOGAST, CNRS, annexe n°5)

Dans les années 2010, l’égalité femme-homme commence à devenir une problématique incontournable dans les politiques des institutions académiques. Le MESRI ainsi que le Ministère des Droits des femmes semblent également en faire une priorité. Des programmes d’égalités sont développés⁴⁵ avec de nombreux objectifs : développer l’égalité professionnelle dans les carrières, assurer les coordinations des politiques d’égalité femmes hommes dans l’enseignement supérieur et de la recherche. Mais aussi la recherche de la parité dans les instances dirigeantes et pour finir la mixité et la lutte des stéréotypes dans les formations.

Puis une convention interministérielle pour la promotion de l’égalité des chances entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif a été signée.⁴⁶ De ce fait, le milieu universitaire a été directement impacté par ces programmes. Dans les années qui ont suivi, des chargé.e.s de missions égalitaires ont été désignés afin de faire respecter les nouvelles normes. En 2009, la Conférence des Présidents d’Université (CPU) adopte la première Charte pour l’égalité entre les femmes et les hommes dans les établissements d’enseignement supérieur et de recherche. Des missions dédiées à l’égalité se développent dans les universités. Ces chargé.e.s de missions ne sont pas systématiquement des spécialistes de la question du genre, c’est d’ailleurs assez rare. La majorité sont biologistes, physicien.e.s, mathématicien.ne.s etc.

En 2013, une nouvelle charte est signée en faveur de l’égalité dans les établissements d’enseignement supérieur et de recherche. Celle-ci associe le ministère de l’enseignement supérieur et de la recherche, le ministère du droit des femmes, la CPU mais également la CGE et la Conférence des directeurs des écoles françaises d’ingénieurs (CDEFI)⁴⁷. L’engagement est de plus en plus important et de nombreuses organisations prennent part à cette charte, les universités, les écoles d’ingénieurs etc. Entre conventions, chartes et lois, la question de l’égalité femme-homme dans les sciences prend de l’ampleur et devient un réel objectif.

La mobilisation du Ministère a donc permis l’impulsion de nombreuses initiatives politiques et égalitaires. La prise de conscience collective et nationale a entraîné un engagement des

⁴⁵ Plan d’action du MESRI en 2013

<https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid70662/egalite-entre-les-femmes-et-les-hommes-plan-d-action-du-m.e.s.r.html>

⁴⁶ Béatrice Delzangles, « Les « missions égalité entre les hommes et les femmes » dans les universités : quelles évolutions depuis la loi relative à l’enseignement supérieur et à la recherche du 22 juillet 2013 ? », *La Revue des droits de l’homme* [En ligne], 12 | 2017, mis en ligne le 13 juillet 2017, consulté le 16 février 2021. URL : <http://journals.openedition.org/revdh/3258> ; DOI : <https://doi.org/10.4000/revdh.3258>

⁴⁷ Plus d’informations sur la charte à l’adresse suivante

<https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/pid24768-cid66964/signature-charte-pour-egalite-entre-les-femmes-les-hommes.html>

directions de certains établissements qui se sont intéressées à ces nouvelles problématiques et enjeux.

“Volonté de la présidence de travailler sur ces questions qui sont importantes et par la suite d’agrandir les champs d’action en créant une vice-présidence”. (Françoise LE FICHANT, université de Nantes, annexe n°2)

De plus, en 2017, le MESRI affirme sa volonté de s’engager et d’avancer vers l’égalité femmes hommes. Avec le MENJS, il se lance dans une démarche de labellisation AFNOR (L’association française de normalisation). Cette association décerne des labels comme celui de “l’égalité professionnelle” et de “la diversité”. C’est une récompense pour les institutions publiques et privées qui s’engagent et qui sont exemplaires dans ces lignes sociales. Ainsi, certaines organisations comme l’INRAe sont sollicitées pour participer à ce programme de labellisation.

“En 2017, le ministère a mis en place une alliance avec le label AFNOR et ils ont proposé à l’INRA de devenir un groupe pilote car c’était un EPST qui se rapprochait le plus de l’égalité femmes/hommes, 46 % de chercheuses en 2015 et 51.6% d’ingénieures pour 26.5% de directrices d’unités.”(Catherine BEAUMONT, INRAe, annexe n°3)

D’ailleurs, lors de notre entretien, Catherine BEAUMONT insiste aussi sur le fait que les mesures gouvernementales ont permis d’accélérer le processus et que l’engagement du PDG sur ces questions permet de mettre plus de choses en place.

Pour d’autres, l’objectif était de créer des réseaux de femmes pour agir ensemble sur un aspect de cette problématique. L’AFDESRI est née d’une volonté d’unir les femmes présidentes d’universités en 2014.

Ainsi, depuis plusieurs années les entreprises et les établissements sont encouragés à s’orienter vers l’égalité femme-homme. La loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique⁴⁸, impose désormais un plan d’actions professionnelles égalité femmes hommes sur 3 ans.

“l’Ensemble de la fonction publique a obligation d’avoir un plan d’action au 31 décembre 2020” (Mathieu ARBOGAST, CNRS, annexe n°5)

“Plans d’actions professionnelles égalité femmes hommes sur trois ans : c’est un dispositif qui est imposé aux entreprises publiques et privées. La présentation se fera fin mai. La particularité de Nantes, c’est que nous avons choisi de faire un plan d’égalité prenant en compte les personnels mais également la population estudiantine” (Françoise LE FICHANT, Université de Nantes, annexe n°2)

C’est donc à partir des années 2000 que la question de la place des femmes dans les sciences est prise en compte. La mobilisation commence à ce moment là dans les grandes institutions comme le CNRS. C’est avec la volonté de connaître plus de statistiques mais aussi les raisons de ces inégalités que les missions et délégations sur la parité se mettent en place au fur et à mesure des années. L’ampleur est de plus en plus importante, le MESRI en fait une priorité, la présidence de l’Université de Nantes mais aussi des PDG d’organismes de recherches

⁴⁸ Loi de la transformation publique, et plan égalité femme-homme disponible à cette adresse <https://www.vie-publique.fr/eclairage/272387-legalite-professionnelle-dans-la-loi-transformation-fonction-publique>

prennent aussi en considération cette question dans les politiques de leurs établissements. En parallèle, les femmes se mobilisent dans les associations. Des facteurs montrent une évolution de la prise en compte de cette question dans la société. Les mentalités évoluent et d'après les organisations associatives et institutionnels, pour continuer de progresser, il est indispensable que la mobilisation soit globale, qu'elle sorte du champ scientifique.

“ En 2016, c'était un sujet qui était beaucoup moins à la mode que maintenant. Il y a eu une évolution de l'intérêt pour ces sujets-là. C'est plus facile de faire avancer ces dossiers là qu'il y a cinq ans ”. (Catherine BEAUMONT, INRAe, annexe n°3)

“Les choses progressent vite, les choses bougent, avec la même énergie il y a dix ans, je n'aurais pas fait les mêmes choses, il y a des choses qui n'auraient pas été comprises il y a dix ans, alors que maintenant elles semblent naturelles, c'est très différent, les gens acceptent beaucoup plus de choses ”.(Catherine BEAUMONT, INRAe, annexe n°3)

“Ce projet a sa place dans la société [...] on sait que si on veut faire avancer les choses il faut que l'ensemble de la société se saisisse de la problématique” (Anaëlle GATEAU, AFNEUS, annexe n°9)

“Il faut changer une génération, changer les moeurs” (Liliana CUCU GROSJEAN, INRIA, annexe n°4)

2. Les relations entre les institutions et les associations : l'importance des réseaux

Le processus de transformation en problème public passe par la prise en compte de ce problème par les pouvoirs publics et les institutions. Les associations et les institutions peuvent donc être amenées à collaborer afin de proposer des actions complémentaires et influentes.

Au cours de l'histoire, les associations ont très souvent entretenu des liens avec les pouvoirs publics. Ces liens se sont mis en place pour répondre aux besoins sociaux de la population. Les associations étant considérées comme des intermédiaires entre la société et les pouvoirs publics. De plus, elles permettraient de réaliser des actions que ces derniers ne peuvent faire.

“Que ce soit pour alléger la charge de l'Etat ou bien au contraire, pour susciter la mobilisation de la société civile” (Demoustier, 2005)

Les institutions peuvent faire appel aux associations nationales ou à des associations locales. Elles s'intéressent à la solidarité de proximité et la création de lien social. Elles sont attachées à la démocratie locale et permettent le lien entre la société et les politiques. (Demoustier, 2005). Les Institutions académiques peuvent s'adresser à des populations, de milieux ruraux et estudiantines par l'intermédiaire d'associations. Les messages peuvent être mieux assimilés, les associations sont en contact avec les jeunes.

“Il ne faut pas qu'il y ait une accumulation de barrières par exemple la ruralité et l'informatique, les filles ont double peine”. (Liliana CUCU GROSJEAN, INRIA, annexe n°4)

“Les associations étudiantes pendant la crise sanitaire se sont montrées particulièrement efficaces pour les étudiant.e.s” (Françoise LE FICHANT, Université de Nantes, annexe n°2)

“Je crois plus à ces festivals délocalisés dans des endroits où il n’y a pas de sciences plutôt que dans les grands festivals comme la Fête de la Science où ces personnes n’osent pas forcément aller, mais les deux sont utiles” (Jacqueline ETAY, Parité Science, annexe n°7)

Dans cette étude de cas, les institutions académiques et les associations sont amenées à travailler ensemble sur la question de l’égalité femme-homme dans les sciences. Les trois organismes de recherches de cette étude de cas, à savoir l’INRIA, l’INRAe et le CNRS ont des relations avec l’association Femmes et Sciences et Femmes et mathématiques. Femmes et Sciences est ancrée sur le territoire et bien connue des institutions académiques.

“Femmes et Sciences a une dimension multidisciplinaire, association avec qui ont a le plus d’interactions”. (Mathieu ARBOGAST, CNRS, annexe n°5)

Les institutions académiques entretiennent des relations avec d’autres associations engagées sur cette thématique. Par exemple, l’INRAe travaille avec l’Association Française des managers de la diversité (FMD). De plus, comme cet organisme de recherche possède différents centres de recherches régionaux sur le territoire, les référents égalité de ces centres sont également amenés à échanger et travailler avec les associations locales.

Configuration que l’on retrouve aussi avec l’INRIA qui échange avec les associations locales de parents d’élèves et également avec Femmes et Ruralité en Lorraine qui apporte des éléments sur les femmes et l’informatique dans les milieux ruraux. D’ailleurs, Liliana CUCU GROSJEAN évoque dans l’entretien, l’importance de ces associations de quartiers qui connaissent très bien les problématiques et les enjeux. De plus, l’institut INRIA participe également à des événements organisés par la Société Française de physique. C’est une fois encore un exemple d’association de culture scientifique qui a dédié une de ces missions pour la place des femmes dans les sciences.

Pour le CNRS, même constat, les échanges avec les associations sont fréquents. Les relations entretenues sont nationales mais aussi internationales avec un soutien à l’EPWS. Par ailleurs il possède également des relations informelles et échange avec la fondation l’ORÉAL qui œuvre pour l’égalité femmes hommes dans les sciences.

“On est constamment dans un rôle d’interface, au sein du CNRS, que ce soit entre les régions, entre les instituts scientifiques, entre la direction de la communication et la DRH, et dans un rôle d’interface entre le CNRS et des partenaires institutionnels et associatifs”(Mathieu ARBOGAST, CNRS, annexe n°5)

Les instituts échangent également entre eux sur ces questions.

“On a commencé à avoir des réseaux informels, des réunions avec des EPST (CNRS, INRIA, IRD, INSERM) sur ces questions là, c’est stimulant, c’est intéressant de se comparer, ça donne des idées [...] ça permet de sensibiliser et de continuer de développer l’ouverture d’esprit” (Catherine BEAUMONT, INRAe, annexe n°3)

“C’est en majorité dans des endroits où on a des équipes en communs comme le CNRS, INSERM [...] parfois les PDG des EPST discutent d’un projet en commun et on rentre en contact avec d’autres EPST pour faire une action en collaboration” (Liliana CUCU GROSJEAN, INRIA, annexe n°4)

En ce qui concerne l'Université de Nantes, elle est amenée à collaborer avec des organismes de recherches comme le CNRS et l'INSERM sur des thématiques communes ou pour des formations. Elle possède aussi des liens avec le tissu local comme la métropole et le CHU de Nantes.

De leur côté, les associations sont également en lien étroit avec d'autres associations et institutions.

L'Association Parité Science et l'Association Femmes et Sciences ont des relations et des échanges notamment parce que Parité Science est l'antenne Alpes de Femmes et Sciences. Cependant elle possède quand même une grande part d'autonomie. Elle est aussi membre de l'EPWS.

Ensuite, Femmes et Sciences possède des associations dites "soeurs" avec qui elle échange à de nombreuses reprises. Il s'agit de Femmes et Mathématiques et Femmes et ingénieures. Elle réalise également des actions communes avec l'AFFDU (l'Association française des femmes diplômées de l'université).

L'AFNEUS est un réseau d'associations étudiantes qui collabore et échange avec des structures de l'enseignement supérieur.

Elle possède des soutiens et des liens avec les conférences de doyens et des directeurs des UFR scientifiques (CDUS) mais aussi la conférence des présidents d'universités (CPU) ainsi que la FAGE (Fédération des associations générales étudiantes). Elle est aussi présente dans l'écosystème des institutionnels avec l'INRAe et le CEA.

On peut retrouver ses différents partenaires avec l'AFDESRI, qui cible la population des Femmes de l'enseignement supérieur et de la recherche. Elle a des collaborations avec le CPU, la CGE, la CDFEI, la CPED (conférence permanente égalité diversité). Elle possède de nombreux partenaires qui s'intéressent à l'égalité dans le monde professionnel. En effet, elle appartient au réseau des associations de femmes de la fonction publique qui est composé de Administration moderne⁴⁹, Femmes de Justice, Femmes de l'intérieur, avec les femmes de la défense, femmes et diplomatie, Talentu'elles⁵⁰, Parcours professionn'elles osons l'égalité⁵¹ etc.

L'AFNEUS et l'AFDESRI sont également soutenues par le MESRI.

"On fait partie d'un consortium d'associations qui s'appelle 2GAP femmes de divers milieux, ministère association, entreprise" (Brigitte PLATEAU, AFDESRI, annexe n°8)

Parité Science a aussi des relations avec différents instituts comme la société française de physique, la société française d'énergie nucléaire ainsi qu'avec l'Union des professeurs de physique et de chimie de Grenoble. De plus, elle intervient également dans des établissements scolaires avec l'OPE, qui est l'association Objectif Pôle emploi qui possède aussi une branche dédiée à l'égalité dans le champ scientifique.

⁴⁹ Il s'agit d'un membre fondateur de 2GAP qui correspond à l'Association Interministérielle des Femmes Hautes Fonctionnaires

⁵⁰ Il s'agit d'un réseau pour la promotion de l'égalité professionnelle et la reconnaissance des talents dans la banque de France

⁵¹ Réseau créé en 2017 à l'initiative du ministère de la Cohésion des territoires et du ministère de la Transition écologique.

Les différents acteurs de cette mobilisation pour l'égalité échangent à plusieurs reprises et mettent en avant l'importance des réseaux et du soutien pour continuer d'avancer vers l'égalité. L'AFDESRI a d'ailleurs comme principal objectif de rassembler les femmes présidentes d'Université afin de créer un réseau d'entraide, de partage et de formation.

