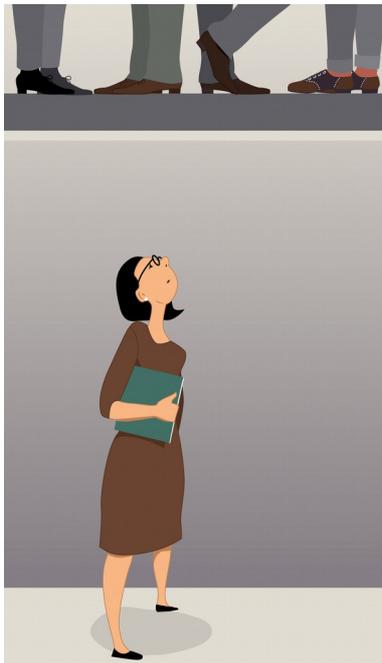


L'égalité professionnelle en marche au CNRS

9 avril 2015

Faire le point sur le plan d'action adopté voilà un an, tel était l'objectif de la journée « Agir ensemble pour l'égalité professionnelle » organisée par la Mission pour la place des femmes (MPDF) le 12 mars dernier. Adossé au projet européen [INTEGER](#) coordonné par le CNRS, ce plan produit déjà des effets significatifs. Le plus visible : la multiplication par deux du nombre de femmes lauréates de la médaille de bronze en 2015. Aperçu de quelques sujets qui avancent...

[Podcast de la journée du 12 mars](#) sur la wikiradio du CNRS.



Des équipes de direction formées aux stéréotypes de genre

« Pour lutter contre les stéréotypes, il faut d'abord en prendre conscience et en décrypter les mécanismes », rappelle Nicole Aballéa, chargée de mission à la MPDF. Ce à quoi ont été conviés les responsables du siège et des délégations régionales, ainsi que les directeurs et directrices de laboratoires de plusieurs instituts ou encore les membres de sections du comité national du CNRS, au cours d'une soixantaine de formations délivrées depuis 2012. « Les discussions que nous avons à ce moment-là avec les équipes nous mènent en réalité au cœur de la vie professionnelle » constate Nicole Aballéa. En effet, aborder les stéréotypes de genre laisse rarement indifférent, surtout si l'on s'appuie sur les travaux issus des recherches sur le genre, dont le CNRS est l'un des pionniers en France.

Des travaux de psychologie cognitive réalisés au CNRS montrent, par exemple, que des filles réussissent mieux un test si on leur dit que c'est du dessin plutôt qu'un test de géométrie¹. Ce qui permet d'aborder la différence entre compétence (égales pour les garçons et les filles) et performance (qui peut varier en fonction du contexte socioculturel). De même, les participant-e-s aux formations à l'égalité professionnelle ont appris que moins les stéréotypes de genre dits « implicites » sont forts dans un pays, plus les jeunes femmes se dirigent vers des carrières scientifiques².

Plus d'équilibre dans les distinctions

Mais travailler sur les représentations ne suffit pas, il faut aussi changer certaines règles. Répondant à une demande d'Alain Fuchs, président du CNRS, un grand nombre de sections du Comité national de la recherche scientifique (CoNRS) ont proposé, pour la première fois en 2015, un candidat et une candidate pour la médaille de bronze. Avec un résultat immédiat : de 30 % de médaillées en 2014, on passe à 60 % en 2015. « Les études de psychologie sociale montrent qu'il est très encourageant pour les femmes de se référer à des modèles de femmes qui réussissent », souligne Anne Pépin,

directrice de la MPDF.

Les résultats se sont également améliorés pour les autres médailles : 47 % de femmes médaillées d'argent en 2014 et 2015 et 52 % de femmes pour le cristal en 2015. Ce n'est pas le cas pour la médaille d'or, loin s'en faut, seules trois femmes l'ayant obtenue depuis sa création en 1954. Margaret Buckingham, médaillée d'or en 2013, se veut néanmoins optimiste : « *Je pense que l'on commence à dépasser la figure traditionnelle du grand savant homme* »...

Aborder la question du recrutement et des viviers

Plus préoccupant, les femmes candidatent moins aux concours, sont moins recrutées et se représentent moins de fois en cas d'échec. Et de l'aveu de tous les participant-e-s, la baisse du nombre de postes leur est défavorable : s'il n'y a qu'un poste, il échoit le plus souvent à un homme. Ces questions d'égalité femmes/hommes en matière de recrutement, d'évaluation et de promotions sont étudiées au sein du comité dit STRIDE³, un groupe de travail lié au projet INTEGER. Afin de détecter d'éventuels biais liés au genre dans les recrutements, pour la première fois, les membres de treize sections du CoNRS ont accepté que des observateurs/trices assistent aux auditions de concours, qui sont officiellement publiques.

