

VRS

La vie de la recherche scientifique

débats
stratégies
opinions
dossiers
actions

415
hiver
2018
Prix au numéro : 8€

SNCS

SNESUP FSU

LE TRAVAIL DES FEMMES DANS L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET LA RECHERCHE

ZOOM
BARBARA CASSIN
MÉDAILLE D'OR 2018 DU CNRS

HORS-CHAMP
SE SAISIR DE LA « SCIENCE OUVERTE »
EN SCIENTIFIQUES

débats • stratégies • opinions • dossiers • actions

VRS

La vie de la recherche scientifique

ENSEIGNEMENT SUPERIEUR ET RECHERCHE
PRÉCARISATION
RÉORGANISATION
SOCIETE
PARITÉ
TERRITORIALISATION
EMPLOI SCIENTIFIQUE
FINANCEMENTS
PARCOURS PROFESSIONNEL

La Vie de la recherche scientifique (VRS) explore les grandes questions scientifiques et politiques en lien avec les préoccupations de la société et des mouvements sociaux.
Retrouvez, au fil des dossiers, les grands sujets qui sont au coeur de vos interrogations et de vos exigences.



ABONNEMENT ANNUEL • 4 NUMÉROS PAR AN

☐ INDIVIDUEL : 25€ ☐ INSTITUTIONNEL : 50€ ☐ PRIX AU NUMÉRO : 8€

ATTENTION : l'abonnement est facultatif pour les adhérents du SNCS et du SNESUP

Institution : .....

Nom : ..... Prénom : .....

Adresse : .....

.....

Téléphone : ..... Courriel : .....

Merci de bien vouloir nous retourner ce bulletin complété avec votre règlement à l'adresse suivante :

SNCS - 1, Place Aristide Briand - 92195 Meudon Cedex

sncs@cnrs.fr - www.sncs.fr

édito



Hervé Christofol
Secrétaire général du SNESUP-FSU

Défendons le modèle humaniste et universaliste de l'université française

A l'occasion des rencontres universitaires de la francophonie du 19 novembre 2018, le Premier ministre Edouard Philippe a annoncé une augmentation de 1 500 % des frais d'inscription des étudiants extra-communautaires. Cette annonce avait été soigneusement préparée par la publication des rapports de l'inspection générale des finance (IGF) et de l'inspection générale de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche (IGAENR) en juillet 2018 ainsi que d'un rapport de la Cour des comptes commandé par les députés LREM en novembre 2018. Ces rapports préconisaient tous une augmentation modérée (dans un premier temps) des frais d'inscription pour l'ensemble des étudiants.

Cette déclaration a eu un retentissement énorme dans la communauté universitaire francophone, alors que les étudiants étrangers doivent déposer fin janvier leur demande d'inscription auprès de Campus France. Ceux-ci représentent en France plus du tiers des doctorants et 14 % des étudiants des premier et deuxième cycles, au sein desquels ils apportent leur créativité, leurs cultures, leurs connaissances et leur motivation. S'ils décidaient de quitter notre pays ou de ne pas y venir, cela conduirait à la fermeture de formations de masters et mettrait en difficulté de nombreux laboratoires.

Comme en Angleterre sous Margaret Thatcher puis Tony Blair, il ne fait aucun doute que la mise en œuvre de cette augmentation ne soit que la première étape vers une augmentation massive des frais d'inscription pour tous les étudiants en France. L'État ne serait plus ainsi contraint de financer l'enseignement supérieur « public » et les études supérieures basculeraient dans l'économie de marché.

L'université française est mondialement reconnue pour ses valeurs humanistes, universalistes, émancipatrices, son haut niveau scientifique et la qualité de ses diplômes. Ce modèle doit-il être abandonné au profit du modèle anglo-saxon basé sur la théorie du capital humain ? Les universités américaines ou anglaises ne sont plus des lieux de diffusion et de construction des connaissances destinés à former des citoyens, mais avant tout des lieux où acquérir des compétences monnayables sur le marché du travail ; ces compétences doivent être achetées par des étudiants dont l'immense majorité doit recourir à l'emprunt. Ils peuvent être ainsi prisonniers de leur dette de dix à trente ans de leur vie.

Les réactions ne se sont pas faites attendre pour faire échec à ce projet catastrophique. D'ores et déjà, plusieurs dizaines de motions ont été adoptées par les conseils d'universités. Les initiatives de solidarité entre étudiants se multiplient. Des assemblées générales sont ainsi organisées pour construire des mobilisations dès cette fin d'année.

Conformément à notre Constitution, dans les écoles d'ingénieurs comme dans les universités, le service public de l'enseignement supérieur et de la recherche doit être gratuit, laïc, émancipateur, formateur et ouvert à toutes et tous sans discrimination d'origine ou de nationalité.

sommaire

Édito 03

Défendons le modèle humaniste et universaliste de l'université française **Hervé Christofol**

Actualités 05

Dossier 09
LE TRAVAIL DES FEMMES DANS L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET LA RECHERCHE
Coordonné par Christine Eisenbeis et Anne Roger

Ecrire l'histoire des femmes pour renouveler l'histoire toute entière **Michelle Perrot – propos recueillis par Anne Roger** 10

Nancy Fraser, Le féminisme en mouvements. Des années 1960 à l'ère néolibérale **Kevin Diter** 14

Je travaille donc je suis ! Perspectives féministes **Margaret Maruani, Isabelle Clair et Jacqueline Laufer** 17

Archives du féminisme **Christine Bard** 19

Course à l'excellence et inégalités sexuées dans les organisations académiques **Sophie Pochic** 21

Table ronde : les métiers de l'enseignement supérieur au prisme du genre **Propos recueillis par Gérard Lauton** 25

Des femmes toujours trop peu nombreuses dans la recherche **Florence Audier** 32

Dominique Faudot et l'égalité femmes-hommes **Michelle Lauton et Anne Roger** 36

Le nouveau comité parité-égalité du CNRS **Martina Knoop – propos recueillis par Bouchra Touba** 37

BIATSS et administratifs, les femmes particulièrement peu reconnues **Julie Robert** 40

C'est connu, les filles n'aiment pas les sciences **Liliana Cucu Grosjean** 42

Actualité des questions de genre en médecine **Muriel Salle** 44

Comment lutter contre le déficit de mathématiciennes dans l'enseignement supérieur ? **Catherine Armengaud** 48

Femmes dans la recherche : comment compter pour compter ? **Karën Fort et Aurélie Névéol** 50

Violences sexistes et sexuelles dans l'enseignement supérieur et la recherche **Sylvie Cromer et Colette Guillopé** 52

La lutte contre le harcèlement sexuel passe par une vraie réforme des procédures disciplinaires
Collectif de lutte anti-sexiste contre le harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur 54

Protocole sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique : un premier pas
Secteur Femmes de la FSU 57

Egalité femmes-hommes : la course au label ne peut tenir lieu de politique **Françoise Papa** 59

Plaidoyer pour une politique intégrée du genre dans les enseignements universitaires **Cécile Ottogalli-Mazzacavallo** 61

L'égalité femmes-hommes : « grande cause du quinquennat » ? Chiche ! **Anne Schuhl** 63

Zoom 65

Barbara Cassin, médaille d'or 2018 du CNRS

Hors-champ 67

Se saisir de la « science ouverte » en scientifiques **Claire Lemercier et Patrick Monfort**

Syndicat national des chercheurs scientifiques [SNCS-FSU] 1, place Aristide-Briand. 92195 Meudon Cedex. Tél. : 01 45 07 58 70. Fax : 01 45 07 58 51 - sncs@cnrs.fr - www.sncs.fr
Syndicat national de l'enseignement supérieur [SNESUP-FSU] 78, rue du Faubourg-Saint-Denis. 75010 Paris. Tél. : 01 44 79 96 10. Fax : 01 42 46 26 56 - accueil@snesup.fr - www.snesup.fr