“L'entraide et les réseaux de femmes sont très importants, ça permet de faire progresser la cause de l'égalité [...]” les réunions autour de cette thématique avec d'autres organismes sont des moments créatifs et récréatifs, c'est très stimulant” (Catherine BEAUMONT, INRAe, annexe n°3)

“Développer des réseaux avec des partenaires nationaux, associations et universités mais aussi coopération européenne et internationale” (Mathieu ARBOGAST, CNRS, annexe n°5)

“On essaye le plus possible de participer aux actions et de relayées les actions” (Catherine BEAUMONT, INRAe, annexe n°3)

“L'idée c'est de se faire un gros réseau” (Anaëlle GATEAU, AFNEUS, annexe n°9)

“Ce qui est important pour moi c'est d'être dans le tissu local et non de faire des choses tout seul dans son coin car on s'épuise et ça n'a pas de réel impact”. (Jacqueline ETAY, Parité Science, annexe n°7)

La constitution d'un réseau est un enjeu primordial pour la progression dans l'enseignement supérieur et la recherche. Selon les scientifiques, il permettrait de mieux réussir les phases de recrutement et serait un réel atout. Les membres influents des réseaux peuvent être des mentors et ainsi encourager et conseiller pour les concours. Or, il semblerait que les femmes soient plus rarement présentes dans ces réseaux et certaines études suggèrent que cela pourrait être un frein au développement de leur carrière.

De plus, lorsque les recruteurs ne pensent pas avoir eu des candidats idéals pour le poste en question, ils peuvent faire appel à leur réseaux de connaissances pour avoir des suggestions de candidat.e.s. En constituant des réseaux, cela permet aux femmes d'obtenir davantage de visibilité. Par ailleurs, si les réseaux sont essentiellement masculins, le peu de femmes qui s'y retrouve pourrait subir des stéréotypes de genre.⁵²

Ainsi, les femmes peuvent se retrouver dans des réseaux de femmes scientifiques grâce à ces différentes organisations. C'est donc aussi pour cela que les institutions scientifiques et les associations sont amenées à travailler ensemble et à faire des collaborations avec d'autres organisations. Les missions d'égalité étant maintenant démocratisées dans la quasi-totalité des institutions scientifiques, les différents organismes sont amenés à se rencontrer et à échanger autour de cette question.

3. Les financements des missions et des associations pour l'égalité femme-homme

La transformation d'un problème en problème public entraîne des développements de budget dédiés à ce problème. Dans le cadre de cette étude de cas, il a été constaté que les institutions ne bénéficient pas forcément d'aide extérieure, mais ils conservent et dédient une enveloppe pour la place des femmes dans les institutions.

⁵² Myriam Carrère, Séverine Louvel, Vincent Mangematin, Catherine Marry, Christine Musselin, et al.. Entre discrimination et autocensure. Les carrières des femmes dans l'enseignement supérieur et la recherche.. 2006. ffhshs-00185533

“Le budget de la délégation provient de l’interne, une petite part dans le budget communication, le budget des ressources humaines et de formation etc” (Catherine BEAUMONT, INRAe, annexe n°3)

“L’INRA a reçu quelques financements au départ du projet de pilotage” (Catherine BEAUMONT, INRAe, annexe n°3)

“Il n’y a pas de budget alloué au comité, tout vient de la direction des ressources humaines” (Liliana CUCU GROSJEAN, INRIA, annexe n°4)

“Petit budget pour la mission, pour des actions de communications et des missions nationales lors de déplacements à des conférences par exemple” (Mathieu ARBOGAST, CNRS, Annexe n°5)

“Il s’agit du budget de l’établissement pas d’aides spécifiques, parfois il peut y avoir des aides de partenaires extérieurs qui travaillent déjà avec l’université” (Françoise LE FICHANT, Université de Nantes, annexe n°2)

Selon l’auteurice Sandrine DAUPHIN, les associations peuvent bénéficier de deux types de subventions en fonction des actions menées : les associations qui ont des revendications en adéquation avec celles du ministère sont considérées comme association partenaires et bénéficient de subventions importantes. Mais il est aussi possible d’obtenir des subventions pour des actions plus précises, lors d’un colloque ou d’un événement en particulier. (Dauphin, 2012).

Femmes et Sciences et l’AFDESRI bénéficient de subventions du Ministère de l’Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l’Innovation.

“Subventions par le MESRI et adhésion (individuel et universités), frais d’inscription des formations ainsi que les institutions scientifiques (OR et univ) et association comme 2GAP” (Brigitte PLATEAU, AFDESRI, annexe n°8)

Pour l’égalité femme-homme, et d’après les entretiens, les associations bénéficient des adhésions individuelles et institutionnelles, elles permettent de réaliser des actions locales, mais aussi de financer les déplacements pour des conférences et des interventions.

Néanmoins, les adhésions ne constituent pas l’ensemble du budget et pour réaliser des actions plus importantes, les associations peuvent faire des demandes de subventions auprès d’institutions et d’entreprises.

“On essaye d’avoir le plus de subventions possible, et ça demande beaucoup d’énergie parce qu’il faut faire des demandes de subvention et on a pas tout notre budget d’un coup, donc il faut multiplier les demandes de subventions”. (Florence DURRET, Femmes et sciences, annexe n°6)

“Le CNRS met à disposition le bureau, ça paraît anodin mais c’est très important car sinon on ne pourrait pas le financer”. (Jacqueline ETAY, Parité Science, annexe n°7)

“Si on veut des financements pour des actions, on va au contact de partenaires comme l’INRAe et le CEA pour rembourser les déplacements, faire une exposition etc”. (Anaëlle GATEAU, AFNEUS, annexe n°9)

Il est également possible pour les associations de répondre à des appels à projets afin de bénéficier de ressources pour des projets ciblés. Les institutions sont aussi amenées à faire des démarches similaires.

“ L’AFNEUS répond à l’appel à projet du Ministère de l’Enseignement supérieur et de la Recherche, Sciences et Société [...] on est également membre de la FAGE et ils possèdent différents budgets, on peut candidater pour avoir un soutien financier de leur part et il y a aussi des concours pour obtenir des petits financements et une aide pour développer les projets”. (Anaëlle GATEAU, AFNEUS, annexe n°9)

“Réponses à des appels à projets mais pas de financement direct” (Mathieu ARBOGAST, CNRS, annexe n°5)

Selon Sandrine DAUPHIN, les financements des associations varient en fonction de l’ancienneté des associations et de leur notoriété sur un territoire.

“Les associations ne sont pas toutes égales et ne peuvent bénéficier des mêmes subventions, et ne suscitent pas le même intérêt [...]Il existe cependant des disparités entre les associations. Certaines sont considérées comme incontournables, ce sont souvent les plus anciennes associations détenues par des femmes qui sont intégrées dans les réseaux politiques, ou par l’importance de leur mission”. (Dauphin, 2012)

La quête constante de subventions entraînerait une dépendance financière envers les institutions, celles-ci pourraient s’accompagner d’une perte d’identité des associations, une standardisation de leurs actions et de leurs revendications. Mais d’un autre côté les associations sont considérées comme indispensables pour réaliser des enquêtes de terrain et pour assurer le lien social.

“Les structures politico-administratives cherchent à institutionnaliser les associations par le système des aides financières et par l’intégration de militantes en leur sein”. (Demoustier, 2005)

“De leur côté, les associations, groupements organisés de citoyens, ont toujours développé une résistance à l’emprise de l’Etat [...] Aujourd’hui elles ne redoutent plus la répression politique mais l’instrumentalisation par des autorités publiques qui limiterait leur indépendance et un désengagement financier qui limiterait leurs possibilités d’action”. (Demoustier,2005)

Les associations peuvent donc entretenir des relations conflictuelles avec les pouvoirs publics et chacune de ces deux organisations se méfient l’une de l’autre. D’un côté, les associations veulent garder leur indépendance et l’innovation de leurs actions et de l’autre elles ont peur de l’instrumentalisation et de perdre ces atouts. Mais les collaborations profitent aussi aux institutions qui obtiennent plus de légitimité dans le traitement de ces questions. Les subventions et le soutien des pouvoirs publics permettent de déployer des politiques et des actions plus importantes.

“Les liens administratifs visent à institutionnaliser les associations en satisfaisant des intérêts réciproques : faire connaître ses revendications pour les unes et bénéficier d’un réseau en lien avec la société civile pour les autres. Ils créent une dépendance certaine des associations”. (Dauphin, 2002)

La mobilisation des associations participe à la prise en compte de cette question par les institutions. Elles apportent des idées d’actions et de nouveaux objectifs à déployer dans le champ scientifique. Mais les institutions n’ont pas les mêmes objectifs et les mêmes politiques d’établissement. Elles peuvent donc prendre des orientations différentes et traiter le problème différemment.

“ Nous on est une association, donc on essaye de s’adresser aux jeunes, on travaille pas du tout de la même façon que des institutions, on va au contact des jeunes et on valorise les femmes scientifiques. Mais sur le deuxième volet on est plus proche de la mission du CNRS par exemple. Il

faut être conscient que parfois une femme a plus de travail à la maison, il y a les congés de maternité qui s'ajoutent au retard de carrière, il faut essayer d'en tenir compte, dans ce cadre là on fait un peu la même chose que le CNRS". (Florence DURRET, Femmes et Sciences, annexe n°6)

Les associations doivent donc apprendre à faire confiance aux institutions et les laisser être porte-parole de leurs revendications ce qui n'est pas toujours évident, car leurs messages peuvent être modifiés en fonction des objectifs des institutions et les associations peuvent être déçues.

Néanmoins ces études théoriques peuvent être confrontées avec le témoignage et les ressentis des associations interrogées. Elles estiment que les collaborations avec les institutions sont très encadrées et les objectifs sont similaires : faire évoluer la place des femmes dans les sciences, ce sont donc des expériences positives. De plus, elles estiment avoir des libertés dans la réalisation des projets.

"Au delà de l'aspect de partenariat, ce sont des femmes qui se connaissent car dans femmes et sciences il y a des chercheuses. Il faut aller chercher des co-financements, ce n'est pas aussi formel que ça, ce sont des initiatives."(Mathieu ARBOGAST, CNRS, annexe n°5)

"C'est cadré : visibilité des femmes scientifiques, visibilité des femmes qui font de la science aujourd'hui. Chacun peut y trouver sa place. La difficulté c'est de gérer les intérêts mais ils ne sont pas divergents . À partir du moment où les organismes viennent sur ce projet, les objectifs sont fixés." (Jacqueline ETAY, Parité Science, annexe n°7)

"En général on a pas mal de liberté quand même dans les projets qui sont subventionnés" (Florence DURRET, Femmes et Sciences, annexe n°6)

En analysant l'ensemble des actions réalisées par ces différentes organisations, on peut constater que celles-ci se ressemblent et qu'il y a une certaine homogénéité.

"Quand je vois passer d'autres plans d'actions des ministères ou de d'autres organismes, ils se ressemblent tous un peu, on réfléchit beaucoup, on a l'impression de faire quelque chose de classique mais il y a beaucoup de réflexions, et même si on fait des choses pas si différentes, on a pas tous le même contexte, les mêmes directions ni les mêmes personnalités." (Catherine BEAUMONT, INRAe, annexe n°3)

C'est donc avec une volonté d'améliorer la place des femmes dans les sciences que les associations et les institutions académiques se mobilisent. Les actions sont complémentaires et permettent d'englober tout le champ scientifique et les différents publics, scolaires et professionnels.

Les gestions du problème peuvent être différentes sur certains points en fonction des politiques des établissements liées à la nature de la structure. Les enjeux d'une institution étant différents de ceux des associations, les ressources humaines et financières également.

Conclusion :

L'égalité femme-homme, autant dans la sphère sociale que dans la sphère professionnelle est de plus en plus mise en avant. La place des femmes dans les sciences a elle aussi été questionnée et analysée.

Une mobilisation se met en place dans les années 2000, suite à la mise en évidence d'inégalités femme-homme dans les rapports statistiques. Le constat n'est pas seulement national, toute l'Europe prend en considération ces inégalités et développe des politiques égalitaires. Les associations soucieuses des droits et des besoins sociaux se développent et notamment celles pour la place des femmes dans les sciences.

La mobilisation a été forte chez les associations mais le mouvement s'est également mis en place dans les institutions académiques, permettant le déclenchement du processus de transformation de ce problème en problème public.

Les objectifs sont multiples, mais dans un premier temps, il était question d'établir des statistiques sur les femmes et leur postes. Faire un état des lieux de leur situation dans le champ scientifique. A la suite de cela, de nombreuses inégalités sont pointées du doigt, notamment, une inégale progression des femmes dans les carrières associées au phénomène du plafond de verre. De plus, les sciences sociales et naturelles ainsi que les domaines de la santé semblent privilégiés.

A l'unanimité les institutions académiques et les associations s'accordent sur le fait que les stéréotypes et le goût pour les sciences se forment dès l'enfance, idée que partage la sociologue Clémence Perronnet. L'enjeu est donc de promouvoir les sciences et les femmes dans les sciences auprès des jeunes.

Même si les institutions académiques et les associations ont le même objectif, faire évoluer la place des femmes dans les sciences, les enjeux et la gestion des institutions et associations diffèrent. Elles prennent des directions divergentes sur différents points. En effet, les institutions vont dans un premier temps avoir tendance à promouvoir les femmes dans leur établissements et à se préoccuper de la qualité de vie de leur employées. Les associations quant à elles vont aller sur le terrain, à la rencontre des jeunes pour lutter contre les stéréotypes. Les actions semblent être complémentaires et globales.

Les associations sont amenées à susciter l'intérêt des institutions académiques afin de réaliser des actions plus importantes. La question de l'égalité femme-homme dans le champ scientifique n'est pas seulement traduite par le militantisme des femmes mais par une institutionnalisation de ce problème, un processus de transformation en problème public.

Les réseaux associatifs et institutionnels se développent depuis les années 2000 mais davantage depuis les années 2010. Des lois, budgets et politiques dédiés à l'égalité femme-homme dans les institutions académiques sont votés et mis en place. Cette problématique a ainsi connu un tournant qui s'accroît par des collaborations et partenariats entre associations et institutions.

Ainsi des actions de plus grandes ampleurs se mettent en place, comme l'exposition "Science taille XXELLES" qui se déploie sur une bonne partie du territoire. Il n'est plus seulement question d'informer sur ces questions mais de sensibiliser les personnels et la nouvelle

génération. Cela s'accompagne d'une vague de prise de conscience dans la population. L'engagement s'accélère, solidifie et prend de l'ampleur depuis dix ans.

La mobilisation des associations a donc favorisé l'émergence de politiques dédiées à cette question, les institutions se sont mobilisées en parallèle. Des actions sont en commun, mais les associations ciblent davantage les jeunes et les institutions, les populations estudiantines et le personnel (administratif, enseignante-chercheuse etc). L'objectif est donc d'améliorer la place des femmes dans les sciences mais il est traité par des prismes différents prenant en compte les politiques des établissements, les freins, ressources humaines et financières propres à chaque structure.

Les associations sont souvent à l'origine des revendications et des initiatives qu'elles présentent aux institutions qui par la suite peuvent financer certains projets pour faire évoluer la problématique. Ce sont des liens étroits qui se tissent avec des bénéfices réciproques.

Si les statistiques révèlent de légères améliorations pour l'égalité femme-homme, les personnes interrogées dans ce mémoire sont d'avis que les améliorations ne sont pas suffisantes et qu'il faut continuer d'agir. Les associations s'engagent et se mobilisent pour faire évoluer les mœurs. Elles sont d'autant plus indispensables qu'elles permettent d'accentuer les liens sociaux. Les lieux éloignés des sciences sont plus marqués par ces inégalités. Elles s'adressent donc à des populations qui n'ont pas toujours accès aux sciences et qui, en plus de considérer les sciences comme "masculines", les décrivent comme "élitistes". L'institutionnalisation de l'égalité femme-homme permet une prise en compte de cette thématique dans tous les domaines et à différentes échelles sociales et professionnelles.