Pour Sandra Laugier, directrice adjointe scientifique de l'INSHS, « *il faudra de toute façon aller plus loin : avoir au moins la même proportion de candidates admises aux concours CNRS ou universités que de candidates femmes, voire pourquoi pas, instaurer la parité dans les listes d'admission, étant donnée la qualité globale des candidat-e-s, comme on l'a fait pour les conseils d'administration* ». D'ailleurs, la loi Sauvadet demande que la parité⁴ soit également assurée dans les jurys de concours, ce qui est encore loin d'être le cas...

Concernant les viviers, la situation est très contrastée d'une discipline à l'autre, les disciplines les moins féminisées étant la physique théorique et les mathématiques. Mobilisé sur le sujet, l'Institut de physique a mis en ligne en décembre dernier un kit de communication « [femmes en physique](#) », élaboré avec le soutien de la MPDF, pour encourager les étudiantes à entamer ce type de carrière.

Lutter contre le plafond de verre

Une fois recrutées, les choses sont loin d'être gagnées pour les jeunes chercheuses. « *Pire, ce sont les disciplines les plus féminisées, comme la biologie et les sciences humaines et sociales, où les carrières des femmes plafonnent le plus* », signale Maria-Teresa Pontois, chargée de projets à la MPDF. Toutes disciplines confondues, à 46 ans, près de deux tiers des chercheurs ont atteint le grade de directeur de recherche contre un tiers des chercheuses.

Pour inverser la tendance, sont expérimentés des entretiens avec le directeur d'unité à l'Institut Néel de Grenoble – un des laboratoires cibles du projet INTEGER – avant et après les congés maternité/parental/d'adoption. De plus, la prise en compte de l'un de ces congés est devenue un critère dans l'attribution des accueils en délégation pour les enseignant-e-s chercheurs/cheuses. Par ailleurs, la MPDF incite les agent-e-s et candidat-e-s à signaler leurs interruptions de carrière et leur quotité de temps de travail dans leurs dossiers annuels, de concours et d'avancement. Autre volet intéressant, la mise en place de formations de développement professionnel pour donner

aux femmes, et aux hommes, des clés dans la gestion de leur parcours professionnel. Nedjma Bendiab, chercheuse à l'Institut Néel, explique que la formation *Springboard* (réservée aux femmes), lui a permis de prendre conscience que « *l'application et le sérieux ne suffisent pas : pour réussir une carrière académique, il faut aussi tisser des réseaux, participer à des commissions, monter des projets internationaux* ».

Claire Debôves

¹ Pascal Huguet et al., *Journal of Experimental Social Psychology*, 2009.

² B. Nosek et al., *PNAS*, 2009, 106, no. 26, 10593-10597

³ Le comité STRIDE rassemble les président-e-s des sections et commissions interdisciplinaires du comité national et les directeurs/trices adjoint-e-s scientifiques des dix instituts ainsi que plusieurs autres acteurs/trices.

⁴ Soit au moins 40 % de femmes.

Un(e) responsable de service à temps partiel ?

« Lorsque ma responsable ressources humaines (RRH) est venue me présenter une demande de temps partiel elle ne pensait pas pouvoir conserver son poste. Et pourquoi pas me suis-je dit ? Depuis quelques mois, nous expérimentons donc un dispositif assez inédit en France, mais mieux connu dans les pays anglo-saxons et d'Europe du Nord (« job-sharing ») : deux RHH à mi-temps se partagent le travail et les responsabilités à la délégation. Nous avons mis en place une nouvelle organisation, des outils, un moment dans la semaine où elles échangent de visu. Tout se passe très bien même si l'un des obstacles reste l'acceptation de cette nouvelle organisation par le collectif de travail proche, notamment au regard du changement managérial induit. Ce n'est pas parce que l'on travaille à temps partiel que l'on s'investit moins, ou que l'on ne peut exercer un poste à responsabilité. Dans la même optique, je travaille sur une charte de bonne conduite en matière de temps partiel comprenant des éléments sur les horaires, la durée des réunions et l'organisation du travail. »

Clarisse David, déléguée régionale Bretagne et Pays de la Loire

Autres actions en cours dans le cadre du plan d'action pour l'égalité professionnelle femmes-hommes du CNRS:

fusion du bilan social et du livret « La parité dans les métiers du CNRS » pour en faire un « Bilan social et parité » ; mise en place d'un réseau de correspondant-e-s égalité dans les 19 délégations régionales ; demi-journées de formation sur le harcèlement sexuel au travail en délégations régionales faisant suite à la journée nationale de sensibilisation du 26 novembre 2014 ; soutien à des projets exploratoires premier soutien (PEPS) portés par des équipes mixtes et couplés à des actions de popularisation de la science auprès des lycéen-ne-s (INP et INSMI), etc.

[Mission pour la place des femmes au CNRS](#)