Directeur de la publication : Patrick Monfort | **Rédacteurs en chef** : Laurence Favier, Chantal Pacteau | **Comité de programmation** : les bureaux nationaux du SNCS et du SNESUP | **Ont participé à ce numéro** : Catherine Armengaud, Florence Audier, Christine Bard, Dorothée Berthomieu, Laurent Bouby, Barbara Cassin, Hervé Christofol, Isabelle Clair, Collectif de lutte anti-sexiste contre le harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur, Sylvie Cromer, Liliana Cucu Grosjean, Emmanuelle Daran, Kevin Diter, Christine Eisenbeis, Karën Fort, Fabrice Guilbaud, Colette Guillopé, Martina Knoop, Pascale Kuntz, Jacqueline Laufer, Gérard Lauton, Laurence Le Cleach, Mathilde Lefebvre, Claire Lemercier, Margaret Maruani, Patrick Monfort, Aurélie Névéol, Cécile Ottogalli-Mazzacavallo, Chantal Pacteau, Françoise Papa, Michelle Perrot, Sophie Pochic, Julie Robert, Anne Roger, Muriel Salle, Nathalie Sayac, Anne Schuhl, Bouchra Touba, | **Montage** : Clotilde Péan | **Impression et routage**: Imprimerie Compédit Beauregard. Z.I. Beauregard, BP 39, 61600 La Ferté-Macé. Tél : 02 33 37 08 33 - www.compedit-beauregard.fr | **Régie publicitaire** : Com d'habitude publicité. 7 rue Emile Lacoste 19100 Brive-la-Gaillarde. Tél.: 05 55 24 14 03. Fax: 05 55 18 03 73. Contact: Clotilde Poitevin-Amadieu (www.comdhabitude.fr. - contact@comdhabitude.fr) | La Vie de la recherche scientifique est publiée par le SNCS-FSU, 1, place Aristide-Briand 92195 Meudon Cedex. Tél.: 01 45 07 58 70 Fax: 01 45 07 58 51 – sncs@cnrs.fr.
Commission paritaire: 0419 S 07016. ISSN: 0338-1889. Dépôt légal à parution.
Prix au numéro: 8 € – Abonnement annuel (4 numéros): 25 € (individuel), 50 € (institutionnel).
Les titres sont de la responsabilité de l'équipe de rédaction.

Ont participé à la rédaction de ces actualités : Hervé Christofol, Patrick Monfort, Chantal Pacteau, Anne Schuhl.

ELECTIONS AU CONSEIL SCIENTIFIQUE DU CNRS

La chimiste Dorothée Berthomieu a été élue présidente du CS et la minéralogiste Anne-Magali Seydoux-Guillaume, secrétaire scientifique.

Extraits du discours de Dorothée Berthomieu

(…) Le Conseil scientifique joue trois rôles majeurs : statutaire (nous le voyons dans nos ordres du jour), politique (nos propositions de répartitions des moyens seront liées à des orientations de politique scientifique) et scientifique (rôle de conseil dans les orientations et choix scientifiques du CNRS). J'ajoute que les propositions du Conseil scientifique s'inscrivent dans le temps long, j'insiste sur ce point, et c'est pour cette raison que le rôle de notre instance est majeur.(…)



Dorothée Berthomieu

Pour rappeler les évolutions majeures et les plus récentes du CNRS, je peux mentionner l'une des plus visibles. Il s'agit de la politique de site : pour faire court, elle vise à structurer la recherche à l'échelon des territoires, des régions, au moyen d'une politique partenariale du CNRS avec les institutions publiques, universités, grandes écoles. Une autre transformation concerne celle des personnels qui ont vu tout récemment, pour les fonctionnaires, leurs carrières évoluer avec pour les chercheurs, et à titre d'exemple, la fusion de deux corps, celui des chargés de recherche de 2ème classe avec celui des chargés de recherche de 1ère classe, en un seul corps dit de classe normale (CRCN), à quoi s'ajoute la création d'un nouveau corps de chercheurs dits hors classe (CRHC). (…)

Un moment fort du précédent mandat du CS, à l'initiative de son président, notre collègue Bruno Chaudret, fut l'organisation d'une session extraordinaire du Comité national en juin 2014, pour alerter les pouvoirs publics et la société civile des dangers que la décroissance en matière d'emploi scientifique fait courir à la recherche française. Afin que, quand nous serons consultés, nous puissions donner l'avis le plus éclairé possible, nous veillerons à ce que chacun d'entre nous reçoive ,de la direction et du président du CNRS, l'information la plus complète et la plus précise possible. Dans ces conditions, le conseil scientifique pourra s'engager à être force de proposition. (…)

Je m'engage à ce que les travaux du Conseil scientifique soient menés sous le signe de la collégialité, parce que c'est ainsi que je conçois cette instance et parce que je pense que chacun d'entre nous y est présent pour faire partager toute son expérience scientifique au bénéfice du CNRS. Les trois rôles de notre instance retiendront toute notre attention. Au-delà, je veillerai avec vous tous à ce que le Conseil scientifique soit un lieu de science, parce que le service de la science est notre première et commune vocation.



Anne-Magali Seydoux- Guillaume

« Il y a quinze ans (quand j'ai été recrutée comme chargée de recherche 2ème classe au CNRS) », explique Anne-Magali Seydoux- Guillaume dans ses remerciements, « les recrutements CR2 se faisaient au plus près de la thèse, et ceci était permis par la limite d'âge du concours CR2 fixée à moins de trente-et-un ans ; depuis, malheureusement, ce n'est plus le cas et la moyenne d'âge de recrutement n'a fait qu'augmenter. (...)

J'ai été élue au CS du CNRS sur siège vacant fin 2015 et j'ai donc siégé presque trois ans avec la précédente mandature. Grâce à ces expériences acquises, je pense pouvoir apporter mon aide et assistance à la présidente du nouveau CS, tout en ayant à cœur de représenter l'ensemble des personnels qui m'ont fait confiance et élue dans ce conseil. »

LE MINISTÈRE ANNONCE LA SUPPRESSION DE LA LABELLISATION DES ÉQUIPES D'ACCUEIL

Dans un courrier adressé début novembre aux présidents, directeurs et administrateurs des établissements de la vague D de l'enseignement supérieur et de la recherche, Brigitte Plateau, directrice générale de l'enseignement supérieur et de l'insertion professionnelle et Bernard Larrouturou, directeur général de la recherche et de l'innovation, annoncent la décision du ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation de mettre fin à la labellisation nationale des équipes d'accueil (EA).

Cette décision vise à redonner le pouvoir aux universités autonomes pour la reconnaissance et le financement de leurs structures de recherche.

Ainsi, tout en s'appuyant sur les évaluations du haut conseil pour l'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur (HCERES), les établissement pourront *« créer des unités propres ou mixtes, à n'importe quel moment, sans demander un accord de l'Etat. […] Le nom de l'unité de recherche sera laissé au choix des établissements avec quelques repères qui seront proposés pour un minimum de cohérence sur les intitulés choisis. Les laboratoires continueront d'être inscrits au RNSR (répertoire national des structures de recherche). »*

Que vont devenir les laboratoires de recherche ? Se transformeront-ils en fonction de l'influence de mandarins locaux auto-investis dans les « comités de pilotage » des IDEX et autres ISITE ? Que deviendront les conseils de laboratoire et les représentants élus qui les composent ?

La dérégulation est en marche et le clientélisme qu'elle engendre affaiblit toujours plus la démocratie universitaire. Les enseignants-chercheurs s'y soumettront-ils sans protester ?