BIBLIOGRAPHIE

Références scientifiques

BOURDIEU Pierre, *Le champ scientifique*. In: Actes de la recherche en sciences sociales. Vol. 2, n°2-3, juin 1976. La production de l'idéologie dominante. pp. 88-104 disponible à l'adresse suivante : <https://doi.org/10.3406/arss.1976.3454>

DAUPHIN Sandrine, *Les associations de femmes et les politiques d'égalité en France : des liens ambigus avec les institutions* , Pyramides, 6 | 2002, 149-170. Disponible à l'adresse suivante: <http://journals.openedition.org/pyramides/453>

DEMOUSTIER Danièle, *Les associations et leurs partenaires publics. Anciens enjeux, nouvelles attentes* , Informations sociales, vol. 121, no. 1, 2005, pp. 120-131. Disponible à l'adresse suivante: <https://doi.org/10.3917/inso.121.0120>

NEVEU Érik, « *Problème public* » *Publictionnaire*. Dictionnaire encyclopédique et critique des publics. Mis en ligne le 06 janvier 2021. Dernière modification le 29 avril 2021. Disponible à l'adresse suivante : <http://publictionnaire.huma-num.fr/notice/probleme-public>

PERRONNET Clémence, "*Les sciences, c'est (pas) pour moi*" : genre, culture scientifique et construction de représentations différenciées des sciences chez les enfants de milieux populaires. Transverse édition, 2018, Genre et Culture, pp.37-54. Disponible à l'adresse suivante: <https://hal.archives-ouvertes.fr/halshs-01740495>

WAGNER Anne-Catherine , « *Champ* », in Paugam Serge (dir.), *Les 100 mots de la sociologie*, Paris, Presses universitaires de France, 2016, coll. « Que sais-je ? », p. 50-51 Disponible à l'adresse suivante : <http://journals.openedition.org/sociologie/3206>

Sources et documents

JAGGERS Christophe, La parité dans l'enseignement supérieur. In : *État de l'Enseignement supérieur et de la Recherche en France - 47 indicateurs 2017*.
https://publication.enseignementsup-recherche.gouv.fr/eer/7/EESR7_ES_24-la_parite_dans_l_enseignement_superieur-ILL_01.php#ILL_EESR7_ES_24_01

VINCENT NISSE Claudette: *ESRI : chiffres-clés de l'égalité femme-homme parution 2020*
<https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid150061/esri-chiffres-cles-de-l-egalite-femme-homme-parution-2020.html>

Sigles

AFDESRI	Association pour les Femmes Dirigeantes de l'Enseignement Supérieur de la Recherche et de l'Innovation
AFFDU	Association Française des Femmes Diplômées des Universités
AFNEUS	Association Fédérative Nationale des Étudiant.e.s Universitaires Scientifiques
APMST	Association pour la Parité dans les Métiers Scientifiques aussi appelée Parité Science
AWIS	Association for women in Science
CDUS	Conférences des doyens et des directeurs des UFR scientifiques
CDEFI	Conférence des Directeurs des Écoles Françaises d'Ingénieurs
CGE	Conférence des grandes écoles
CNRS	Centre National de Recherche Scientifique
CPED	Conférence permanente Egalité Diversité
CPU	Conférence des Professeurs d'Université
EPST	Etablissement public à caractère scientifique et technique
EPWS	European Platform of Women Scientist
ESRI	Enseignement Supérieur de la Recherche et de l'Innovation
FAGE	Fédération des Associations Générales Etudiantes
FMD	l'Association Française des managers de la diversité
INRAe	l'Institut national de recherche pour l'agriculture, l'alimentation et l'environnement
INRIA	Institut national de recherche en sciences et technologies du numérique
MEDJS	Ministère de l'Education nationale de la Jeunesse et des Sports
MESRI	Ministère de l'Enseignement Supérieur de la Recherche et de l'Innovation

Tables des illustrations

Illustration n°1 : Diagramme en barre retraçant l'évolution du pourcentage de femmes en CPGE, DUT et Ecole d'ingénieur de 2005 à 2019	15
Illustration n°2 : Graphique représentant la part de femmes dans les disciplines scientifiques à l'université en 2008-2009 et en 2018-2019	16
Illustration n°3 : Graphique des effectifs d'enseignants-chercheurs titulaires dans la filière universitaire, par discipline (groupe CNU) et par sexe - Année 2018	17
Illustration n°4 : Diagramme en barre représentant le pourcentage de femmes des instituts de l'étude de cas en 2018	18
Illustration n°5 : Graphique de l'évolution de la part des femmes parmi les enseignants en fonction dans l'enseignement supérieur entre 1992 et 2018	19
Illustration n°6 : Jeu Mendeleieva de Femmes et Sciences	29
Illustration n°7 : Tableau récapitulatif de supports de communications utilisées pour diffuser des portraits de femmes scientifiques	32
Illustration n°8 :Tableau récapitulatif des actions de communication pour la promotion de femmes scientifiques par les instituts académiques à travers des portraits	33
Illustration n°9 : Tableau récapitulatif des actions de communication pour la promotion de femmes scientifiques par les associations à travers des portraits	33
Illustration n°10 : L'exposition Science tailles XXELLES	34
Illustration n°11 : Exemple de post facebook pour les anniversaires de femmes de sciences par l'AFNEUS	35
Illustration n°12 : Exemples d'affiches de la campagne de communication par l'Université de Nantes	36
Illustration n°13 : Exemples d'affiches d'infographies réalisées par les associations et institutions	37

Table des annexes

Retranscription des entretiens

Annexe n°1 : Exemple de guide d'entretien

Sujet 1	Présentation de la personne “interrogée”, de la structure qu’elle représente et sa position par rapport à la thématique 1) Poste dans la structure et autre métier (dans les associations et dans les services des universités les responsables sont souvent chercheuses) 2) Présentation de la structure (Université, Association Ou organisme de recherche)
Sujet 2	Contexte dans lequel la mission, le service ou l’association pour l’égalité s’est mis en place. Présentation des objectifs et des actions. 1) Qu’est ce qui a été l’élément déclencheur de la mise en place de cette mission/service ou association. 2) Quels sont les objectifs, les enjeux et les actions mises en place.
Sujet 3	Stratégies, financements et collaboration 1) D’où viennent les financements 2) Présentations des partenaires et des structures qui collaborent 3) Relations entretenues, légitimité Stratégies mises en place pour trouver sa place parmi toutes les structures et actions mises en place.

I. Universités

Annexe n° 2 : Retranscription de l'entretien avec Françoise LE FICHANT

Sujet 1: Présentation de l'Université de Nantes et de Françoise LE FICHANT, chargée de mission égalité femme-homme

1. Université de Nantes

C'est une université pluridisciplinaire, c'est à dire qu'il est possible d'y enseigner toutes les disciplines: droit, histoire, les disciplines scientifiques mais qu'il y a également un pôle santé. C'est une université qui regroupe plus de 4000 personnels et environ 37 000 étudiants. Différentes vice-présidences sont dédiées à la vie sur le campus, la vie des étudiant.e.s et des personnels.

2. Françoise LE FICHANT

Parcours de Françoise LE FICHANT

Entretien avec Françoise LE FICHANT
Mardi 23 mars 2021 à 18 heures par visio-conférence
1 heure
Parcours de Françoise LE FICHANT <ul style="list-style-type: none">- Doctorat en droit privé à l'Université de Rennes- Maîtresse de conférences en Droit privé à la faculté de Droit de l'Université de Nantes depuis 1993.- Habilitée à diriger les recherches. Spécialisée en droit des contrats, droit des sociétés, droit commercial, droit immobilier.- Vice-présidente de l'Université de Nantes aux Ressources Humaines et Dialogue social depuis 2012 et chargée de mission de l'égalité femmes hommes depuis 2013

Premièrement, elle a été de 2012 à 2020, vice-présidente des ressources humaines. Pendant cette période elle a travaillé à de nombreuses reprises avec les chargés de missions égalité femme-homme.

Puis elle a reçu une proposition pour un poste de responsabilité sociale. C'est à dire qu'elle était chargée de l'égalité femme-homme, de la lutte contre les discriminations, du handicap ainsi que l'accompagnement dans les carrières des personnels de l'université, elle veille à la qualité de vie au travail.

Aujourd'hui elle est donc Vice présidente de la responsabilité sociale et chargée de mission égalité femme-homme.

Elle travaille essentiellement sur la population des personnels de l'université mais pour la mission égalité femme-homme, elle s'occupe aussi des populations estudiantines.

Sujet 2: Contexte de mise en place de la mission égalité femme-homme

1. Élément déclencheur de la mission égalité femme-homme

Depuis 2013, il y a avait un.e chargé.e de mission égalité au sein de l'université. Mais en 2020, la nouvelle présidente souhaitait mettre en place non pas une chargée de mission mais une vice présidente. Donc Françoise LE FICHANT est devenue vice-présidente de la responsabilité sociale et chargée de mission égalité f-h. Cette mission s'est donc mise en place suite à la volonté de la nouvelle présidente de travailler sur ces questions et par la suite une volonté d'agrandir les champs d'actions avec une vice présidence.

2. Enjeux, objectifs et actions

Les missions égalité femmes hommes sont maintenant obligatoires dans les établissements de l'enseignement supérieur et cela depuis 2013. Le MESRI a mis en place depuis cette année-là une coordination de plans d'actions pour l'égalité. Parmi les actions, les universités devaient désigner des chargé.e.s de mission pour l'égalité au sein de leur université.

A l'université de Nantes, Françoise LE FICHANT a pour objectif de s'assurer que l'établissement se mette bien en ordre de marche pour l'égalité et que les moyens sont bien mis en œuvre. *“ Vérifier que l'on va dans le bon sens, le sens de l'égalité femme / homme ”*. L'enjeu est de s'assurer que les missions seront bien mises en œuvre et suivies avec des indicateurs de suivi et des indicateurs de qualité.

De plus, l'université doit présenter un plan d'action professionnel d'égalité femme-homme sur 3 ans en mai 2021. C'est un dispositif qui est imposé aux entreprises privées et publiques. La particularité de Nantes c'est qu'ils ont choisi de faire un plan égalité f-h en prenant en considération la population étudiante aussi. Pour cela il faut établir des statistiques.

Les objectifs de cette mission sont nombreux. *“ Il y a pleins de choses à faire ”*. Premièrement, elle permettrait d'obtenir des chiffres et des indicateurs sur les orientations des femmes. *“ Avoir une meilleure visibilité sur les orientations des étudiantes ”*. De plus, elle pourrait apporter des réponses sur les facteurs qui influencent l'orientation des étudiantes, et sur les retards de carrières. *“ On aimerait trouver les explications, comprendre pourquoi il y a des inégalités de progression de carrière ”*. *“ Avoir des indicateurs précis sur les différences et inégalités salariales entre les femmes et les hommes, de l'université, s'il y a des inégalités en termes de rémunération, c'est qu'il y a des inégalités dans les avancements de carrière ”*. Elle donne des prémices de réponses au cours de l'entretien, notamment les interruptions liées aux grossesses, les accompagnements de conjoint, car selon elles ce sont souvent les femmes qui le font. *“ On a des éléments mais il faudrait qu'on aille au bout des explications. ” “ On ne pourra pas résoudre tous les problèmes de l'égalité femme-homme en 3 ans mais au moins on en aura une conscience, et on connaîtra les problèmes et on aura des éléments d'explications et avec ces éléments on pourra commencer à avoir les leviers pour sortir des inégalités ”*.

Ensuite, des objectifs concernent l'avancement et les carrières des femmes enseignantes chercheuse au sein de l'université. Dans la catégorie des maîtres de conférences, il y a à peu près la parité mais ce n'est plus le cas pour le poste de professeur d'universités. *“ C'est un véritable plafond de verre, il faut faire bouger les lignes, faire en sorte que les femmes maître de conférences puissent finir leur carrière comme professeur d'université et ne restent pas cantonnées jusqu'à leur retraite à ce poste ”*.

“ On sait qu'il y a peu d'étudiantes, donc ce n'est pas anormale si il n'y a pas de professeur d'université dans ces disciplines car il n'y a pas le vivier, en revanche dans des disciplines qui attirent tout autant les jeunes filles que les jeunes garçons, philosophie et histoire mais il y a très peu de professeur d'université femmes, c'est le plafond de verre, on ne leur permet pas de devenir des professeur d'universités, c'est en train de changer, mais j'aimerais améliorer cela ”.

Concernant les actions, elles ont pour objectif d'améliorer les conditions de travail des étudiantes, du personnel et de promouvoir les femmes dans les sciences, et les sciences auprès des jeunes filles.

Tout d'abord, l'université a exposé des portraits de femmes scientifiques sur le campus en 2018 et 2019. Ensuite, elle organise aussi des interventions dans les établissements scolaires afin de lutter contre les stéréotypes. *“ Il y a une moindre présence de femmes dans certaines disciplines scientifiques, il y a beaucoup moins de jeunes filles qui sont attirées par les maths, la physique et les techniques, on sait que cela se forme dès le lycée, donc on travaille avec des lycées pour changer les perspectives sur ces métiers ”*.

Par ailleurs, elle a participé à la mise en place la manifestation Industri'ELLES, il s'agit d'un jeu à faire en groupe. Pendant une journée des lycéennes doivent créer un projet scientifique. Au cours de celle-ci, elles sont accompagnées et encadrées par des femmes enseignantes chercheuses. *“ L'objectif est d'ouvrir les sciences aux jeunes lycéennes, de leur dire : ne vous interdisez pas ces métiers là”*.

Il y a aussi eu des conférences sur la thématique qui ont été organisées courant 2019.

De plus, cette mission attache une très grande importance aux formations pour les personnels de l'université. *“la formation professionnelle peut contribuer à diffuser certains messages”*. L'université de Nantes peut être amenée à travailler avec le CNRS et l'INSERM sur des thématiques communes.

“Pour les personnels administratifs et techniques il y a des relations de hiérarchies qui existent et parfois des formations sont imposées mais les enseignants chercheurs ont moins de hiérarchies et sont plus autonomes donc c'est difficile de les rendre obligatoires mais on essaye de les rendre attractives pour qu'ils viennent, c'est aussi un enjeu”.

En outre, afin de sensibiliser les étudiant.e.s à ces questions, l'université souhaiterait mettre en place des formations pour les étudiants dans les disciplines scientifiques qui pourraient faire l'objet d'une unité d'enseignement.

A cela s'ajoute aussi une volonté d'améliorer le quotidien des étudiantes et des personnels femmes de l'université. Notamment avec la mise en place de distributeurs gratuits de protection hygiénique. En 2019 : cellules d'écoute contre les harcèlements (sexuelles, sexistes, discriminatoire, harcèlement moral) avec un réseau de volontaires qui sont formés à l'écoute active.

Enfin, des actions de communications sont aussi déployées sur le campus. Une campagne avec des flyers et affiches a été menée. *“L'enjeu est de communiquer d'une façon récurrente et de façon grand public”*.

Sujet 3 : Stratégies, financement et collaborations

1. Financement

Pour financer les actions et les missions, tout le budget nécessaire provient de l'établissement, il n'y a pas d'aides spécifiques de l'Etat. Parfois il y a des aides de partenaires extérieurs, réseaux d'entreprises qui travaillent déjà avec les universités, compagnie d'assurance, fondation d'université etc . Pour les expositions et les flyers, les fonds ont été prélevés dans le budget de la communication.

2. Partenaires et collaboration

L'université entretient des liens avec les organismes de recherches pour des actions ponctuelles et des formations. *“Ce sont des gens qui sont de bonne volonté et qui ont de l'empathie”*. Les partenariats sont aussi liés à l'historique de chaque site. *“On est très lié avec le CHU”*.

Pendant la crise sanitaire, l'université a davantage travaillé avec les associations étudiantes et s'est rendue compte qu'ils pouvaient être de très bons interlocuteurs. Il y a des groupes de

travail avec les associations étudiantes. “ *Les associations étudiantes pendant la crise sanitaire se sont montrées particulièrement efficaces pour aider les étudiants* ”.

“ *Le plan d’action est construit avec la communauté étudiante et du personnel et ça permet de récolter des idées et de faire les choses les plus complètes* ”.

“*Les plans sont révisables, si jamais il y a des choses inefficaces on peut le penser différemment*”.

II. Organismes de recherches

Annexe n°3 : Retranscription de l’entretien avec Catherine BEAUMONT - INRAE

Sujet 1 : Présentation de l’organisme de recherche et de Catherine BEAUMONT déléguée à la parité et à la lutte contre les discriminations

1. Présentation INRAe

L’INRAe est un institut de recherche public œuvrant pour un développement cohérent et durable de l’agriculture, l’alimentation et l’environnement.

Il s’agit d’un EPST, c’est à dire, un établissement public à caractère scientifique et technologiques issu de la fusion de l’INRA (L’Institut national de la recherche agronomique était un organisme français de recherche en agronomie) et L’IRSTEA (L’institut national de recherche en sciences et technologies pour l’environnement et l’agriculture) le premier janvier 2020.

Il comporte, 18 centres régionaux répartis sur le territoire français. Il y a différents départements scientifiques qui traitent de sujets comme l’alimentation humaine, l’écologie et la biodiversité, la santé animale, des plantes et de l’environnement etc. Par ailleurs, cet institut regroupe plus de 8000 agents titulaires. Il est sous la tutelle des ministères en charge de la Recherche, l’Enseignement supérieur, la Recherche et l’Innovation (MESRI) et celui en charge de l’Agriculture et de l’Alimentation (MAA).

De plus, c’est un établissement à visée finalisée, recherche appliquée (continuum de académique à l’innovation).

Il existe différentes délégations au sein de l’organigramme, par exemple celui de la déontologie, l’intégrité scientifique, éthique des projets. Parmi toutes les délégations, on peut aussi trouver celle qui s’intéresse à “la parité et lutte contre les discriminations” dirigée par Catherine BEAUMONT.

2. Présentation Catherine BEAUMONT

Entretien avec Catherine BEAUMONT
Vendredi 12 mars 2021 à 17 heures par visio-conférence
45 minutes

Parcours de Catherine BEAUMONT

- Etudes et école de vétérinaire
- Doctorat en génétique
- Chercheuse à l'INRAe
- Présidente du centre val de Loire de l'INRAe
- Vice présidente "recherche" pour la biologie et la santé, les science et la technologie à l'Université de Tours
- Déléguée à la parité et les luttes contre les discriminations

Elle est présidente du centre Val de Loire et déléguée à la parité et lutte contre les discriminations.

Après avoir fait des études de vétérinaires, Catherine BEAUMONT voulait faire de la recherche. Plus précisément de la recherche à visée appliquée plutôt que de la recherche académique *" Faire des recherches appliquées (...) je souhaitais faire quelque chose qui ait une application et qui me semble pouvoir apporter au-delà de l'accumulation de connaissance "*. C'est pour cela qu'après sa thèse elle a rejoint l'institut INRA.

En rentrant dans le monde de la recherche elle a eu l'occasion de coordonner un projet européen, elle a ainsi découvert la gestion de projet et d'équipe.

"Je me suis donnée l'occasion de coordonner un projet européen" "J'ai trouvé ça passionnant et aussi trouvé intéressant le côté pilotage d'un projet , le fait de faire travailler tout le monde dans un même sens, ça m'a fait révéler l'intérêt pour moi de la gestion de projet".

Après cela, elle s'est investie dans les animations de collectif. *" Je me suis pas mal investie dans les activités collectives d'animation de collectifs parce que c'était quelque chose qui me plaisait"*.

Par la suite, elle a été présidente adjointe d'un centre puis présidente *" j'ai retrouvé dans le travail de présidence, le côté d'essayer de faire travailler ensemble des collectifs et d'écouter des personnalités différentes (avec le côté RH du poste que j'appréciais aussi) "*.

" Je me suis retrouvée à travailler dans un groupe de travail qui avait mené l'INRA sur diversité dans les collectifs de travail". Et c'est comme cela qu'on lui a proposé ce poste de déléguée à la parité et qu'elle a accepté.

Sujet 2 : Contexte de mise en place

1. Élément déclencheur de la délégation

Depuis 2017, Le MESRI montre sa volonté de s'engager et d'avancer vers l'égalité femmes hommes. Il s'est alors engagé avec le ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse dans une démarche de labellisation AFNOR. L'AFNOR décerne des labels comme celui de "l'égalité professionnelle" et de la "diversité". *"Les labels sont à la fois des guides méthodologiques et des outils d'émulation permettant de renforcer toujours davantage l'égalité des droits."*

Un label AFNOR est obtenu pour quatre ans et un audit intermédiaire à mi-parcours vient vérifier l'application effective des plans d'actions prévus. Le ministère de la culture est le premier à avoir obtenu les deux labels en 2017. Et d'ailleurs, c'est en 2017 que le ministère a mis en place une alliance avec le label AFNOR, ils ont proposé à l'INRA de devenir un groupe pilote car c'était un EPST qui se rapprochait le plus de l'égalité femmes/hommes.

“Il y a eu quelques aides de pilotage au départ . Le label est un moyen mais aussi un but, c'est un guide pour s'engager dans l'égalité, c'est une ligne directrice très efficace.”

Après plusieurs années de réflexion, après l'élaboration de diagnostics et de pistes d'amélioration, l'INRA a été labellisé fin 2019, début 2020. L'INRA est devenu pilote en 2017, cependant la délégation existe depuis longtemps et de nombreuses actions ont été réalisées avant notamment depuis les années 2000. Il existe des antennes de cette délégation avec des référent.e.s dans plusieurs villes pour diffuser l'égalité sur tout le territoire.

Aujourd'hui, l'INRA compte 51% de femmes et 40% de femmes dans les postes de direction. Catherine BEAUMONT fait allusion au phénomène du plafond de verre: *“plus on monte, moins il y a de femmes mais on était bien au-dessus du CNRS ou de d'autres EPST”*. Selon elle, l'INRA et maintenant l'INRAe est un EPST qui se rapproche de plus en plus de l'égalité, d'autant plus que les disciplines tournent autour de la biologie et cela attire plus les femmes que les disciplines comme les mathématiques et la physique. *“Même si on a beaucoup travaillé et qu'on continue à travailler sur l'égalité, le hasard des disciplines (biologie) de l'INRAe fait qu'il y a plus de femmes”*. *“ La marche était moins grande pour nous que pour d'autres ”*.

Catherine BEAUMONT souligne que la question de l'égalité femme-homme est davantage prise en considération depuis quelques années et qu'il y a une nette évolution, et des changements de mentalités. Cela permet d'obtenir plus de résultats. *“En 2016, c'était un sujet qui était beaucoup moins à la mode que maintenant”*. *“Il y a eu une évolution de l'intérêt pour ces sujets-là”*. *“ C'est plus facile de faire avancer ces dossiers là qu'il y a 5 ans ”*.

De plus, selon elle, les mesures gouvernementales et l'engagement du PDG de l'INRA ont permis d'accélérer le processus et de faciliter les mesures en matière d'égalité. *“l'engagement de la direction (PDG) fait changer beaucoup de choses, mais c'est plus facile quand la société va dans ce sens là”*.

Le poste de délégu.e à la parité dans les différentes antennes régionales représente 10% du temps d'un ou d'une chercheuse. Mais pour Catherine BEAUMONT , *“c'est vivifiant”*.

Cette délégation permet aussi de faire un bilan sur la situation et de mettre en évidence les choses à améliorer et donc par la suite de déterminer des priorités et des actions. *“ça permet d'augmenter l'appétence pour ce genre de sujet”* *“ Mise en synergie et amplification d'un phénomène, quelque chose de très bien.”*

2. Objectifs, enjeux, actions

L'INRAe met en place de nombreux projets que ce soit en interne ou pour le grand public.

Premièrement, l'institut a pour objectif d'encourager les jeunes et notamment les jeunes filles à se présenter dans tous les métiers. Ces actions peuvent être réalisées lors d'événements

spéciaux comme la journée internationale des femmes et des filles de sciences le 11 février mais aussi pour la journée internationale des droits des femmes le 8 mars. A cette occasion, l'institut publie des articles sur le site internet. Ils peuvent notamment mettre en lumière des portraits de femmes scientifiques de l'institut, et des portraits de femmes qui font des métiers considérés comme masculin. Mais l'INRAe essaye aussi de s'engager pour cette cause lors de journées scientifiques comme le salon de l'agriculture.

Ensuite, l'INRAe s'engage aussi pour les femmes chercheuses au sein de l'institut. Les femmes sont encouragées à solliciter et accepter des promotions. Car selon Catherine BEAUMONT *“il y a une plus forte autocensure chez les femmes”*.

De plus, l'institut se mobilise aussi pour favoriser l'articulation de la vie professionnelle et de la vie personnelle. Des réflexions autour du télétravail mais aussi de l'aménagement du temps de travail sont effectuées. Par exemple, les hommes sont encouragés à prendre des temps partiels et les femmes des temps complets si elles le souhaitent car 84% des agents à temps partiels sont des agentes. *“ On essaye d'avancer toujours un peu plus, on essaye de trouver des moyens pour que les femmes qui le souhaitent puissent revenir à temps complet”*. Il y a aussi une mission qui consiste à accompagner la parentalité.

Par ailleurs, il existe aussi une mission de fond qui consiste à réduire les inégalités salariales. *“à corps, grades et fonctions égales les salaires et les primes sont identiques. Il y a quand même 7% de différence qui ne sont pas liés au fait que les hommes sont favorisés mais au fait que les hommes sont à des grades supérieurs”*.

Il y a aussi un dispositif de parole sur le harcèlement, les violences sexuelles et sexistes et discriminatoires, pour toutes les personnes de L'INRAe et celles qui ont quitté l'institut depuis moins de 6 mois. *“ les choses ont beaucoup changé mais ce sont des sujets très sensibles”*.

Cette délégation a aussi pour objectifs de dresser des bilans chiffrés afin d'étudier les évolutions et de déterminer les priorités en matière d'égalité. *“Les aspects chiffrés permettent de convaincre les gens plus facilement, c'est plus facile quand il y a des preuves”*.

Selon Catherine BEAUMONT, la délégation a trois grandes priorités: Premièrement, sensibiliser aux biais inconscients. *“Former les jury pour éviter les biais inconscients, c'est quelque chose d'important, de posséder des critères plus objectifs”*. Puis encourager les femmes à se présenter et enfin, réfléchir aux façon d'évaluer *“ être obligé d'objectiver, créer un profil pour le poste et évaluer les candidats et les candidates en fonction de ce profil et reconsidérer son choix à plusieurs et c'est intéressant d'avoir des équipes plus diversifiées.”*

En outre, elle met en avant l'idée que les plans d'actions se ressemblent beaucoup, mais que toutes et tous ont longuement réfléchi pour proposer les solutions les plus adaptées. *“ Quand je vois passer d'autres plans d'actions, des ministères ou de d'autres organismes, ils se ressemblent tous un peu , on réfléchit beaucoup, on a l'impression de faire quelque chose de classique mais il y a eu beaucoup de réflexions”* + *“chaque organisme fait des plans d'actions pas si différents mais on a pas tout à fait le même contexte, les mêmes directions, personnalités”*.

Un des enjeux est aussi d'arriver à faire changer les mentalités mais que cela peut prendre du temps.

“ On ne peut pas tout bousculer, on y va progressivement ”.

Catherine BEAUMONT pense que l'INRAe fait beaucoup en matière d'égalité et que l'institut n'est pas en retard, voire même avancé par rapport à certains organismes. *“ Il y a des organismes qui font beaucoup d'actions mais je pense que nous on est déjà bien avancé dans les chiffres (grâce aux disciplines et aux actions). “ Tout n'était pas parfait mais il y avait historiquement cet avantage là, on travaille régulièrement donc parmi les EPST on est très bien, on est aussi labellisé ”.*

Par ailleurs, elle considère que tous les EPST font des actions et sont volontaires, mais elle pense aussi qu'il existe parfois des freins internes qui font que le développement et l'évolution sont moins importants. *“ Il faut forcément du temps pour réduire les différences, on ne peut pas tout changer rapidement, il faut prendre son temps pour ne pas créer de sentiment d'injustice ”.* Ici elle fait référence à la discrimination positive. Elle ne veut pas que certains pensent qu'en encourageant les femmes, les hommes seront alors délaissés et ne pourront plus progresser.

Mais elle est consciente que les choses évoluent rapidement et que la société en prend conscience. *“ Les choses progressent vite, les choses bougent , avec la même énergie il y a 10 ans je n'aurais pas fait les mêmes choses, il y a des choses qui n'auraient pas été comprises il y a 10 ans alors que maintenant elles semblent naturelles , c'est très différent, les gens acceptent beaucoup plus de choses ”.*

Selon elle, certains chercheurs n'avaient pas conscience de reproduire les schémas classiques, notamment l'image d'un chef qui devait être quelqu'un d'autoritaire et quelqu'un avec un discours nuancé n'était pas écouté. *“ Le mentorat permet de montrer comment se mettre en valeur sans dénigrer les compétences des autres.*

Sujet n°3: Stratégies, financements et collaboration

1. Financement

L'INRA a reçu quelques financements au départ du projet de pilotage mais c'était très faible, la majorité provient des budgets de l'INRA, au final très peu de financement de la part du ministère. Le budget de la délégation provient de l'interne, une petite part dans le budget communication, dans le budget ressources humaines, formation etc.

2. Partenaires et collaborations

Cet institut a des adhésions à de nombreuses associations, notamment Femmes et Sciences, et la FMD, l'association française des managers de la diversité. L'institut participe aux webinaires de cette association, cela permet de se sensibiliser et de continuer à développer l'ouverture d'esprit. Il y a aussi des liens avec les universités et les associations locales sur les différents territoires.

Par ailleurs, depuis quelque temps, l'INRAe a aussi commencé à discuter avec les différents EPST. pour voir ce qui est fait et ce qui pourrait être fait dans le domaine de l'égalité et de la diversité. *“ On a commencé à avoir des réseaux un peu informels (réunions) avec des EPST sur ces questions là, c'est stimulant, c'est intéressant de se comparer, ça donne des idées ”.*

Selon elle, les réseaux ont une importance particulière dans l'évolution et la lutte pour cette cause. Ces réunions permettent " *de renforcer les réseaux, car l'entraide et les réseaux de femmes sont très importants, ça permet de faire progresser la cause de l'égalité, ce sont des moments chaleureux, récréatifs et créatifs, c'est très stimulant*". Les actions collaboratives sont proposées par L'INRAe ou alors l'institut est appelé à participer. " *On essaye d'être le plus possible de participer aux actions et de relayer les actions*".

Annexe n°4: Retranscription de l'entretien avec Liliana CUCU GROSJEAN-INRIA

Sujet 1: Présentation de l'institut et de Liliana CUCU GROSJEAN co-présidente du comité Parité-Égalité

1. Présentation de l'INRIA

L'Inria est l'institut national de recherche en sciences et technologies du numérique. Il compte 9 centres de recherches répartis sur le territoire. Les équipes sont d'ailleurs communes avec de nombreuses universités.

L' INRIA ne fait pas de recherches sur le genre. Néanmoins, l'intelligence artificielle et la reconnaissance faciale commencent à le prendre en compte et la mise en place d'un comité de parité et d'égalité permet de tenir compte de ces questions.

2. Présentation de Liliana CUCU GROSJEAN

Entretien avec Liliana CUCU GROSJEAN
Lundi 15 mars 2021 à 18 heures par visio conférence
50 minutes
Parcours de Liliana CUCU GROSJEAN <ul style="list-style-type: none"> - Doctorat en informatique - Chercheuse à l'INRIA - Responsable de l'équipe Kopernic - Co fondatrice de la start-up StatInf - Co présidente du comité Parité Egalité de l'INRIA

Liliana CUCU GROSJEAN est chercheuse, responsable de l'équipe Kopernic et cofondatrice de la start-up StatInf. Elle possède un doctorat en informatique de l'université Paris-Saclay. Ses travaux portent sur l'utilisation des approches statistiques et probabilistes pour la conception des systèmes cyber-physiques. Elle est autrice de plusieurs articles et elle a porté plusieurs projets nationaux et internationaux. Elle est aussi co-présidente du comité Parité-égalité.