Le CNESER dénonce le déséquilibre extrême du financement du fonctionnement de la recherche en faveur du système par appels à projets

http://sncs.fr/Motion-ANR-Le-CNESER-denonce-le

APPEL À LA MOBILISATION POUR L'EMPLOI SCIENTIFIQUE[1]



Au CNRS, 1 581 postes de chercheur·e·s, ingénieur·e·s et technicien·ne·s titulaires ont été supprimés depuis 2005. Avec les contraintes budgétaires imposées par le gouvernement actuel, le président du CNRS envisage, pour les quatre prochaines années, une chute du nombre de recrutements de titulaires au CNRS avec 250 chercheur·e·s et 310 ingénieur·e·s et technicien·ne·s par an. Cette décision pérennise la baisse du nombre de titulaires au CNRS avec la suppression de 340 postes supplémentaires d'ici 2022 et engage l'emploi scientifique et la recherche publique vers un décrochage inédit.

Le SNCS appelle les personnels de l'enseignement supérieur et de la recherche à organiser la lutte sous toutes ses formes pour sauver l'emploi scientifique.

Le SNCS appelle à signer la pétition pour le rétablissement de 300 postes de chercheurs au CNRS dès le concours 2019 : http://rogueesr.fr/postes/. Le SNCS réclame aussi 360 postes IT dès 2019, car ces emplois ont diminué plus vite que ceux des chercheurs.

1 http://sncs.fr/Le-SNCS-FSU-appelle-a-la

MISSION INTERMINISTÉRIELLE RECHERCHE ET ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

Le projet de loi de finances (PLF) pour 2019 prévoit, pour la MIRES (Mission interministérielle recherche et enseignement supérieur), un budget de 27,9 milliards d'euros, en augmentation de 500 millions (M€) par rapport à la loi de finances initiale de 2018. Cette augmentation de 1,8 % correspond tout juste à la croissance prévue en 2019. Il ne reste, si on en déduit l'inflation prévue au minimum à 1,3 %, que 144 M€ de plus, soit une goutte d'eau ! Le budget de la MIRES continue donc à stagner par rapport au produit intérieur brut (PIB). Ce n'est pas ainsi que le budget de la recherche et développement (R&D) atteindra l'objectif des 3 % du PIB, dont 1 % pour la recherche publique et 2 % pour l'enseignement supérieur.

BIENVENUE EN FRANCE

Le gouvernement a une manière bien à lui de souhaiter « Bienvenue en France » aux étudiants extracommunautaires : il a décidé de multiplier par seize le montant de leurs droits d'inscription à l'université qui seraient, dès la rentrée 2019, de 2 770 €/an pour le niveau L et de 3 770 €/an pour les niveaux M et D soit, en moyenne, le tiers de l'investissement actuel pour chacun de ces niveaux de formation.

L'augmentation des droits, même partiellement compensée par une augmentation limitée des bourses qui leur sont dédiées (6 % des étudiants étrangers en bénéficient), ne pourra que dissuader les étudiant·es des pays du Sud de venir étudier en France (3 700 €, c'est le salaire annuel moyen en Algérie, deuxième pays d'origine des étudiants étrangers en France).

La mesure proposée par le gouvernement va donc à l'encontre de l'objectif affiché d'accueillir 500 000 étudiants en mobilité en France d'ici à 2027, contre 320 000 aujourd'hui. Elle introduit une sélection basée sur l'argent qui va à l'encontre des valeurs humanistes et universalistes de l'université française.

Après l'autonomie des établissements, la sélection des étudiants, l'augmentation des frais d'inscription est la troisième étape de la marchandisation de l'enseignement supérieur. L'argument budgétaire est d'une parfaite hypocrisie. Les étudiants étrangers rapportent plus à l'État qu'ils ne coûtent. Puis qu'ils s'installent en France ou qu'ils retournent dans leur pays, ils contribuent aux échangs scientifiques, culturels et économiques de l'Hexagone.

Sous-financées, les universités ne sont plus en mesure de remplir leur mission de service public et ont besoin, en urgence, de ressources supplémentaires. Ce n'est pourtant pas en les incitant à se faire concurrence à grand frais pour attirer les étudiants les plus solvables que l'on va résoudre un problème structurel qui appelle des réponses plus ambitieuses de la part de la sixième puissance économique mondiale, une puissance qui ne se positionne qu'en 21ème position quant à la part de son PIB investi dans l'enseignement supérieur (1,5 %).

Après la nomination d'un référent déontologue, fin 2018 le CNRS met en place une fonction spécifiquement dédiée à l'intégrité scientifique.

http://www.cnrs.fr/fr/cnrsinfo/nomination-dun-referent-integrite-scientifique-au-cnrs

A NE PAS MANQUER



Le mensuel du SNESUP n° 669 de novembre 2018 : « Du public au privé».

http://www.snesup.fr/sites/default/files/fichier/73651-snesup_mensuel_669.pdf

LES MENTORÉES DE PARIS-SACLAY

En 2018, suite à une enquête sur le devenir professionnel de 2 000 docteur·e·s, l'Université Paris-Saclay fait le constat d'inégalités de rémunération et d'accès à l'emploi entre hommes et femmes nouvellement diplômé·e·s[1]. Les femmes docteures sont en moyenne davantage au chômage un an après (8,5 % contre 3,5 % des hommes) et ont un salaire moindre de 7,5 % que les docteurs masculins (cet écart salarial étant d'ailleurs plus net dans le secteur privé, 9,3 %, que dans le public, 2,9 %).

Paris-Saclay s'associe alors à l'association Femmes & Sciences pour lancer un programme mutualisé de mentorat[2] destiné à accompagner les doctorantes des différentes universités et écoles qui la composent dans la construction de leurs carrières, sur le modèle de dispositifs existants déjà dans les grandes entreprises et les grandes écoles. Ce programme est ouvert aux doctorantes volontaires et intégré à l'offre de formations du collège doctoral.

Le programme décrit par l'Université Paris-Saclay propose aux doctorantes, qui trouveront un·e mentor·e, d'apprendre les bases qui leur permettront « peut-être » de savoir mieux se gérer et se placer dans le monde de la recherche, qu'il soit public ou privé. Comme le révèle sa description, le programme ne propose jamais de réfléchir au fonctionnement du monde de la recherche et aux stéréotypes de genre qu'il comporte. Afin de contrecarrer la reproduction en l'état de ces stéréotypes, ne serait-il pas indispensable d'apprendre à les reconnaitre et à les supprimer, plutôt que de simplement apprendre à les utiliser ou à les contourner ?

1 https://enquetes.universite-paris-saclay.fr/report/(S(fboqyhxbquryuvp4aara4dsc))/login2.aspx?mode=1

2 https://www.universite-paris-saclay.fr/sites/default/files/cp_mentorat_femmes_sciences.pdf

INTERNATIONALE DE L'ÉDUCATION : RECOMMANDATIONS POUR LA PROTECTION DES LIBERTÉS ACADÉMIQUES

La 11ème Conférence internationale de l'Internationale de l'éducation (IE) sur l'enseignement post-secondaire, supérieur et la recherche[1], qui s'est tenue à Taipeh du 1er au 14 novembre 2018, a rappelé l'importance de la protection des libertés académiques dans un environnement de plus en plus dangereux, avec l'émergence de gouvernements autoritaires, l'affaiblissement des institutions et droits démocratiques et les attaques à leur encontre, ainsi que l'apologie de la xénophobie et du racisme.

Quelques recommandations de la conférence au secrétariat de l'IE :

• coordonner les efforts des affiliés par le biais de la Campagne de réponse mondiale contre la privatisation et la commercialisation de l'enseignement post-secondaire, supérieur et de la recherche, notamment :

✓ en développant des campagnes et un plaidoyer axés sur les recherches menées par l'IE concernant l'impact de la privatisation dans le secteur de l'EFTP ;

✓ en ciblant, sur la base des recherches commandées par l'IE, les pratiques commerciales d'Elsevier qui restreignent l'échange ouvert des connaissances et des ouvrages issus de la recherche.

• œuvrer au sein de l'OIT pour convoquer une réunion d'expert·e·s sur les conditions d'emploi dans le secteur, avec pour objectif d'assurer le travail décent et la lutte contre l'emploi précaire ;.

• inclure dans le travail de promotion de l'IE sur les mesures d'apprentissage les préoccupations du secteur de l'enseignement post-secondaire et supérieur concernant les évaluations de l'enseignement par les étudiants et l'utilisation des indicateurs de recherche dans la prise de décision. (…)

• assurer suivi et intervention en cas de menaces aux libertés académiques.

1 https://ei-ie.org/fr/detail/16071/la-11e-conférence-internationale-de-l'ie-sur-l'enseignement-post-secondaire-supérieur-et-la-recherche-souligne-l'importance-de-la-protection-des-libertés-acad

Le Canada accueille plus de 500 000 étudiants étrangers (et en espère 1 million avant dix ans)

https://www.courrierinternational.com/article/record-le-canada-accueille-plus-de-500-000-etudiants-etrangers-et-en-espere-1-million-avant

« NOUS ALLONS BALAYER CES BANDITS ROUGES DU BRÉSIL »



Parmi les bandits rouges, les universités sont une cible privilégiée de J. Bolsonaro, nouveau président du Brésil : interventions de groupes violents et/ou armés qui empêchent la tenue de colloques ; harcèlements et menaces de mort ; incursions diffamatoires et mensongères sur les sites Web de chercheur·e·s ; « nettoyage » d'affiches et banderoles ; commissions d'enquête sans fondement ; arrestation et humiliation d'un recteur d'université poussé au suicide...

http://www.snesup.fr/article/bresil-les-universites-et-le-coup-de-force-de-lextreme-droite

LA FIN DES QUESTIONNAIRES D'ÉVALUATION PAR LES ÉTUDIANTS?



Au Canada, une décision arbitrale rendue à la fin de juin à propos d'un différend entre l'Université Ryerson et son association du personnel académique a confirmé ce que toutes les études disent depuis longtemps : les évaluations de l'enseignement par les étudiants (ÉEE) ne sont pas un baromètre qui permet de mesurer l'efficacité de l'enseignement d'un professeur et ne devraient donc pas être un facteur dans la prise de décisions concernant les promotions et la permanence du poste.

https://www.caut.ca/fr/bulletin/2018/11/la-fin-des-questionnaires-devaluation-par-les-etudiant

Victimes collatérales du krach, les élèves diplômés des écoles de commerce entre 2008 et 2010 ont souvent dû réviser leurs plans de carrière.

https://www.lemonde.fr/campus/article/2018/11/01/ecoles-de-commerce-les-promos-de-la-crise-de-2008-passees-par-pertes-et-profits_5377462_4401467.html



Christine Eisenbeis[1], Anne Roger[2]
avec le collectif de rédaction

Le travail des femmes dans l'enseignement supérieur et la recherche

#Wetoo

Quand on leur donne la parole, les femmes la prennent ! Et elles aussi, *#Theytoo*, elles ont quelque chose à dire.

Le 6 décembre dernier, une tribune était publiée dans *Mediapart*, signée par une centaine d'universitaires, femmes et hommes, pour dénoncer les violences sexistes et sexuelles dans l'enseignement supérieur et la recherche (ESR) et appeler à libérer la parole dans cet espace par le biais du *#SupToo*. Malgré le mouvement *#Metoo*, la parole des personnes victimes de harcèlement ou agression sexuelle reste en effet difficile, voire impossible, à entendre et faire reconnaître. Le travail est désormais enclenché avec l'association Clashes.

Si nos espaces de travail, université, établissement d'enseignement et de recherche, ne sont pas épargnés par ces violences, ils sont également des lieux où les inégalités salariales et professionnelles entre les hommes et les femmes, l'invisibilité des femmes ou leur difficulté à s'imposer à des postes à responsabilité sont des réalités. De toute évidence, l'académisme universitaire ouvre préférentiellement la porte aux hommes plutôt qu'aux femmes. Les études de genre restent à développer, elles tardent à devenir un axe de recherche digne de financement et de recrutement spécifique. La formation à l'égalité à destination des étudiant·e·s ou des personnels peine à être mise en place alors qu'elle est pourtant devenue obligatoire. Des obstacles de natures diverses se dressent sur la route de l'égalité dans l'ESR, quelques pistes se dessinent pourtant et donnent à espérer.

Les femmes ont beaucoup de choses à dire, dès lors qu'on leur laisse prendre la parole et la pléthore d'articles reçus nous donne déjà la matière pour un futur numéro. Les femmes font des histoires, les femmes font l'histoire, les femmes écrivent leur histoire, elles comptent, elles se comptent. Les femmes discutent, créent, mettent en visibilité des questions souvent occultées et pourtant au cœur de notre travail quotidien : les mécanismes de domination dans le milieu académique et la question du pouvoir, la précarité, les inégalités dans le système de retraite, les primes au mérite qui excluent, le temps de travail, le travail partiel, le télétravail qui « permet » de rajouter une « troisième journée » de travail à la maison, notamment pour les femmes. La politique néolibérale ne met décidément pas les femmes à la fête, malgré les beaux discours et éléments de langage.

Les auteures nous obligent à nous arrêter un instant pour questionner les « évidences ». De belles « disputes » ont émergé, qui font entrevoir des alternatives, y compris syndicales. Les questions qui se posent interpellent et bousculent l'ordre établi. Ces textes se sont nourris des discussions dans nos syndicats, le secteur Femmes de la FSU, le groupe « égalité femmes-hommes » du Snesup-FSU, le groupe « femmes et travail » du SNCS-FSU, le Snasub-FSU et l'institut de recherche de la FSU. Ils alimenteront en retour leur travail et leurs analyses.

On continue.

1 Christine Eisenbeis, chercheuse Inria, membre du bureau national du SNCS-FSU

2 Anne Roger, enseignante-chercheure, Laboratoire sur les vulnérabilités et l'innovation dans le sport, Université Claude Bernard Lyon 1, secrétaire nationale du SNESUP-FSU

Ecrire l'histoire des femmes pour renouveler l'histoire toute entière

Entretien avec l'historienne Michelle Perrot, professeure émérite d'histoire contemporaine à l'université Paris-Diderot et militante féministe française.

Propos recueillis par Anne Roger

A. Roger : En quoi écrire « l'histoire des femmes » est-elle autre chose qu'écrire « l'histoire » ?

M. Perrot : Peut-être faut-il d'abord rappeler les deux sens majeurs du mot « histoire ». L'histoire, c'est : 1) ce qui s'est passé ; 2) le récit que l'on en fait. *Story* et *History*, disent les anglais (*Herstory*, rétorquaient ironiquement les féministes des années 1970). Evidemment présentes au niveau 1, les femmes ne le sont pas au niveau 2. Ecrire leur histoire, c'est les introduire dans un récit qui les ignorait. C'est d'abord les rendre visibles. *Becoming visible*, selon un titre célèbre. Cette visibilité modifie le paysage. Elle pose des questions nouvelles, à la fois épistémologiques et pratiques.

D'abord sur les raisons de ce silence même, lié à la conception d'une histoire publique (politique, guerres, pouvoir...) où les femmes n'étaient pas, et au déni global du rôle des femmes. *« Les femmes n'ont pas d'histoire. Toute l'histoire des femmes a été faite par les hommes »*, disait la grande Simone de Beauvoir elle-même. Le privé, le quotidien, la famille, la maison, la sexualité, l'amour, l'intimité, le travail domestique, n'est-ce pas de l'histoire ? D'autre part, les femmes sont présentes dans les évènements publics : durant la Grande Guerre, elles remplacent les hommes, ce qu'on oublie aujourd'hui. Dans la Résistance, elles manient ronéo, radio, portent les plis, cachent, transmettent. Cette action invisible, on l'oublie toujours. Deux exemples parmi d'autres.



Michelle Perrot.