Sujet 2: Contexte de mise en place

1. Élément déclencheur du comité Parité Égalité

Dans les années 2000, les organismes de recherches et le monde scientifique constatent qu'il y a moins de femmes dans les métiers scientifiques. Mais à ce moment-là, ce n'est seulement qu'un constat, il n'y a pas de pistes d'améliorations. D'ailleurs, ce constat est aussi fait au niveau européen, tous les pays constatent des inégalités. De plus, il semblerait que les femmes soient encore moins représentées dans les filières liées aux mathématiques, physique et sciences de l'ingénieur.

Au tout début, l'INRIA observe et travaille sur le recrutement. La commission d'évaluations s'occupe de recruter les futurs chercheurs et chercheuses. Entre 2005 et 2009, ils constatent que le nombre de femmes au sein de l'INRIA est de plus en plus faible. A partir de ce moment, le comité essaye de comprendre les facteurs d'influences. Ils s'intéressent alors aux retards de carrière, et essayent de comprendre pourquoi les femmes sont moins intéressées par ces métiers. A partir de ces recherches, ils observent le phénomène de plafond de verre. *“On constate un plafond de verre plus on avance dans la hiérarchie de l'INRIA, moins il y a de femmes qui sont présentes.”*

Liliana CUCU GROSJEAN s'intéresse alors à ce sujet et elle constate que les parents arrêtent leur carrière à l'arrivée d'un enfant. C'est alors qu'en 2010, elle arrive à la commission d'évaluation et reprend le travail et les questionnements autour de l'égalité. À partir de ce moment-là, elle commence à vouloir mettre des choses en place pour changer le constat fait il y a quelques années. *“Dans les pays européens, les choses bougeaient mais en France, on est à la traîne”*.

Au départ le comité travaille sur le recrutement: Il étudie les jury de recrutement des chercheurs et chercheuses. *“Les premières étapes consistent à regarder les biais qu'il y avait dans les évaluations.”* Et suite à cela le nouveau PDG de l'INRIA Antoine Petit, a mis en place en Janvier 2015 le comité parité, égalité des chances.

Par ailleurs, jusqu'en 2004/2005 environ 15% de femmes étaient recrutées chaque année mais il y a eu une chute en 2006. Moins de femmes se présentaient. La France était proche de la moyenne européenne. Mais par la suite l'Allemagne et l'Angleterre ont commencé à mettre en place des choses, ce qui a fait augmenter la moyenne et en 2015 la France est passée en dessous.

La prise de conscience était très importante et l'INRIA a voulu changer et faire évoluer cette question avec le lancement du comité. Liliana CUCU GROSJEAN était présidente en 2015 et en 2018, elle est devenue co-présidente avec Steve Kremer.

2. Enjeux, objectifs et actions

Ce comité possède différents groupes de travail sur la communication, la parentalité et l'équilibre de vie, le recrutement ainsi que la valorisation des profils internationaux etc.

Les sujets traités peuvent venir d'un constat, d'une demande des chercheuses de l'institut. Ce fût le cas pour l'écriture inclusive et paritaire, mais cela peut aussi venir de la direction : *“ça vient soit de la direction, soit de la base”*. Les sujets peuvent donc être soumis par la direction de l'INRIA, ils sont alors étudiés et par la suite l'objectif est de proposer des solutions. Mais parfois les sujets sont aussi liés à des actualités dans l'institut. Par exemple en 2018, un cas de harcèlement sexuel a été traité par le comité. Les actions sont donc parfois

liées à des lanceurs d'alertes qui veulent garder l'anonymat et le rôle du comité est de prendre en considération la demande et de s'en occuper.

Tout d'abord, le comité cherche à améliorer les conditions de travail des chercheuses de l'INRIA. Ils se sont notamment engagés à rembourser les déplacements professionnels. Le comité s'engage également dans les retards de carrières *“Aujourd'hui on a plus de retard de carrière lié aux enfants, il n'y a plus de freins de carrière”*.

L'INRIA cherche aussi à améliorer la visibilité des femmes notamment en mathématiques et en informatique. Grâce à un programme COST de la communauté européenne (COST, coopération européenne en science et technologie est un programme de mise en réseau des communautés de recherche et d'innovation en Europe.)

Ensuite, l'institut a aussi pour objectif que chaque nouvelle promotion entrante ait un pourcentage de femmes supérieures à la promotion d'avant. *“L'Inria est devenu un acteur réputé et reconnu en matière d'égalité et de parité.”* Après la thèse, la promotion appelée junior, compte 19% de femmes. Mais la plupart du temps, les promotions suivantes sont au-dessus avec 25%.

Selon Liliana CUCU GROSJEAN *“un environnement sain, c'est un endroit où les femmes viennent et restent, les femmes représentent l'indicateur le plus visible, ce qui discrimine les femmes, discrimine aussi les autres catégories, c'est un signal de ce qui est discriminant. Les équipes où il n'y a pas de femmes, c'est souvent les équipes où on va voir le moins de diversité et d'origines sociales différentes.”*

A son arrivée dans l'institut, elle pensait qu'il y avait juste des problèmes d'égalités des chances. Mais elle a constaté une certaine résistance auprès de chercheurs notamment en fin de carrière. *“Ils ont encore dû mal à comprendre pourquoi il est important de s'engager pour l'égalité, j'ai pris conscience qu'il y avait du sexisme”*.

Selon elle, certains chercheurs ont l'impression qu'en donnant plus aux femmes, ils ne pourront plus progresser dans leur carrière. *“C'est comme si en donnant plus de droits aux femmes on en enlevait aux hommes, principe de vase communicant, si il y en a un qui gagne l'autre perd, il y avait une certaine résistance. Je n'avais pas conscience de ça quand je suis arrivée il y a 15 ans et j'aimerais revenir à cette nonchalance, que ce soit naturelle”*.

Selon elle, le comité parité égalité est indispensable pour faire évoluer les choses, en ne s'intéressant pas à cette question, les problèmes reviennent dès qu'on ne prends plus en considération cette thématique. Elle aimerait ne plus avoir besoin de ce comité que ce soit naturel, mais selon des études, les actions permettent des évolutions et des changements mais dès qu'elles s'arrêtent, le naturel revient et il faut recommencer. *“Il faut changer une génération, ça change les mœurs”. “Il ne faut pas que l'ancienne génération empêche la nouvelle de se mettre en place.”*

L'institut essaye de former les jury aux biais inconscients. En effet, les jury travaillent maintenant avec un référent parité et égalité des chances pendant tout le concours.

Sujet n°3: Stratégies, financements et collaboration

1. Financements

Il n'y a pas de budget alloué au comité, tout vient de la direction des ressources humaines. Lorsque le comité veut mettre en place une mission, il faut faire une demande. *"Ça peut prendre du temps mais on a toujours eu les financements. Mais tout provient de l'INRIA"*.

2. Partenaires et collaboration

L'institut travaille avec des universités, des associations comme Femmes et Sciences, Femmes et Mathématiques ainsi que des associations plus locales. En effet, des centres de recherches INRIA sont dispersés sur le territoire français, donc parfois les centres établissent des projets et des liens avec des associations locales. Par exemple, avec des associations de parents d'élèves ou encore l'association Femmes et ruralité en Lorraine. Liliana CUCU GROSJEAN insiste sur le fait que les milieux ruraux sont éloignés des sciences, et que le paramètre du genre peut venir renforcer davantage les inégalités liées aux milieux sociaux. *" Il ne faut pas qu'il y ait une accumulation de barrière par exemple ruralité et informatique les filles ont la double peine "*

Ensuite, l'INRIA participe à des événements organisés par la Société Française de l'Informatique. Des tables rondes, des conférences, des présentations de sujets de recherches par exemple. Par ailleurs, le ministère organise également des réunions nationales régulières pour discuter de l'égalité des chances.

En outre, pour des événements plus importants avec une volonté de visibilité, l'INRIA travaille avec d'autres EPST. *"c'est en majorité dans des endroits où on a des équipes en communs CNRS, INSERM"*. L'INRIA peut être amenée à financer des événements de Femmes et Science.

Selon elle, les EPST ont des moyens pour rétablir une certaine parité. *" on est dans une situation de privilégiés car les concours sont nationaux et on a un nombre de poste donc on peut donner un pourcentage de postes à des femmes, sans faire de la discrimination positive mais on va regarder qu'il n'y a aucun biais dans l'évaluation, si il y a 25% qui entre dans le concours, il y a 25% qui sort"*.

Pour les universités, cela semble plus compliqué, il est plus difficile d'établir des quotas. *"Mais les universités n'ont pas les concours nationaux, ils vont avoir les postes de maître de conf et c'est des postes uniques et donc ils n'ont pas la possibilité de faire les mêmes choses que nous."*

Les projets peuvent être des initiatives du PDG de l'INRIA. Il va discuter d'un projet avec d'autres EPST et donc l'INRIA va entrer en contact avec les services d'égalités respectifs. Les projets peuvent venir du bas, par exemple des universités qui font des demandes à l'INRIA ou bien du haut.

De plus, l'INRIA est amené à faire des actions dans des établissements scolaires pour présenter des modèles de femmes scientifiques. Notamment des actions de médiation avec la commission MASTIC qui est chargée de l'animation scientifique du centre de recherche Inria.

Selon cette chercheuse, les inégalités et les stéréotypes de genre se forment très tôt pendant la scolarité des jeunes filles. En maternelle les biais sont très faibles mais dès le collège les enfants ont assimilé des préjugés.

Par ailleurs, certaines structures ont tendance à projeter le problème sur d'autres structures *“Ce n'est pas le problème de l'INRIA si il y a pas de femmes ça vient des universités, et après non ça provient d'avant car les filles ne vont pas dans les filières scientifiques au lycée, donc il fallait prendre le problème par un bout.”*

Un enjeu important est de maintenir un certain pourcentage de femmes dans les équipes de recherche. Les femmes chercheuses sont des modèles pour les jeunes chercheuses. *“15% de filles qui se présentent il doit y avoir 15% à l'intérieur et ça permet d'avoir des rôle modèles de donner envie aux autres filles.”*

Ensuite, ce comité semble rendre le problème public, et montrer les pistes qui doivent être analysées afin de définir des priorités et de nouvelles actions.

“ce n'est pas mon sujet de recherche, je ne pense pas être légitime mais ce qu'on peut faire c'est rendre intéressant le problème pour les gens dont c'est le domaine d'expertise, et leur donner les chiffres et nourrir l'intérêt des sociologues, de l'INSEE etc” Le but c'est de rendre le problème visible. Et là où on est légitime c'est d'étudier les biais d'évaluations par nos pairs dans nos centres de recherches.”

Annexe n° 5 : Retranscription de l'entretien avec Elisabeth KOHLER et Mathieu ARBOGAST - CNRS

Sujet 1: Présentation du CNRS et de Elisabeth KOHLER et Mathieu ARBOGAST, mission pour la place des femmes au CNRS

1. Présentation du CNRS

Le CNRS est le centre national de recherche scientifique. C'est une organisation avec plusieurs grands domaines scientifiques qui relèvent d'institut avec de nombreux laboratoires. Il y a des délégations régionales. Il regroupe des unités mixtes de recherche, c'est -à -dire des associations entre le CNRS et des personnels d'organismes de recherches et d'universités. Il représente le plus grand organisme de recherche en France et en Europe.

2. Présentation de Elisabeth KOHLER et Mathieu ARBOGAST

Parcours de Elisabeth KOHLER

Entretien avec Elisabeth KOHLER et Mathieu ARBOGAST
Jeudi 25 mars 2021 à 18 heures par visio-conférence
45 minutes
Parcours de Elisabeth KOHLER <ul style="list-style-type: none">- Historienne- Responsable du service partenariat et valorisation de la Délégation régionale Île-de-France Sud- Responsable Europe et international à l'Institut des Sciences 2006

- Directrice de la Mission pour la place des femmes depuis janvier 2018

Parcours de Mathieu ARBOGAST

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none">- Doctorat de sociologie EHESS (école des hautes études en science sociales)- Chargé de projet pour la mission pour la place des femmes au CNRS |
|---|

Une mission pour la place des femmes au CNRS a été mise en place. Cette mission regroupe quatre personnes.

Premièrement, Elisabeth KOHLER, qui est directrice de la mission depuis 2018. Elle a eu un parcours au CNRS et a été à de nombreux postes, responsable Europe, Valorisation etc. *“C’est un sujet qui me tient vraiment à cœur, pour diffuser et faire accepter les politiques en matière d’égalité, il faut connaître le CNRS car c’est un organisme compliqué, connaître les entités, les personnes, c’est politique car on est rattaché directement au PDG du CNRS”*.

Ensuite, Mathieu ARBOGAST est chargé de projet pour cette mission. *“J’avais déjà des engagements professionnels et un lien avec la thématique hors cadre professionnel”*.

Il travaille essentiellement sur l’animation d’un réseau égalité avec les délégations régionales du CNRS, il traite l’intégration des questions de genre dans la recherche, et s’occupe également de la prévention et la formation pour lutter contre le sexisme.

L’équipe regroupe aussi un CDD pour les projets européens et une assistante.

Chaque membre a des fonctions prioritaires mais l’ensemble de l’équipe travaille sur toutes les missions. *“C’est une petite équipe donc on est transversal”*.

Sujet 2 : Contexte de mise en place

a) Élément déclencheur de la mission

Cette mission a été créée en 2001, c’est d’ailleurs la première structure dédiée aux questions d’égalité au sein de l’Enseignement supérieur et de la recherche.

Des études ont mis en évidence des inégalités mais l’impulsion est surtout venue au niveau européen. Il y a eu un constat que dans certains pays il y avait une démarche pro active, notamment dans les pays scandinaves. Donc en voyant ce que les autres pays ont mis en place, la mission a été créée. Même s’il y avait des comités qui travaillaient sur ces questions, l’impulsion vient essentiellement du contexte européen.

Par ailleurs, la préparation de la conférence de l’ONU à Pékin en 1995 autour du droits des femmes avec une forte mobilisation des pays qui travaillaient déjà sur les questions de genre. Cela a accéléré le développement au sein de l’Union européenne de la politique du “mainstreaming” “gender mainstreaming”. La prise en compte de la question de l’égalité femme-homme est donc devenue transversal à la fin des années 1990 et 2000 dans les politiques européennes. Et plus particulièrement, dans le domaine de la recherche et l’innovation et donc il y a eu des créations de mission comme celle ci.

En 2001, cette mission a été la première à être créée en même temps que le MESRI puis petit à petit toutes les structures en ont mis une en place. *“Mais il a fallu 20 ans donc on était un peu pionnier”*

Il existe aussi un comité Parité-Égalité qui a vu le jour en 2018, à la demande du PDG. Mais il n’a pas du tout le même rôle que la mission. C’est un comité consultatif. Il est constitué des représentants des instituts du CNRS et de la direction des ressources humaines. Il peut être amené à faire des recommandations et des actions mais très ponctuelles. Il veille à une meilleure prise en compte de ces thématiques là dans le CNRS.

b) Enjeux, objectifs et actions

Les objectifs de cette mission sont très diversifiés. Tout d’abord, la mission veille au bon déploiement des politiques d’égalité professionnelle au sein de l’organisme, Ensuite elle se mobilise pour attirer plus de jeunes filles dans les filières et métiers scientifiques. De plus, elle souhaite développer des réseaux avec des partenaires nationaux comme des associations et des universités ainsi que des coopération européenne et internationale . Et enfin, elle est amenée à valoriser la dimension de genre dans la recherche. *“La mission pour la place des femmes au CNRS agit comme un observatoire chargé d’impulser, de conseiller et d’évaluer la prise en compte du genre dans la politique globale de l’établissement.”*

Cet organisme réalise de nombreuses actions destinées aux personnels de l’institut mais aussi pour le public scolaire et le grand public. Premièrement, la mission a un rôle de sensibilisation et de formation pour limiter *“les biais de genre dans la recherche”*. Ce sont des actions en continu pour le personnel. Par ailleurs, des interventions dans le CNRS sont effectuées afin de sensibiliser les comités de recrutement sur les questions d’égalité. Ensuite, il a été mis en place en lien avec la direction des ressources humaines, une cellule de prévention des violences sexistes et de lutte contre le harcèlement sexuel. De plus, afin de donner de la visibilité aux femmes scientifiques, des manifestations sont organisées en collaboration avec les correspondant.e.s en réseau, avec Femmes et Sciences par exemple, dans le cadre de l’exposition la Science taille XXELLES. Une journée est également dédiée à la mise en valeur des parcours des doctorantes, elle permet également de présenter les freins dans les carrières des femmes. En outre, la mission met en place et/ou participe à des conférences et des colloques. Par exemple, à l’occasion de la journée internationale des droits de femmes le 8 mars, un webinaire *“les impacts de la crise sanitaire sur la carrière des femmes scientifiques a été proposé”*. Il existe aussi des colloques pour rendre visible et étendre le genre dans la recherche, au-delà des sciences humaines et sociales. Les membres peuvent également intervenir lors de colloque internationaux qui présentent des sessions sur l’égalité. Enfin, des actions de communications sont aussi réalisées, notamment des interviews.