Quelle était donc la situation des femmes dans les divers types de sociétés et aux diverses époques ? Comment ont évolué les rapports de sexes à travers le temps ? Qu'en est-il de la domination masculine, dont l'anthropologue Françoise Héritier a souligné l'universalité dans l'espace et le temps ? Les sociétés primitives étaient-elles matriarcales, comme le pensaient Lewis Henry Morgan et Friedrich Engels[1], ce dernier convaincu que la sujétion féminine était l'œuvre du capitalisme et que la révolution sociale réglerait la question de leur oppression. Qu'en est-il du rôle des femmes elles-mêmes, de leur *agentivité* dans une relation sexuelle modelée par la culture et par l'histoire, maîtresse des corps ? On voit la diversité des questions que pose l'introduction des femmes et du genre dans l'histoire.

Pour écrire cette histoire, il faut des sources dont le manque provient à la fois du défaut d'enregistrement de gestes et de paroles considérés comme in-signifiants et du défaut de conservation. L'historienne Clémentine Vidal-Naquet[2] a montré cette inégalité dans les correspondances conjugales de la Grande Guerre ; on a conservé les lettres de poilus, pieusement gardées, beaucoup plus que celles de leurs épouses, que les soldats ne pouvaient transporter dans les tranchées. Les femmes ont du reste participé à cet effacement de leurs propres traces, qu'elles dévalorisaient ou cachaient par pudeur. Largement absentes des

1 Le livre pionnier *Ancient Society* (1877) de l'anthropologue américain Lewis Henry Morgan a inspiré l'essai de Friedrich Engels *L'origine de la famille, de la propriété privée et de l'État* (1884).

2 Spécialiste de la première guerre mondiale, l'historienne Clémentine Vidal-Naquet a écrit plusieurs ouvrages sur les couples et les relations conjugales durant cette époque. En 2018, elle a été commissaire de l'exposition, « Amours en guerre » https://www.historial.fr/musee-de-collection-peronne/expositions-temporaires/amours-en-guerre/



« Durant la Grande Guerre, les femmes remplacent les hommes, ce qu'on oublie aujourd'hui. »

rayons des bibliothèques, elles le sont à un moindre degré des archives familiales, plus attentives aux restes des « grands » hommes qu'à celles de leurs compagnes. Au théâtre de la mémoire, les femmes sont ombres légères. D'où l'importance de collecter les documents, de prospecter, de constituer des bibliothèques et des archives de femmes, féministes ou pas.

Toutefois, ce déficit ne doit pas être exagéré. La recherche fait émerger des écrits négligés, des figures oubliées. Il faut sonder les plis des archives publiques, notamment les archives judiciaires, si riches pour les conflits familiaux, discerner les « elles » derrière les « ils », dissoudre les stéréotypes. Les archives privées recèlent bien des trésors, écrits, mais aussi objets, meubles, vêtements, photos, toute une archéologie de la vie quotidienne. L'histoire dite « orale », menée auprès des gens sans écriture, révèle des pans entiers d'existences enfouies. Le regard, son attention à l'infime, les questions qu'il pose au passé, créent des sources nouvelles qu'on déchiffre autrement.

Quant aux problématiques, elles ont changé depuis quarante ans. On est parti du désir de visibilité et d'écoute. On a vu d'abord les femmes victimes : *« J'écris pour que les femmes fassent parler leurs douleurs »*, disait Flora Tristan. Ce qui a posé la question de la domination masculine sur les corps possédés ou violentés. Mais elles n'étaient pas que cela. Elles étaient résilientes, faisant obstruction à cette domination, créatrices de cultures, avides de travail ou de sorties, actrices de la maison et de la cité. On a souhaité une histoire positive des femmes, à travers des figures singulières, connues ou obscures, et des mouvements collectifs : femmes dans les émeutes de subsistance, dans les grèves, dans les manifestations ; surtout, et de plus en plus, rôle du/des féminismes, agents d'une histoire contemporaine qu'ils ont infléchie ou modifiée, d'une manière qui constitue – en elle-même – une question fondamentale. Comment les femmes, leur désir, leur action, ont-elles influé sur l'histoire des sociétés ? L'histoire des femmes n'est pas un isolat. Elle est résolument relationnelle : entre les sexes, entre les classes et les catégories sociales, entre les ethnies. Plurielle, elle est pluridisciplinaire, soucieuse d'utiliser toutes les sources (l'art, la littérature) et toutes les problématiques.

Depuis près d'un demi-siècle, un champ de recherches s'est développé, embrassant toutes les périodes, voire tous les continents, avec toutefois une disparité persistante entre l'Occident et les mondes en voie de développement, en raison de l'inégal accès des femmes à l'enseignement et à la recherche. Or, en l'occurrence, leur rôle est moteur.

L'histoire des femmes a d'abord été considérée comme un objet mineur, marginal comme elles, marquée par cette *« valence différentielle des sexes »* (Françoise Héritier[3])

3 Voir, par exemple, l'article d'Emmanuel Terray, L'oeuvre scientifique de Françoise Héritier (*VRS*, printemps 2018). http://sncs.fr/VRS-no412-Printemps-2018.

qui stigmatise toutes leurs entreprises. Accueillie avec étonnement, une certaine condescendance, la crainte aussi de voir renaître une histoire militante dont les racines ou les intentions oblitèrent l'objectivité nécessaire à l'élaboration de tout savoir. Il lui a fallu faire ses preuves. Elle a bénéficié de l'intérêt des femmes devenues plus nombreuses à l'université, de la complicité de « savants » convaincus du bien-fondé de cette démarche, de la curiosité de publics – notamment, mais pas seulement – féminins, satisfaits de ces nouveaux éclairages qui souvent les concernaient.

Toutefois, les pionnières ont souvent payé leur choix de difficultés de carrières. Etre historienne des femmes n'est pas nécessairement bien considéré. Ce n'est pas une voie royale dans l'institution. De quoi faire hésiter les plus jeunes. Le genre – si contesté à l'école – est peut-être mieux accepté sur le plan académique, comme plus large et plus problématique, ce qu'il est en effet. Il y a, en France, un déficit de centres de recherches et de bibliothèques spécialisées, frappant par rapport au monde anglo-saxon. L'universalité n'est pas propice à la prise en compte des différences, fussent-elles universelles.

Née du mouvement des femmes, l'histoire des femmes se veut « scientifique », comme les autres branches du savoir. Etre une femme n'interdit pas l'objectivité, la volonté de savoir affranchie de tout préjugé. Les femmes n'ont pas toujours raison, et la douceur ou la générosité ne sont pas nécessairement leur partage ! C'est assurément une « situation » qui implique une sensibilité, une conscience particulières, génératrices de questions, de perceptions, d'imaginaires : autant d'outils exploratoires d'un passé aux virtualités infinies. On pense aux traces de mains relevées sur les parois des grottes préhistoriques, dont des instruments récents ont permis de détecter le sexe, faisant apparaître la présence des femmes dans une gestuelle dont on ignore le sens précis, mais qui ne les excluait pas.

A. R : Comment et pourquoi êtes-vous passée de travaux initiaux sur l'histoire ouvrière et sociale pour cheminer vers des travaux centrés sur l'histoire des femmes, qui vont au-delà de leur relation au travail et de la classe ouvrière ? Quels liens établissez-vous entre ces objets de recherche, « dominés » dans le champ scientifique ?

M. P : Les objets d'histoire naissent des développements propres à une discipline ; mais souvent aussi des préoccupations insufflées par le présent de l'historien. Michelet a écrit l'histoire de la Révolution française à la fois parce qu'il y adhérait, mais aussi parce qu'il considérait que c'était un évènement majeur dans la naissance de la nation. Pour la génération des années 1950-60, le front pionnier de l'histoire était économique et social, mais plus paysan qu'ouvrier. Les révolutions industrielles, la constitution du monde et du mouvement ouvriers étaient encore *terra incognita*. La reconstruction, l'essor du communisme imposaient leur présence avec éclat. Nous fûmes assez nombreux à vouloir *« donner à la classe ouvrière son histoire bataille »*, comme disait Ernest Labrousse, grand maître de cette histoire à la Sorbonne. L'historien Jean Maitron commençait à élaborer son *Dictionnaire du mouvement ouvrier*. Je consacrais ma thèse aux grèves ouvrières de la fin du XIX^{ème} siècle, séduite à la fois par leur aspect quantitatif, et par la prise de parole qu'elles constituaient.