Sujet 3: Stratégies, financement et collaboration

1. Financement

La mission pour la place des femmes au CNRS possède un tout petit budget pour les actions de communications et les missions nationales, pour les déplacements à des conférences par exemple. De plus, des budgets peuvent être obtenus en répondant à des appels à projets mais il n’y a pas de financement direct. En ce qui concerne les projets européens, les budgets sont alloués par la commission européenne.

2. Partenaires et collaboration

La mission entretient des relations avec différentes structures au niveau national et international.

D'abord, avec l'association Femmes et Sciences et Femmes et Mathématiques pour le niveau national. *“Femmes et Sciences a un dimension multidisciplinaire, c'est l'association nationale avec qui ont à le plus d'interactions, mais on soutient aussi Femmes et Mathématiques”*.

Ensuite, la mission soutient également l'EPWS, il y a donc des partenariats en France et à l'international. Mais les personnes interrogées insistent sur le fait que les collaborations les plus fortes sont au niveau européen. En effet, la mission est dans trois projets européens, qui eux mêmes ont plusieurs partenaires. *“ On est constamment dans un rôle d'interface, au sein du CNRS, que ce soit entre les régions, entre les instituts scientifiques, entre la direction de la communication et la DRH, et dans un rôle d'interface entre le CNRS et des partenaires institutionnels et associatifs”*

Par ailleurs, la mission a des échanges avec la fondation l'ORÉAL ce n'est pas un partenariat mais plus des échanges informels. Par exemple, le PDG du CNRS est impliqué dans le projet Women in Science. La mission du CNRS peut être amenée à relayer les annonces pour que des candidates puissent candidater, et ensuite elle va valoriser les doctorantes qui ont des prix.

En ce qui concerne la Science taille XXELLES, ce sont des partenaires locaux. Car ce projet est issu de la collaboration entre correspondant égalité du CNRS et l'Antenne Régionale Femmes et Sciences de Toulouse. *“Au delà de l'aspect de partenariat, ce sont des femmes qui se connaissent car dans femmes et sciences il y a des chercheuses. Il faut aller chercher des co-financements, ce n'est pas aussi formel que ça, ce sont des initiatives.”*

Le CNRS a été un des précurseurs à mettre en place une mission dédiée à l'égalité. Aujourd'hui c'est une obligation pour l'ensemble de la fonction publique. En effet en 2019 une loi est passée, déclarant que l'ensemble de la fonction publique a obligation d'avoir un plan d'action au 31 décembre 2020 . Le CNRS quant à lui en possède un depuis 2014. *“On avait 6 ans d'avance par rapport à l'ensemble de la fonction publique, donc il y a une légitimité nationale et européenne” “On a aussi été pionnier sur les plans d'actions égalité, car il y avait déjà une feuille de route sur ces questions en 2011”*.

“On bénéficie de cette intériorité, on a la chance d'avoir 3 postes de titulaires, beaucoup d'actions ont été faites, on est la structure qui a le plus de collaboration internationale, mais on a aussi une légitimité nationale par l'expérience accumulée, par le fait qu'on s'appuie sur les deux pieds à la fois égalité professionnelle et genre dans la recherche et on a noué très tôt 2000 des liens avec des chercheurs et des chercheuses, par exemple pour mettre en valeur, le plafond de verre dans la recherche et en analyser les ressorts spécifiques, rôle pionnier dans la compréhension de ces questions.”

Historiquement le nom de la mission montre bien qu'elle était dédiée aux femmes du CNRS car il y avait trop peu de femmes chercheuses et dans les postes à responsabilités. Mais aujourd'hui, des enjeux s'ajoutent à cette mission. Les membres de cette dernière commencent à mettre en avant aussi la nécessité de faire évoluer les métiers exclusivement masculin mais aussi féminin. Prise en compte de la paternité, articulation vie professionnelle et vie personnelle, c'est un ajout aux missions.

Selon les interrogés, il y a de nombreux progrès qui ont été fait. Mais pour eux le chemin est encore long pour que tout le monde mette en place des mesures pour un environnement favorable à l'égalité.

“On note un renforcement de ces politiques et c'est un signe positif mais ça ne veut pas dire qu'il n'y a pas de freins et d'obstacles, on s'inquiète au niveau des viviers pour attirer des femmes. L'attractivité ce n'est pas facile avec la pression des concours et le parcours.”

“Le prochain défis, est ce qu'on arrivera à attirer de nouvelles femmes qu'il n'y a en a dans certains domaines ? C'est pour cela que certaines expos sont là pour susciter l'intérêt, déjà au niveau des collégiennes, on verra ce que ça donnera”.

III. Associations militantes

Annexe n°6: Retranscription de l'entretien avec Florence DURRET - Femmes et Sciences

Sujet 1 : Présentation de l'Association Femmes et Sciences et de Florence DURRET

1. Présentation de Femmes et Sciences

Femmes et Sciences est une association de loi 1901 créée en 2001.

Les deux principaux objectifs sont de promouvoir les sciences auprès des jeunes et plus particulièrement les jeunes filles *“Montrer les métiers scientifiques qui existent et montrer que si ça les intéresse les filles aussi bien que les garçons peuvent réussir, à tous les niveaux”*. Et de promouvoir toutes les sciences *“Les sciences comme maths, physique, informatique pourcentage de femmes très faible , en chimie et bio c'est beaucoup mieux.”*

Deuxièmement, soutenir les femmes scientifiques, promouvoir et faire connaître les femmes qui n'apparaissent pas dans les livres ou celles qui ont travaillé avec des prix nobels mais qui n'ont pas eu la reconnaissance qu'elles méritaient.

2. Présentation de Florence DURRET

Parcours de Florence DURRET

Entretien avec Florence DURRET
Mercredi 17 mars 2021 à 18 heures par visio-conférence
50 minutes
Parcours de Florence DURRET <ul style="list-style-type: none">- Astronome à l'Institut d'astrophysique de Paris et à l'université Pierre et Marie Curie à la retraite- Professeure d'université pour le diplôme “explorer et comprendre l'univers" ainsi qu'en master d'astronomie et d'astrophysique de l'observatoire de Paris.- Membre de l'association Spacebus France- Présidente de Femmes et Sciences de 2010-2018

Florence DURRET était astrophysicienne, elle travaillait à l'institut d'astrophysique de Paris. Elle était enseignante chercheuse dans le corps des astronomes. Elle est maintenant retraitée et possède le statut d'émérite.

“Je me suis toujours intéressée d'un peu loin à la question des femmes , en ayant l'impression qu'il n'y avait pas vraiment de problème”

Entre 2000 et 2004, elle a été membre du conseil national du CNRS, et lors d'une réunion elle a posé la question concernant le pourcentage des femmes en astronomie ainsi que le pourcentage en fonction des grades. Elle s'est alors rendu compte qu'il n'y avait pas de statistiques à ce sujet. Elle a compris à ce moment qu'elle devait faire des recherches pour établir des statistiques. Ainsi, elle a pris conscience qu'il n'y avait jamais eu la parité dans cette discipline et que le pourcentage de femmes diminuait aussi avec les grades. C'est le phénomène du plafond de verre, moins de femmes au niveau élevé que dans les niveaux bas. Par la suite, en effectuant ses recherches, elle a découvert l'association Femmes et Sciences *“j'ai trouvé ça intéressant et en 2003 je suis rentrée dans l'association”*.

En 2006, elle a participé au CA puis en 2007 elle était vice-présidente et de 2008 à 2010, présidente de l'association. Aujourd'hui elle continue à participer aux actions de Femmes et Sciences.

Elle a également été référente égalité pour l'institut d'astrophysique de Paris à Sorbonne Université.

Sujet 2 : L'association Femmes et Sciences, enjeux et actions

1. Contexte de mise en place

Femmes et sciences s'est mise en 2000. Tout est parti d'un constat, celui qu'il n'y avait pas de statistiques sur la représentation des femmes dans les sciences et essentiellement en physique. L'association s'est mise en place à partir d'un petit groupe de physicienne. Il existait déjà Femmes et mathématiques et femmes et ingénieures. Mais il manquait un autre volet dans lequel les femmes ne sont pas représentées, qui est la physique.

Depuis 10 ans on a multiplié par 2 voire par 3 le nombre d'adhérentes et 2 hommes au conseil d'administration donc ça c'est très bien, on a développé des actions dans différentes régions où il n'y avait rien avant, Bretagne, Bordeaux, Montpellier etc

2. Enjeux et actions

Les actions principales consistent à intervenir dans des établissements scolaires, elles peuvent être dans le cadre d'un forum des métiers, pour des rencontres avec des chercheurs ou bien à titre individuel. *“On reçoit beaucoup de demandes dans des établissements , on essaye de faire des interventions avec des jeunes chercheuses pour que les élèves puissent s'identifier”*. Ces interventions permettent la création de modèles de femmes scientifiques et permettent de lutter contre les stéréotypes. *“ La majorité du temps on fait appel à nous, on a beaucoup de demandes donc on ne va pas chercher à faire des interventions supplémentaires”*.

L'association participe également au festival Déclics, des classes se réunissent avec des chercheur.e.s et discutent avec les élèves et toutes les dix minutes l'intervenant.e change de table . De plus, Femmes et Sciences intervient également à la Fête de la Science. Le stand femmes et sciences est souvent au village du MESRI.

Afin de promouvoir les sciences et les femmes scientifiques, Femme et sciences a aussi développé un jeu de société. MENDELEIVA fait référence au tableau de Mendeleïev et fait découvrir les femmes qui ont apporté des connaissances sur les différents éléments du tableau périodique .

Ensuite chaque année, un colloque est organisé autour de cette thématique. Des scientifiques, des représentants du ministère et des scolaires viennent à cette manifestation. *“Lors du colloque on invite aussi des sociologues qui ont fait des enquêtes et qui nous donnent des chiffres car c’est très important d’avoir des chiffres, pour montrer qu’il y a un problème. Les chiffres permettent d’interpeller et de montrer les problèmes, on essaye de mettre ça en évidence et s’ils n’existent pas il faut faire des enquêtes sur le terrain.”*

L’association joue aussi un rôle dans la sensibilisation et la formation à ces questions. Elle aimerait d’ailleurs faire des formations pour les enseignants afin de limiter le développement de stéréotypes de genre à l’école. *“On essaye de toucher le plus de prof possible”. “On aimerait aussi et ça on le réclame depuis longtemps mais pour l’instant on ne l’a pas obtenu: donner quelques cours lors de la formation des professeurs des écoles car c’est dès le début que les stéréotypes s’installent et ça c’est aussi une de nos luttes, dans beaucoup de familles et d’établissement scolaire on a tendance à dire aux filles que les maths ce n’est pas pour elle. On aimerait pouvoir le dire à un maximum de prof des écoles”.*

Afin de faciliter l’insertion dans ce milieu, l’association a mis en place un dispositif de mentorat. Il a été mis en place pour la première fois à Montpellier. *“Ce qu’il faudrait qu’on développe davantage c’est le mentorat , il s’adresse aux doctorantes, une chercheuse confirmée est en relation et en discussion avec une doctorante et elle sert de référente, pour que les doctorantes puissent poser des questions”. C’est une action qui a débuté à Montpellier notamment à l’université. Elle organise des rencontres “speed meeting”*

L’association est engagée et se mobilise pour avoir des femmes dans toutes les disciplines et pour qu’elles soient reconnues et mises en avant. *“On écrit aussi des lettres de protestation lorsqu’il y a des conférences 100% masculines etc”. “S’il ne peut y avoir la parité au moins un pourcentage de femmes un peu partout”. Elle souhaite également limiter les stéréotypes de genre. Pour cela, elle a réalisé des petites enquêtes de terrain sur les jouets. “Nous avons aussi travaillé sur les jouets car les coffrets du petite chimiste sont avec des petits garçons et le maquillage pour les petites filles. Donc nous avons donc mené des petites enquêtes sur les jouets et on a travaillé avec des magasins pour essayer de rendre les jouets plus égaux. Tout ça c’est dès l’enfance que ça se construit”.*

De plus, Femmes et Sciences édite des documents qui sont distribués. La majorité du temps il s’agit de portraits de femmes scientifiques : 40 femmes remarquables , et des dépliants avec les parcours d’études pour faire carrière scientifique (iut, prépa, universités etc).

En outre, elle réalise des actions de communication. Elle a publié des vidéos sur des femmes scientifiques pour faire découvrir les métiers scientifiques. Par ailleurs, l’association essaye de toucher un public plus important en développant son site internet.

Enfin, l’association a mis en place un projet en collaboration avec le CNRS. C’est une exposition de portraits de femmes scientifiques. Il s’agit de Science Tailles XXELLES . *“au départ c’est une création de Femme et Sciences mais comme le CNRS a donné une subvention il a tendance à s’approprier un peu la chose”*

“ Nous on est une asso donc on essaye de s’adresser aux jeunes, on travaille pas du tout de la même façon, nous on va au contact des jeunes et de valoriser le travail des femmes scientifiques.”.

Mais sur le deuxième volet on est plus proche de la mission du CNRS par exemple. Il faut être conscient que parfois une femmes a plus de travail à la maison, il y a les congés maternités qui s’ajoutent au retard de carrière, il faut essayer d’en tenir compte, dans ce cadre là le CNRS fait un peu la même chose que nous”.

Sujet 3: Financement , partenaires et collaboration

1. Financement

Tout d’abord, l’Association reçoit des subventions du MESRI chaque année, c’est un partenariat étroit. Le CNRS verse aussi des subventions. Par ailleurs, des ressources financières peuvent venir de subventions publiques de l’Union Européenne, de l’Etat, des régions, des départements, des communes etc Ensuite, pour des entreprises comme ENGI et l’ORÉAL versent des subventions, notamment pour le prix L’ORÉAL. Et pour finir, les cotisations des adhérent.e.s

Certaines subventions sont versées pour des actions précises comme le colloque et d’autres sont pour les autres missions. L’association fait un rapport financier et un bilan en fin d’année pour les tenir au courant. *“On essaye d’avoir le plus de subventions possible, et ça ça demande beaucoup d’énergie parce qu’il faut faire des demandes de subvention et on a pas tout notre budget d’un coup donc il faut multiplier les demandes de subventions”.* *“Pour le colloque, on essaye d’alterner les villes d’accueil, donc cela permet de demander des subventions au conseil régional par exemple, il y a des interactions avec le conseil régional”.*

2. Partenariat et collaboration

Femmes et Sciences possèdent des partenaires associatifs et institutionnels. Tout d’abord, elle est partenaire de ces deux associations soeurs, Femmes et Ingénieures et Femmes et Mathématiques. *“ On va au colloque des uns et des autres”.* Ensuite elle réalise aussi des actions communes avec l’ AFFDU(association française des femmes diplômées de l’université). *“On travaille essentiellement avec des associations nationales”.*

L’association peut être sollicitée pour participer à des conférences et des colloques. *“ On reçoit des informations sur des webinaires, colloques et qui sont en relation avec les femmes, pas forcément des colloques scientifiques d’ailleurs”.* *“Il y a des partenariats avec l’université de Montpellier qui a mis en place le mentorat de montpellier*

De plus, elle entretient des relations avec des organismes de recherches comme le CNRS mais aussi avec des universités.

“En général on a pas mal de liberté quand même dans les projets qui sont subventionnés”

Elle fait également des interventions au centre hubertine aux claires en ile de France pour soutenir les femmes dans les violences faites aux femmes, mais les actions communes sont assez rares.

Annexe n°7 : Retranscription de l'entretien avec Jacqueline ETAY -Parité Science

Sujet 1 : Présentation de l'association de la présidente Jacqueline

1. Présentation de Parité Science

L'association Parité Science aussi appelée APSMT, association pour la mixité dans les sciences et les techniques a été créée en 2002 par Françoise Cyrot-Lackmann. C'est une association qui compte 35 adhérent.e.s aujourd'hui, elle est située à Grenoble. La particularité, c'est que 25 personnes sont en double adhésion avec l'Association Femmes et Sciences étant donné que Parité Science est l'antenne Alpes de Femmes et Sciences. Donc Parité Science fait partie du CA de Femmes et Sciences, elles ont des actions communes mais elles œuvrent aussi en autonomie. Il devrait aussi avoir les membres de Chambéry dans cette association.

Tout le monde peut adhérer à l'association: *“Il n'y a pas de filtre pour rentrer dans l'asso, je me dis que si on vient c'est qu'on est intéressé par la place des femmes et des filles en sciences”*.

2. Présentation de Jacqueline ETAY

Entretien avec Jacqueline ETAY
Mardi 16 mars 2021 à 18 heures par visio-conférence
45 minutes
Parcours de Jacqueline ETAY <ul style="list-style-type: none">- Ancienne chercheuse en mécanique des fluides et des transferts.- Directrice de recherche au CNRS- Présidente de l'association APMST

Jacqueline ETAY est une chercheuse en mécanique des fluides et transferts (applications à la métallurgie) à la retraite. Elle a adhéré à cette association en 2011 et a pris la présidence en 2017.

Elle a été formée à cette thématique en 2005 par le CNRS au cours d'un séminaire de 3 jours intitulé "Femmes et hommes dans les métiers scientifiques, même métier ? même approche ?".

Sujet 2: Contexte de mise en place de l'association

1. Élément déclencheur de la création de cette association.

L'association est née en 2002, Françoise Cyrot-Lakmann est à l'origine de la création. L'association a été créée notamment après le constat d'une sous représentation des femmes dans les milieux scientifiques. En 2000, 42% de filles sont en terminale scientifique, elles constituent à peine 30% du personnel de recherche en France. 13% des professeurs d'université et 3% seulement de membres à l'Académie des Sciences

2. Enjeux, objectifs et actions

L'association a donc été créée pour *"œuvrer à une meilleure répartition des choix entre les jeunes filles et les jeunes hommes dans leur orientation universitaire, et ainsi développer des ouvertures professionnelles vers les sciences, les techniques."*

Les trois principaux objectifs sont de renforcer la position des femmes engagées dans les carrières scientifiques, de promouvoir l'image des sciences chez les femmes et l'image des femmes dans les sciences. Troisièmement, d'encourager tous les jeunes et notamment les jeunes filles à s'engager dans les carrières scientifiques et techniques.

Les enjeux de cette association et de Femmes et Sciences sont assez différents car elles n'agissent pas à la même échelle. Jacqueline ETAY estime que les responsabilités de Femmes et Sciences et de Parité Science sont différentes car c'est une association nationale alors que Parité Science est locale. Par exemple, les interlocuteurs sont différents : Femmes et Sciences échange avec le ministère et les institutions. *"Je parle avec les institutions locales, mais je n'irai pas parler avec le ministère, seulement si Femmes et Science le demande, je travaille sur le local mais si Femmes et Sciences suit et s'intéresse à des pétitions, je peux les relayer et les signer mais ce n'est pas à mon échelle donc je vais moins m'y intéresser"*.

Pour Jacqueline ETAY, le plus important est d'aller au contact des jeunes, d'intervenir auprès des jeunes. *"Moi ce qui m'intéresse, c'est faire du terrain sur Grenoble. Il y a énormément à faire déjà"*.

Par conséquent, les principales actions de l'APMST consiste à intervenir dans des établissements scolaires à différents niveaux (primaires, collèges et lycées). Par exemple, l'association intervient également pendant la semaine de l'égalité au collège de Claix, la chargée du rectorat fait appel à l'association pour animer des conférences et des tables rondes.

Ensuite, l'association participe à des festivals et des rencontres scientifiques comme le Festival Remue Meningen à échirolles. Des organisations proposent des activités et des expériences scientifiques pendant une semaine pour des élèves. Jacqueline ETAY insiste d'ailleurs sur la volonté de l'Association de faire du terrain et d'aller à la rencontre des jeunes et notamment dans des endroits éloignés des sciences.

Par ailleurs, Parité Science participe aussi à des événements comme la fête de la Science sur le parvis des sciences de GIANT. *"On est bien identifié mais sur le domaine universitaire, on est pas identifié donc c'est plus difficile et plus de travail"*. Néanmoins elle préfère cibler les établissements qui sont éloignés des sciences. *"je crois plus à ces festivals délocalisés dans des endroits où il n'y a pas de sciences plutôt que les grands festivals comme la fête de la science ou ces personnes n'osent pas forcément aller, mais les deux sont utiles mais ça n'a rien à voir avec les échanges qu'on a à la Fête de la Science"*.

De plus, l'association montre son engagement lors de journées importantes pour la cause de l'égalité femme-homme. Notamment, lors de la journée internationale des droits des femmes le 8 mars ainsi que pour la journée internationale des femmes et des filles de science le 11 février. A cette occasion, l'association a participé à l'édithaton de la Casemate.

En outre, l'APMST organise aussi des actions de communication et de médiation. D'abord, elle a organisé en 2019 le colloque annuel de Femmes et Sciences à Grenoble: "Un rêve pour les filles et les garçons : la science". Elle a également participé à l'élaboration d'une exposition de trente panneaux pour des lieux en dehors du domaine universitaire et

scientifique en 2019. « Infinités Plurielles, des femmes vous parlent de sciences » est un projet financé par l'UGA. D'ailleurs, depuis peu, l'association s'investit et participe au projet sciences tailles XXELLES. L'association a fait un appel à projets pour obtenir des portraits de femmes scientifiques. C'est un projet réalisé avec de nombreuses institutions : Femmes et science, Grenoble INP, UGA, CNRS. *“ C'est cadré : visibilité des femmes scientifiques, visibilité des femmes qui font de la science aujourd'hui. Chacun peut y trouver sa place. La difficulté c'est de gérer les intérêts mais ils ne sont pas divergents . À partir du moment où les organismes viennent sur ce projet, les objectifs sont fixés.”* L'association a également réalisé un fond documentaire à l'école Phelma.

Toutes ces actions ont aussi pour objectif de lutter contre les stéréotypes et de créer des modèles de femmes scientifiques pour les jeunes filles, afin qu'elles puissent se projeter vers des carrières scientifiques. *“Pour avancer on peut créer des modèles pour contrer les stéréotypes qu'on a tous dans la tête homme et femmes ”.*

“Les actions peuvent être de notre initiative, ce qui est important pour moi c'est d'être dans le tissu local et non des choses tout seul dans son coin car on s'épuise et ça n'a pas de réel impact ”.

“Je ne peux pas dire qu'on fait la révolution tous les jours mais on fait des actions à la hauteur d'une association de 35 personnes”.

Sujet 3: Stratégies, financement et collaborations

1. Financement

Les financements proviennent essentiellement des adhésions. Celles-ci peuvent être individuelles ou institutionnelles. Il y a donc des personnes physiques de femmes et sciences et de l'APMST, des personnes morales, Femmes et Sciences et la Société française de physique Alpes, UdPPc, SFEN Alpes.

L'association peut avoir des partenaires institutionnels comme Grenoble INP , Phelma ,l'UGA , ILL ,IBS , LNCMI , LPMMC et LMGP.

De plus, le CNRS met à disposition un bureau pour l'association et la société française de physique 38. *“Le CNRS met à disposition le bureau, ça paraît anodin mais c'est très important car sinon on ne pourrait pas le financer”*

2. Partenaires et collaboration

L'association possède des relations avec des associations comme Femmes et Sciences. Mais aussi avec la société française de physique. Elle participe d'ailleurs à des journées qu'ils organisent pour parler de la place des femmes dans ces disciplines.

L'association est aussi membre de l'EPWS (European Platform of Women Scientists)

Elle travaille aussi avec L'OPE, l'association objectif pôle emploi. L'association intervient dans des établissements et établissent des rapports pour l'OPE. Mais sinon, l'association ne fait pas de bilan chiffré pour des institutions. *“je préfère aller parler avec des jeunes ou parler dans les séminaires”. “ c'est la meilleure façon d'agir”.*

L'association a aussi des relations historiques avec la Société française d'énergie nucléaire. Ainsi qu'avec L'Union des professeurs de physique et de chimie de Grenoble notamment pour des colloques. *“Ce sont des personnes qui sont en contact avec les jeunes , donc c'est intéressant de pouvoir travailler avec eux”*.

Toujours avec la volonté de participer à des actions locales et de rencontrer les jeunes, l'association fait des interventions à la maison de l'égalité d'échirolles sur les laboratoires pour montrer que les femmes peuvent être chercheuses. Cela permet de créer des modèles de femmes scientifiques.

Ensuite, elle travaille également avec Giant et participe aux groupes de travail animés par la maison de l'égalité F-H.

L'association participe aussi à l'action Ingénieur.es et technicien.nes demain de l'association OPE. *“On fait souvent des actions dans des lycées avec l'association Objectif Pôle emploi (grenobloise et lyonnaise) qui est habilitée par le rectorat. (argent de la région pour aller parler dans les collèges des métiers scientifiques et techniques).” “Le rectorat fait souvent appel à nous pour bosser car la chargée de mission égalité du rectorat fait partie de l'association”*.

Il y a également des interventions pour des chercheuses qui sont effectuées, à l'ERSF par exemple pour la journée égalité. *“ ça fait du bien d'entendre que les problèmes qu'elles vivent sont des problèmes revenus. et ça leur fait du bien car souvent les femmes ne savent pas que les problèmes qu'elles peuvent avoir sont liés à leur sexe, elle se l'attribue directement à elle”*. Elles mettent des mots dessus. *“ il faut qu'elles avancent sans culpabiliser”*.

“Une université à demander que j'intervienne sur la place des femmes dans les universités mais c'est la première fois mais sûrement qu'on avait pas été identifié mais c'est compliqué pour les universités car ils ont pleins de choses à gérer aussi”.

Annexe n°8 : Retranscription de l'entretien avec Brigitte PLATEAU - AFDESRI

Sujet 1: présentation de l'AFDESRI et de Brigitte PLATEAU

1. Présentation de l'AFDESRI

L'AFDESRI est l'Association pour les Femmes Dirigeantes de l'Enseignement Supérieur de la Recherche et de L'Innovation, elle a été créée en 2014. Cette association regroupe des présidentes d'universités, des rectrices, des cadres ainsi que des femmes engagées pour l'égalité femme-homme.

“L'objectif était de réunir quelques collègues, au départ 3 adhérentes et maintenant 180 adhérentes”.

2. Présentation de brigitte PLATEAU

Entretien avec Brigitte PLATEAU
Mardi 6 avril 2021 à 18 heures - appel téléphonique
15 minutes

Parcours de Brigitte PLATEAU

- Chargée de recherche au CNRS
- Enseignante-chercheure et professeure des universités en mathématiques à l'école d'ingénieur l'Ensimag (Grenoble INP).
- Directrice Générale de l'Enseignement Supérieur et de l'Insertion professionnelle du ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation (DGESIP) (2017-2019)
- Présidente de l'association Talents du Numérique, dont Grenoble INP est membre.

Brigitte PLATEAU est informaticienne, enseignante chercheure et professeure des universités en mathématiques à l'Ensimag (Grenoble INP), école d'ingénieur. Elle a été directrice de deux laboratoires de recherche de l'institut polytechnique de Grenoble. Mais aussi, directrice générale de l'enseignement supérieur, sous les ordres de Frédérique Vidal. Elle est à l'origine de la création de l'AFDESRI (Association des femmes dirigeantes de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation). Elle a également été présidente de l'association Allistene (Alliance des sciences et technologies du numérique). Et depuis mars 2020 elle est également présidente de l'association Talents du Numérique, dont Grenoble INP est membre. Cette association réunit établissements d'enseignement supérieur et entreprises. Elle a notamment pour mission de faire connaître et de réfléchir à l'avenir des formations et métiers du numérique.

Sujet 2: AFDESRI - Enjeux, objectifs et actions

1. Contexte de mise en place

Brigitte PLATEAU a été contactée par des universités étrangères pour représenter des femmes présidentes d'universités en France.

“je me suis dit que j'étais présidente d'université mais que je ne représentais pas toutes les présidentes d'universités de France, donc j'ai cherché si il y avait une association et comme il n'y en avait pas, j'en ai créée une. Donc l'idée de base c'est de regrouper les femmes présidentes d'universités.”

2. Enjeux, objectifs et actions

L'objectif principal est d'aider les femmes dans l'enseignement supérieur et la recherche à accéder à des positions de pouvoir (présidente, directrice, dans la recherche etc). : *“Aider les femmes à accéder aux pouvoirs”. L'association a aussi pour objectifs de promouvoir le rôle des femmes dans les fonctions de responsabilité dans les institutions et établissements de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation, de créer des moments d'échanges sur ces questions lors de séminaires, d'analyser et diffuser les indicateurs : mettre en lumière des chiffres, des processus de sélection, démonter les choses qu'on considère comme “normal”, proposer de l'accompagnement : mentorat, formation et de communiquer: actions de terrain pour que les universités prennent en considération la place des femmes dans les universités + Sur son activité notamment en faisant le lien avec les associations soeurs, réseaux féminins issus d'autres ministères.*

“Directrice de laboratoire c'est un tremplin pour devenir présidente d'université donc si on accède pas à ce tremplin on va pas au delà”.

“ Si on est un homme, on nous fait confiance tout de suite et si on est une femme il faut faire ses preuves, mais j’ai fais mes preuves et ça a marché”.

“c’est un milieu d’hommes où il faut se battre avec des techniques d’hommes”.

“il y a des biais qu’il faut traquer, je ne veux pas victimiser les femmes et sataniser les hommes mais il faut combattre les aprioris dans la tête des femmes et dans la tête des hommes pour que le monde de demain soit produit, imaginé autant par des femmes que par des hommes”.

La majorité des actions sont réalisées sur le long terme, ce sont des actions de fond. *“ On réalise des actions qui s’inscrivent dans la durée pour être reconnues”.* Les quatre principales sont l’organisation d’un séminaire annuel pour échanger autour de la thématique et créer des rencontres. Ensuite, un dispositif de mentorat est mis à disposition. Il permet d’accompagner, de conseiller et d’aider des femmes dans leur carrière professionnelle. Enfin, l’association se charge de mettre en place de formations pour le CPU (conférence des professeurs d’universités) et le CGU(centre de gestion universitaire).

Par ailleurs, l’association réalise également en parallèle des actions de communications. Notamment des portraits de femmes exposés sur le site internet.

Un des enjeux est aussi de *“Mettre en lumière que quand on met des quotas, on arrive aux quotas et si on ne les mets pas on reste toujours à 15 %”.*

“On essaye de trouver des viviers aussi, des noms de femmes promouvables car on dit souvent qu’il n’y a pas de vivier mais si il y en a mais on ne pense pas aux femmes”.

Sujet 3: Stratégies, financement et collaboration

1. Financement

Les financements de cette association peuvent venir de différentes sources. Tout d’abord, le MESRI verse des subventions. Ensuite, les adhésions individuelles et des institutions comme les universités permettent de financer les frais d’inscriptions à des formations par exemple. Les institutions scientifiques comme les organismes de recherches et les universités apportent aussi des financements. L’association partenaire 2GAP également.