Ma thèse soutenue en 1971 me laissait assez libre pour de nouveaux acteurs, libérés par 1968 : les prisons et les femmes. Les révoltes des prisons (1971-74) inclinèrent Michel Foucault à réfléchir au rôle de l'enfermement dans le système du pouvoir. *Surveiller et Punir* (1975) incita nombre d'historiens (dont je fus) à entreprendre l'histoire pénale et pénitentiaire, celle des marginalités. Le mouvement de libération des femmes eut des effets analogues, en révélant la béance de l'histoire à leur endroit. En 1973, nous lancions un premier cours intitulé « Les femmes ont-elles une histoire ? », signe de notre interrogation. Enseignements, séminaires, colloques, recherches se développèrent dans les années suivantes. En 1991-92, nous publiions l'*Histoire des femmes en Occident. De l'Antiquité à nos jours*. Dans tous ces cas, il s'agit de dissiper les ombres et les silences, de donner la parole aux exclus, et plus profondément, de s'interroger sur les formes et les mécanismes de la domination, préoccupation centrale pour les philosophes et sociologues de ce temps, Bourdieu, Derrida et surtout Foucault. Comment passer de la domination sociale des ouvriers à la domination sexuelle des femmes ? Comment les différencier et éventuellement les articuler ?

A. R : Quels sont les enjeux de la production des savoirs dans ce champ de l'histoire des femmes ?

M. P : Les enjeux de la production de savoirs sont multiples. D'abord, ils concernent les femmes et leur identité. Il s'agit de retrouver leur mémoire enfouie ; de les faire émerger au récit, car ce qui n'est pas écrit n'existe pas. Ensuite, il s'agit d'inclure dans l'histoire la différence des sexes longtemps occultée – ou vue comme une structure immobile – figée dans une hiérarchie quasi immuable. Ce qu'elle n'est pas, susceptible d'être dissoute par des évènements sexuels majeurs, comme l'accès des femmes à la liberté de la conception, à la disposition de leur corps. L'histoire toute entière est ainsi revisitée, renouvelée

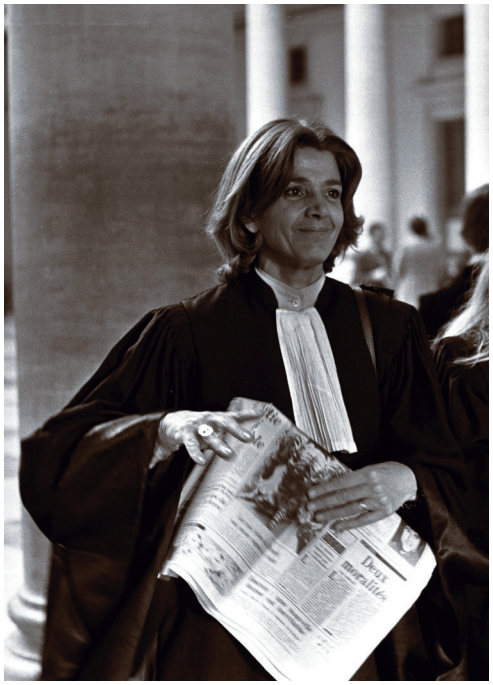
par ces éléments décisifs de compréhension. Ecrire l'histoire des femmes, c'est écrire celle de tous les êtres humains, de l'intégralité des sociétés, incomplète sans elle.

A. R : Quel est votre sentiment sur ce qui est aujourd'hui qualifié rapidement de « libération de la parole » des femmes et, plus généralement, sur les évolutions du monde ? Etes-vous optimiste ?

Me too n'est sans doute pas une révolution dans une hiérarchie des sexes cimentée depuis les commencements du monde. Mais c'est un évènement considérable, qui se situe dans le mouvement cinquantenaire (du moins dans son affirmation publique) d'autonomisation du corps des femmes. *« Notre corps, nous-mêmes »*, disaient les militantes du MLF. Accès réel à la contraception, droit à l'interruption volontaire de grossesse ont été suivis par la lutte contre les violences faites aux femmes. A la suite du procès d'Aix-Marseille où Gisèle Halimi plaidant pour deux femmes violées, la loi de 1980 fait du viol non plus seulement une affaire de « coups et blessures » traduits en correctionnelle, mais un crime passible des Assises. Durant les années 1990, des associations dénoncèrent les violences conjugales et les violences faites aux femmes dans le travail.

L'ardente protestation actuelle contre le harcèlement se situe dans cette continuité. Mais les réseaux sociaux, dont les femmes ont su s'emparer, ont donné à leur prise de parole une ampleur inédite, impressionnante par son extension sociale et géographique. *Me too* allie l'affirmation d'un je *(me)* et d'un nous *(too)*, de l'individuel et du collectif s'épaulant et se confortant l'un l'autre. Troisième élément essentiel : l'écoute exceptionnelle dont ce mouvement a bénéficié. On en parle, on s'interroge, on lit autrement des histoires qu'on croyait légères et se révèlent sordides (Woody Allen et ses femmes, par exemple) ; des hommes se sentent coupables de comportements quotidiens où ils discernent les accents d'une virilité satisfaite et inconsciente de ses effets.

Bien entendu, de tels évènements entraînent des contrecoups, et on n'est pas à l'abri de *backlash*, comme ceux que l'on voit aux États-Unis, autour de Donald Trump, véritable « revanche de l'homme blanc ». Crispations quotidiennes, réactions violentes ne sont pas exclues, surtout dans les pays non démocratiques où rien ne freine une domination masculine d'autant plus brutale qu'elle se sent menacée. C'est dire que l'évolution des rapports de sexes, en pleine mutation, nous réserve bien des surprises. Mais jamais le « nous » des femmes ne s'est affirmé de manière aussi forte. Une raison d'être optimiste dans cette longue histoire pleine de bruit et de fureur.



L'avocate Gisèle Halimi, en 1978, lors du procès d'Aix-Marseille.

Les droits de la femme

Olympe de Gouge – née en1748 et morte guillotinée en 1793 – était une femme de lettres d'exception : elle épousa toutes les causes de l'émancipation, et lutta contre l'esclavage avec un rare courage. Sûre que les femmes sont capables d'assumer des tâches traditionnellement confisquées par les hommes, elle plaide dans ses écrits pour qu'elles soient partie-prenantes des débats politiques et de société. Sa hardiesse l'a poussée jusqu'à publier, en 1791, la « Déclaration des droits de la femme et de la citoyenne », précédée de ces fortes lignes :

Les droits de la femme

Homme, es-tu capable d'être juste ? C'est une femme qui t'en fait la question ; tu ne lui ôteras pas moins ce droit. Dis-moi ? Qui t'a donné le souverain empire d'opprimer mon sexe ? Ta force ? Tes talents ? Observe le créateur dans sa sagesse ; parcours la nature dans sa grandeur, dont tu sembles vouloir te rapprocher, et donne-moi, si tu l'oses, l'exemple de cet empire tyrannique. Remonte aux animaux, consulte les éléments, étudie les végétaux, jette enfin un coup d'œil sur toutes les modifications de la matière organisée ; et rends-toi à l'évidence quand je t'en offre les moyens. Cherche, fouille et distingue, si tu le peux, les sexes dans l'administration de la nature. Partout, tu les trouveras confondus, partout ils coopèrent avec un ensemble harmonieux à ce chef d'œuvre immortel. L'homme seul s'est fagoté un principe de cette exception. Bizarre, aveugle, boursouflé de sciences et dégénéré, dans ce siècle de lumières et de sagacité, dans l'ignorance la plus crasse, il veut commander en despote sur un sexe qui a reçu toutes les facultés intellectuelles ; il prétend jouir de la Révolution, et réclamer ses droits à l'égalité, pour ne rien dire de plus.