2. Partenaires et collaboration

Cette association appartient à un gros réseau d’organisations engagées pour l’égalité homme femme. Tout d’abord elle réalise des collaborations avec le CPU, CGE, CDEFI, CPED, avec le MESRI et le CNRS. Notamment pour élaborer des cellules de statistiques pour la place des femmes et la parité.

Ensuite, elle appartient au réseau des associations de femmes de la fonction publique qui est composé de (Administration moderne, Femmes de Justice, Femmes de l’intérieur, avec les femmes de la défense, femmes et diplomatie, Cultur’Elles, Femmes de Bercy, Talentu’elles , Parcours professionn’elles osons l’égalité.)

Elle fait également partie de l’association 2 GAP : Gender and Government action platform ainsi que du réseau de l’EPWST. *“On fait partie d’un consortium d’associations qui s’appelle 2GAP femmes de divers milieux, ministère association, entreprise qui se mettent*

ensemble pour montrer que dans la Gouvernance il n'y a pas beaucoup de femmes et que le plafond de verre est présent.”

Enfin, elle a des relations avec l'association Femmes et Sciences et Parité Science.

Annexe n°9: Retranscription de l'entretien avec Anaëlle GATEAU - AFNEUS

Sujet 1: Présentation de l'association AFNEUS et de Anaëlle GATEAU, vice-présidente de la mission Femmes en Sciences

1. Présentation de l'AFNEUS et de la mission Femmes en Sciences

L'AFNEUS est l'association fédérative nationale des étudiant.e.s universitaires scientifiques. Elle regroupe des étudiant.e.s en sciences et techniques et ingénierie sur tout le territoire français. Elle organise des événements, et propose des formations aux problématiques associatives. Différents axes de création de projets sont mis en place notamment, le projet Femmes en Sciences.

Axes de création de projets avec notamment le projet femmes en sciences.

Ce réseau possède également une plateforme d'informations sur les métiers scientifiques pour aider les jeunes à s'orienter. Il y a également un projet d'innovation sociale qui permet d'apporter une aide aux associations fédératives qui souhaitent développer leur projet.

2. Anaëlle GATEAU, vice-présidente de la mission Femmes en Science.

Entretien avec Anaëlle GATEAU
Lundi 22 mars 2021 à 18 heures par visio-conférence
45 minutes
Parcours de Anaëlle GATEAU <ul style="list-style-type: none">- 2017-2020: licence de biologie, biochimie moléculaire, cellulaire et physiologie- Master Biologie Santé, plateforme microbiologie- Plusieurs postes dans les associations étudiantes: chargée de mission “partenariats”, et vice présidence en charge de la communication et partenariat- Vice présidente en charge du projet Femmes en Sciences de l'AFNEUS

Anaëlle GATEAU est Vice-présidente en charge de la mission Femmes en Sciences. Après une licence de Biologie à Rouen, elle a entamé un master en microbiologie à l'université de Paris Saclay.

“ Ce projet m'a touché, étant moi-même une femmes en sciences, c'est un projet très important et je trouvais que les actions étaient pertinentes et qu'il y avait beaucoup de choses à faire, il a sa place dans la société”.

Femmes en sciences: promouvoir la place des filles et des femmes dans les cursus et les carrières scientifiques.

Sujet 2: La mission Femmes en Sciences: Objectifs, enjeux et actions

1. Contexte de mise en place de la mission

Ce projet a vu le jour en 2011, la problématique était émergente à ce moment-là. Mais *“les actions n’étaient pas adaptées pour toucher un public plus jeune et varié”*. Les étudiants sont touchés par leur association respective qui sont membres de l’AFNEUS. Ces associations servent de relais sur les réseaux sociaux.

Le projet a été abandonné puis repris en 2018 par le mandat 2018-2019. *“ il a été complètement restructuré”*. Ils se sont appuyés sur des chiffres (41% de femmes dans les filières scientifiques dans l’enseignement supérieur) et ils ont réfléchi aux problématiques sur ce sujet. Ils se sont aussi intéressés aux manuels scolaires et à la place des femmes dedans. Et d’après des sondages ils se sont rendus compte que la majorité du temps, les gens pouvaient citer que Marie Curie dans les femmes scientifiques. (9 fois sur 10). *“on s’est rendu compte qu’il y avait un rôle à jouer par rapport aux manuels scolaires, c’est pour cela qu’ils se sont dit que le plus important était d’aller intervenir auprès des plus jeunes”*. Il y avait aussi les stéréotypes de genre qui ont été pris en compte et étudiés et perçus comme des facteurs d’influences car très ancrés dans la société.

“ Les sciences sont considérées comme une discipline intellectuelle, et bien les femmes n’avaient pas leur place”. Ces 3 éléments là ont déclenché la réflexion autour des plans d’actions.

“Ils avaient beaucoup d’actions de communications sur les réseaux sociaux alors qu’on sait que ce qui marche le mieux c’est d’aller intervenir, d’aller directement discuter de cette problématique”.

2. Enjeux, objectifs et actions

Les principaux objectifs de la mission sont de lutter contre les stéréotypes de genres qui empêchent les filles d’aller vers les métiers scientifiques, de lutter contre l’autocensure, et de montrer toutes les filières scientifiques, pas seulement les maths, la physique-chimie et la SVT. Montrer la diversité des disciplines. *“ Montrer que les femmes ont fait avancer toutes ces disciplines, malgré le fait qu’on ne les entend pas beaucoup, et qu’on ne les voit pas beaucoup parce qu’elles n’ont pas la reconnaissance qu’elle devrait avoir elles ont fait partie de cette avancé scientifique, et qu’il y a beaucoup de choses à faire”*.

La mission travaille sur neuf actions : Premièrement, des projets de communications sont mis en place. Des interviews de professionnels permettent de montrer la diversité des métiers scientifiques. Les vidéos “science and curious” dévoilent les aspects de ces métiers.

Deuxièmement, l’association intervient dans des établissements scolaires. Toujours avec l’objectif de montrer les différentes filières scientifiques et de montrer aux jeunes filles que si elles veulent faire des sciences c’est possible. *“Sans les pousser, le but n’est pas de les obliger à aller en sciences”*. Ces interventions peuvent aller “de la primaire au lycée” pour insister sur les stéréotypes de genre en général. *“Car on sait que ça touche les enfants dès qu’ils sont petits avec la société”*. Il y a une réelle priorité pour les actions d’interventions dans les établissements scolaires. *Je ne dirais pas que quand on repart, ça y est ils veulent tous faire des sciences, mais je dirais que c’est à ce niveau que là qu’il faut intervenir, je pense que c’est la mission la plus importante”*.

Troisièmement, elle organise des débats dans les universités, des conférences et des tables rondes sur cette problématique. Ces manifestations sont organisées par les associations membres de l'AFNEUS dans le cadre de la mission Femmes en Sciences. *“l'objectif est d'avoir une réflexion sur cette problématique avec cette volonté de faire évoluer les mentalités dans notre société”*.

Ensuite, des expositions sont réalisées dans des établissements scolaires, des mairies, des centres culturels, dans les universités etc. De plus, la mission a créé un serious game, un jeu de sept familles sur les femmes scientifiques et les disciplines associées. *“Pour faire débattre les enfants entre eux.*

Par ailleurs, une des missions a pour objectif de faire l'état des lieux sur cette problématique en France. La deuxième partie de cette action consiste à faire une contribution et à proposer des idées pour faire évoluer la problématique. C'est une action spécifique qui permettra de répondre à ces objectifs, il s'agit d'un sondage national lancé en 2018.

En outre, la création d'un site internet dédié à cette mission a été indiquée comme nécessaire notamment pour la visibilité et pour le prêt d'expositions par exemple.

Enfin, cette mission a pour ambition d'organiser un congrès de trois jours sur cette thématique en 2022. Il y aurait des interventions, des conférences et des expositions gratuites pour les scolaires et le grand public. *“On sait que si on veut faire avancer les choses, il faut que l'ensemble de la société se saisisse de cette problématique”*. Pour cette occasion, l'association a fait des demandes de subventions à différentes institutions et a obtenu des résultats très positifs. *“C'est un super projet car il n'y a pas beaucoup de choses organisées. Ce n'est rien de compliqué mais personne n'avait pensé à le mettre en place, donc on a eu beaucoup de soutien donc j'espère que ça va pouvoir se concrétiser”*.

Sujet 3: Stratégies, financement et collaboration

1. Financement

L'AFNEUS peut obtenir des financements en répondant à des appels à projets. Par exemple celui du MESRI “Sciences et société”. Ensuite cette association est adhérente à la FAGE qui peut donner des financements pour des projets en particulier. *“On peut candidater pour avoir un soutien financier de leur part, il y a des concours aussi pour obtenir des petits financements et une aide pour développer des projets”*. Pour des actions plus spécifiques comme le congrès par exemple, l'association fait des dossiers de demande de subventions pour les institutions et autres associations. *“Si on veut des financements pour des actions on va au contact de partenaires comme l'INRAe et le CEA pour rembourser les déplacements, faire une exposition mais c'est à peu près tout”*

2. Partenaires et collaboration

Depuis, l'association possède le soutien du MESRI. *“ Quand on dit qu'ils soutiennent le projet c'est un accompagnement, ils peuvent intervenir pendant le congrès et ça nous autorise à mettre les logos”*. De plus, l'AFNEUS a fait une demande de soutien au ministère de l'égalité et celui de la Jeunesse et des Sports.

En outre, Anaëlle GATEAU a eu une discussion avec Catherine BEAUMONT de l'INRAe au sujet du congrès, et l'INRAe devrait soutenir ce projet, c'est d'ailleurs Catherine BEAUMONT qui a transmis le dossier au MESRI.

A ce jour, la mission Femmes en Sciences tente de trouver sa place et ne réalise que très peu de collaborations. *“Généralement on travaille tout seuls, on a pas encore réussi à développer des projets à plusieurs, mais c'est notre objectif, l'idée c'est de se faire un gros réseau”*.

Mais l'association a des liens et des soutiens avec la CDUS, conférences des doyens et directeurs d'UFR scientifique, c'est un soutien officiel du projet. *“Ils nous soutiennent mais on travaille pas avec eux pour faire avancer le projet”*. Ensuite avec l'Association Femmes et Sciences . *“On veut mettre en place un réel partenariat notamment pour les interventions, Femmes et sciences font un travail impressionnant, elles sont à fond dedans, nous on est une plus petite structure, on est étudiants, donc si on se lie avec elles il faudrait qu'on suive le rythme et pour l'instant on en est pas capables mais on est en contact”*. De plus, la mission a aussi des liens avec la CPU, conférence des présidents des universités , ce n'est pas un soutien officiel mais ils suivent le projet. *“ On a des échanges avec les acteurs de l'égalité mais on a pas d'actions concrètes avec eux”*.

Les partenaires officiels sont la CDUS et la FAGE. Femmes et Sciences, l'INRAe, le CEA et le MESRI sont des partenaires non officiels, cela fluctue en fonction des actions.

L'AFNEUS a aussi des liens avec les universités via les associations adhérentes. Le projet plaît aux associatifs et ils se mobilisent par la suite sur ces thématiques. Par exemple, l'exposition créée par la mission est dans l'UFR d'Amiens, (AESA).

“Si les associations ont une bonne relation avec leur administration, il y a le soutien des universités, parfois ce n'est pas les universités le problème mais le relais entre nos associations et les universités, elles n'ont pas le réflexe d'aller demander aux universités”.

De plus, l'AFNEUS a aussi des relations avec des associations comme l'AMCSTI. *“On travaille beaucoup avec eux pour nos actions de CSTI mais ils sont toujours là pour nous aide”*

Enfin, Anaëlle GATEAU souhaite contacter la fondation l'Oréal. *“Je vais reprendre contact avec la fondation l'Oréal qui propose beaucoup d'actions sur cette problématique”* .

L'objectif de cette mission est de se faire une place dans l'écosystème des organisations pour l'égalité. *“Pour l'instant on est tout petit, on est personne, déjà il faut faire connaître l'AFNEUS, je pense que le projet est bien fait, quand on arrivera à se faire connaître, ça pourra servir et ça partira tout seul”*.

Table des matières

Remerciements	3
Sommaire	4
Introduction	5
PARTIE 1 - RESSOURCES DOCUMENTAIRES ET ENQUÊTES DE TERRAIN	7
CHAPITRE 1. LE CADRE THÉORIQUE	7
CHAPITRE 2: LES ENQUÊTES DE TERRAIN	7
1. Les universités	8
2. Les organismes de recherche	9
3. Les associations	10
PARTIE 2 - LA SOCIOLOGIE DU CHAMP SCIENTIFIQUE	12
CHAPITRE 3.L'ÉTAT DES LIEUX DES FEMMES DANS LES SCIENCES	15
1. Les femmes dans les formations de l'enseignement supérieur et de la recherche	15
2. Les femmes dans les carrières de l'enseignement supérieur et de la recherche	18
CHAPITRE 4. LA CONSTRUCTION DU RAPPORT AUX SCIENCES ET AUX STÉRÉOTYPES DE GENRE	21
CHAPITRE 5. LES ACTIONS MISES EN PLACE	25
1. Développement des carrières des femmes de sciences	25
1.1. Progression dans les carrières et accompagnement des femmes	25
1.2. La qualité de vie au travail	28
2. Promouvoir les sciences auprès des jeunes filles : les interventions dans les établissements scolaires	30
3. Événements et actions de communications	30
1.1.Événementiel : colloque, séminaire et conférence	31
1.2. Communication : exposition, post sur les réseaux sociaux et affiches	32
CHAPITRE 6: LES QUOTAS	38
PARTIE 3 - LA CONSTRUCTION DES PROBLÈMES PUBLICS	40
CHAPITRE 7. LA TRANSFORMATION D'UN PROBLÈME EN PROBLÈME PUBLIC	40
CHAPITRE 8. LES ASSOCIATIONS À L'ORIGINE DES MOUVEMENTS SOCIAUX	42
CHAPITRE 9. UNE INSTITUTIONNALISATION DE L'ÉGALITÉ FEMME-HOMME DANS LES SCIENCES	
UNE MOBILISATION ASSOCIATIVE ET INSTITUTIONNELLE	45
1. Contexte de mise en place des associations, des missions et des comités liés à l'égalité femme-homme	45
2. Les relations entre les institutions et les associations : l'importance des réseaux	58
3. Les financements des missions et des associations pour l'égalité femme-homme	51
Conclusion	55

Bibliographie	57
Sigles	58
Table des illustrations	59
Table des annexes	60
Annexe n°1: Grille d'entretien	60
Annexe n°2 : Retranscription de l'entretien avec Françoise LE FICHANT	60
Annexe n°3 : Retranscription de l'entretien avec Catherine Beaumont	64
Annexe n°4 : Retranscription de l'entretien avec Liliana CUCU GROSJEAN	69
Annexe n°5 : Retranscription de l'entretien avec Elisabeth KOHLER et Mathieu ARBOGAST	73
Annexe n°6 : Retranscription de l'entretien avec Florence DURRET	77
Annexe n°7 : Retranscription de l'entretien avec Jacqueline ETAY	81
Annexe n°8 : Retranscription de l'entretien avec Brigitte PLATEAU	84
Annexe n°9 : Retranscription de l'entretien avec Anaëlle GATEAU	87
Table des matières	91

MOTS-CLÉS : égalité, problème public, institutions, associations, champ, sciences

RÉSUMÉ

La question de la place des femmes dans les sciences n'a jamais été autant d'actualité que de nos jours. La mobilisation pour l'égalité femme-homme dans le champ scientifique est très forte. Les associations multiplient les actions auprès des jeunes : interventions scolaires, expositions, conférences et dispositifs de communication. De leur côté les institutions s'engagent à favoriser le développement des carrières des femmes scientifiques et à améliorer leurs conditions de travail.

La place des femmes dans les sciences connaît donc depuis une dizaine d'années, un processus de transformation en problème public. Les instituts se sont emparés de cette problématique et des politiques dédiées à l'égalité femme-homme se mettent en place. Avec cette institutionnalisation, les associations et institutions académiques sont amenées à travailler ensemble sur ces questions et à développer des actions pour faire évoluer les mœurs et les femmes dans les sciences.