Nancy Fraser, Le féminisme en mouvements. Des années 1960 à l'ère néolibérale

Kevin Diter
Doctorant en sociologie à l'Inserm et rattaché au CESSP-CSE

Plus qu'une histoire de la pensée féministe de la deuxième vague[1], le dernier ouvrage de Nancy Fraser, constitué de dix articles publiés entre 1984 et 2010, donne à voir l'histoire « en train de se faire » de ce pan de la théorie critique. En mettant en avant l'évolution des thématiques qui sont abordées par la philosophe au fil des vingt-cinq dernières années, ce recueil de textes permet au lecteur d'appréhender les différentes problématiques et controverses qui sont apparues et se sont succédées au sein des mouvements féministes étatsuniens depuis les années 1960 jusqu'à l'ère néolibérale. Toutefois, dans cet opus, l'auteure de *Qu'est ce que la justice sociale ?*[2] ne s'attache pas seulement à analyser de manière critique « les différentes grammaires de l'imaginaire féministe » ayant eu cours lors des cinquante dernières années. Elle cherche également à évaluer leur potentiel d'émancipation, et se fait force de propositions lorsque ledit potentiel est faible. En un mot, le nouveau livre de Nancy Fraser retrace à la fois les mouvements de la pensée féministe américaine de l'après-guerre à nos jours, l'évolution de la trajectoire théorique et politique de l'auteure ainsi que son positionnement dans les débats actuels concernant les inégalités et injustices sociales, qu'elles soient de genre, de classe ou de « race ».

Pour l'auteure, l'histoire du féminisme outre-Atlantique apparaît depuis les années 1960 comme « un drame en trois actes ». L'acte I se caractérise par un féminisme insurrectionnel qui s'évertue à rendre visible et à combattre les inégalités (économiques) de genre liées en grande partie au profond androcentrisme des sociétés capitalistes keynésiennes de l'après-guerre. L'acte II survient dans les années 1980 lorsque le néolibéralisme émerge et remet en cause les politiques de redistribution des biens et des ressources qui prévalaient jusqu'alors. Les féministes, à ce moment-là, changent de paradigme : elles délaissent la dimension économique de la justice de genre, et avec elle l'idéal redistributif, pour se concentrer sur des questions, davantage identitaires, de « reconnaissance de la différence ». Ce faisant, elles permettent aux tenants du « nouvel esprit du capitalisme »[3] de récupérer leurs revendications et aussi et surtout de développer des « liaisons dangereuses » ou des « affinités électives perverses » entre le féminisme et le néolibéralisme. Nancy Fraser qualifie cette période trouble de « féminisme dompté ». Enfin, le dernier acte de l'histoire du féminisme est celui d'un « féminisme revigoré ». Revigoré en raison des crises du néolibéralisme des années 2000 qui ont, à la fois, incité les mouvements féministes à réinvestir la dimension économique de leurs critiques des sociétés capitalistes et permis de l'articuler à la dimension culturelle du déni de reconnaissance.

Pour chacun de ces actes, la philosophe consacre une partie dans laquelle sont rassemblées trois ou quatre de ses contributions qui illustrent la théorie féministe dominante du moment, les questionnements et débats qui la traversent, ainsi que les (éventuelles) ruptures qui en ont résulté. L'aspect insurrectionnel du féminisme des années 1960 et 1970 est mis en évidence par les quatre premiers chapitres de l'ouvrage. S'ils abordent des sujets différents, allant d'une critique de la théorie critique habermasienne à une « généalogie de la dépendance » en passant par une remise en cause du revenu familial, tous décrivent et dénoncent l'occultation des injustices de genre par les États-providence de l'après-

1 Le féminisme de la deuxième vague est apparu dans les années 1960 aux États-Unis avec le mouvement Women's Lib. Il se différencie de celui de la première vague par son caractère moins réformiste et plus subversif. Il se bat moins pour une égalité « formelle » des sexes devant la loi (droit des femmes à l'éducation, au travail ou au vote), que pour une égalité « réelle » entre femmes et hommes dans toutes les sphères de la vie sociale, égalité « réelle » qui ne peut advenir qu'en rompant avec le système capitaliste patriarcal. Cf. Colette Colomb-Bourreau, Claudette Fillard, *Les Mouvements féministes américains*, Paris, Ellipses, 2003.

2 Nancy Fraser, *Qu'est-ce que la justice sociale ? Reconnaissance et redistribution,* Paris, La Découverte, 2005 ; compte rendu de Maxime Perreault pour *Lectures* : http://lectures.revues.org/5207.

3 Luc Boltanski et Ève Chiapello, *Le Nouvel Esprit du Capitalisme*, Paris, Gallimard, 2003.



Nancy Fraser.

guerre et par ceux qui les ont pensés (les sociaux-démocrates) ou critiqués (l'École de Francfort). Et tous également ont pour toile de fond la mise en exergue et à l'index de l'androcentrisme généralisé des sociétés capitalistes keynésiennes et de leurs systèmes de protection sociale, qui ont participé (et participent encore) à la reproduction et à la légitimation de la subordination des femmes au sein des sphères politique, économique et domestique.

Après avoir critiqué les sociétés capitalistes keynésiennes et leur idéal dépassé mais fortement institutionnalisé de « mari pourvoyeur de revenus versus femme au foyer », l'auteure s'attache à examiner les principales alternatives développées par les féministes. Plus précisément, elle démontre qu'aucune des deux solutions généralement apportées au modèle du revenu familial (masculin) n'est pleinement satisfaisante pour atteindre une justice de genre. Si l'une tend à conformer les femmes aux normes masculines du monde du travail, en facilitant leur accès aux emplois rémunérés par la mise en place de structures qui prennent en charge une partie du travail domestique, l'autre contribue à confiner les femmes aux tâches ménagères en souhaitant rétribuer, par le biais d'allocations, le travail de care réalisé dans la sphère familiale. Pour pallier ces lacunes, la philosophe explore une troisième option qui consiste à faire des modes de vie actuels des femmes la norme pour tout le monde. En apprenant aux hommes à participer de manière équitable aux activités de care, elle supprime la distinction entre activité productive (masculine) et activité reproductive (féminine) et rend possible l'aplanissement voire la disparition des hiérarchies économiques et symboliques entre les sexes.

Dans la deuxième partie de l'ouvrage, Nancy Fraser retrace le « tournant culturel » dans lequel les féministes de la deuxième vague se sont engagées au cours des années 1980. Elle y relate le passage d'une vision économique de la justice de genre à une vision culturelle – où les revendications en faveur de la reconnaissance de l'identité des femmes viennent supplanter celles qui visaient à atteindre l'égalité économique entre les sexes. À partir de la discussion des thèses de Julia Kristeva et de celles des féministes « culturalistes », la philosophe décrit les trois principaux écueils de ce glissement théorique. Tout d'abord, elle signale le très fort poids accordé par les théoriciennes de la reconnaissance au langage et à l'ordre symbolique qu'il impose. En postulant que ces derniers sont à l'origine de la plupart des injustices et des inégalités que connaissent les femmes, ces féministes ne font qu'échanger « dans les faits un paradigme tronqué pour un autre, un économisme borné pour un culturalisme lui aussi borné ». De plus, en se concentrant principalement sur la question de l'identité des femmes et (donc) sur celle de leur subjectivité, elles ont tendance à être essentialistes et à laisser de côté, dans leurs théories sociales, les nombreux autres rapports de domination qui se combinent et s'enchevêtrent avec le genre. Enfin, en abandonnant l'explication économique des injustices sociales pour se focaliser sur une explication culturelle, elles ont permis aux néolibéraux de se réapproprier voire de tourner à leur avantage certaines revendications féministes. C'est le cas par exemple des revendications identitaires qui, parce qu'elles ne mettent pas en cause les structures économiques des sociétés capitalistes et/ou parce qu'elles contestent l'efficacité des politiques d'aides sociales pour réduire les inégalités entre les sexes, peuvent être récupérées par les néolibéraux pour légitimer le démantèlement de l'État-providence.

Aussi, pour sortir de ces impasses, l'auteure propose de repenser la question de la reconnaissance, de l'appréhender sous l'angle du statut plutôt que sous celui de l'identité, et de l'articuler ensuite avec la question de la redistribution économique. Pour ce faire, elle reprend de manière heuristique la distinction wébérienne entre statut et classe. En croisant ces deux systèmes plus ou moins distincts de stratification sociale, Nancy Fraser peut à la fois saisir les inégalités économiques résultant des rapports sociaux de classe

et les inégalités culturelles provenant des hiérarchies symboliques. Mais elle est aussi et surtout en mesure de mettre en évidence celles qui relèvent de l'imbrication de ces deux ordres de domination. Cette approche bidimensionnelle des injustices lui permet en outre de conceptualiser une justice sociale, elle-même bidimensionnelle, qui est à même de tenir compte des interactions entre les multiples axes de différenciation sociale tels que les classes d'âges, le sexe, la « race », la classe etc.

Dans la dernière partie du recueil, Nancy Fraser s'intéresse à l'état actuel et à venir des théories féministes. Elle commence par rappeler que la crise du néolibéralisme des années 2000 a donné lieu à un regain d'intérêt pour les inégalités économiques, qui sont maintenant largement articulées au problème de déni de reconnaissance dans les théories féministes contemporaines. Cette approche combinée des inégalités sociales constitue, pour la philosophe, une réelle avancée qui n'est toutefois pas suffisante. En effet, elle évoque dans un second temps l'apparition d'un troisième obstacle à la justice de genre qui n'est peu voire pas pris en compte : celui du déni de représentation politique. Depuis la globalisation de la crise financière, l'État territorial westphalien n'est plus le cadre approprié pour revendiquer et mettre en place des politiques redistributives et de reconnaissance, les instances supranationales étant dorénavant les lieux où se produisent ces décisions politiques. Ce faisant, les membres des communautés politiques nationales, et notamment ceux qui appartiennent à des groupes dominés culturellement et économiquement, n'y sont pas représentés et sont donc privés de moyen de faire entendre leurs revendications auprès des décideurs. Prenant acte de cette nouvelle forme d'inégalité, Nancy Fraser reconfigure son concept de « parité de participation » sur lequel se fonde sa vision de la justice sociale. Pour elle, il ne suffit plus simplement de remettre en cause l'ordre économique et symbolique pour que tous les hommes et toutes les femmes puissent participer en tant que pairs à la vie sociale, il faut également reconstruire un espace public dans lequel l'ensemble des individus aient la possibilité de participer pleinement aux contenus et aux contours des décisions politiques qui les concernent. Autrement dit, pour la philosophe, la justice sociale doit prendre la forme d'un triptyque (redistribution, reconnaissance et représentation) combattant tout à la fois les dimensions économique, culturelle et politique des inégalités sociales.

Pour conclure, l'ouvrage de Nancy Fraser est instructif à de nombreux égards. Il offre non seulement la possibilité de suivre en pointillé les trajectoires des pensées féministes américaines depuis les années 1960, mais il retrace également l'évolution de la manière dont l'auteure conceptualise la justice sociale, et donc la justice de genre. En s'appuyant sur de nombreux textes de sociologues, d'historiens ou de philosophes, elle s'évertue à construire au fil du temps un cadre théorique fondé empiriquement, qui prenne en compte la pluralité des rapports de domination et leur enchevêtrement, et ce dans le but de promouvoir une société égalitaire basée sur le principe de parité de participation. Ce faisant, elle donne une description du fonctionnement du monde social convaincante et des perspectives d'avenir séduisantes, à savoir des sociétés sans domination. En refermant le livre de la philosophe, on ne regrettera qu'une seule chose : que seuls deux de ses recueils aient été traduits en français[4].

Ce compte-rendu est reproduit avec l'aimable autorisation de la revue *Lectures* dans laquelle il a été publié le 4 décembre 2012.

Référencement de la publication initiale du compte-rendu :

Kevin Diter, *« Nancy Fraser, Le féminisme en mouvements. Des années 1960 à l'ère néolibérale », Lectures* [En ligne], Les comptes rendus, 2012, 4 décembre 2012.

http://journals.openedition.org/lectures/10031



Référence complète de l'ouvrage :

Nancy Fraser, *Le féminisme en mouvements. Des années 1960 à l'ère néolibérale,* Paris, La Découverte, coll. « Politique et sociétés », 2012, 331 p., trad. Estelle Ferrarese.

ISBN : 978-2-7071-7364-5.

4 Pour prolonger le plaisir de découvrir l'œuvre de cette auteure, voir : Jacqueline Laufer et Laura Lee Downs, « Nancy Fraser, une philosophe rebelle », *Travail, genre et sociétés,* n° 27, 2012 (https://www.cairn.info/revue-travail-genre-et-societes-2012-1-page-5.htmp) ; Nancy Fraser, « Articuler gauche culturelle et gauche sociale : vers la parité de participation », in *Pensée critique, dix itinéraires de la revue Mouvements 1998-2008,* Paris, La Découverte, 2012, ainsi que l'interview de la philosophe réalisée par Sylvain Bourmeau dans l'émission *La suite dans les idées* : http://www.franceculture.fr/emission-la-suite-dans-les-idees-nancy-fraser-feministe-americaine-2012-10-27.

Je travaille donc je suis ! Perspectives féministes

Le dernier ouvrage publié sous la direction de Margaret Maruani *Je travaille donc je suis. Perspectives féministes,* interroge deux des préoccupations majeures du réseau Mage depuis sa création : la centralité du travail pour comprendre les hiérarchies de genre d'une part, la dimension politique de l'analyse genrée du travail d'autre part. Extrait de la troisième partie de cet ouvrage, coordonnée par Isabelle Clair et Jacqueline Laufer, sur les relations entre travail, genre et féminismes.

Margaret Maruani
Sociologue, directrice de recherche émérite au CNRS, fondatrice du réseau MAGE
Isabelle Clair
Sociologue, chargée de recherche au CNRS
Jacqueline Laufer
Sociologue, professeur émérite à HEC Paris

Dans cet ouvrage, différents auteur·e·s examinent la pertinence de concepts aux longévités et aux histoires diverses qui font partie du répertoire contemporain de la recherche féministe française : la centralité du travail, les rapports sociaux de sexe, l'intersectionnalité, le *« care »* ou *« l'empowerment »*. Les concepts passés en revue ont en commun non seulement de lier ensemble genre et travail, mais aussi de nourrir une pensée politique.

Le sociologue Michel Lallement met tout d'abord l'accent sur les effets genrés de la « révolution numérique ». La révolution numérique jointe à la perspective du développement de la robotisation et de l'intelligence artificielle est porteuse d'évolutions radicales qu'il s'agisse du contenu du travail, de l'explosion des limites spatiales et temporelles des activités, ou encore des mutations de la relation d'emploi – « ubérisation », transformations du salariat, développement du travail indépendant, soustraitance et mondialisation.

Ces évolutions sont susceptibles d'affecter le statut des femmes dans l'univers du travail. Celles-ci sont aujourd'hui minoritaires dans les emplois du numérique, reflétant plus largement l'histoire des relations entre « genre » et « technique »[1]. Si les « héros » de l'histoire de la *Silicon Valley* sont tous des hommes, ingénieurs ou entrepreneurs, cette domination de la présence et de la reconnaissance masculines se traduit encore aujourd'hui par un taux de participation féminin relativement faible dans les *hackers spaces*, ces tiers-lieux qui se développent un peu partout dans le monde à partir de la moitié des années 2000[2]

Dans le même temps, le développement exponentiel des emplois de service à la personne, étudié par Christelle Avril, sociologue, repose massivement sur des femmes pas ou peu qualifiées souvent issues de migrations post-coloniales. Au-delà de ce constat, ce qui est au centre de ses recherches, c'est la critique de l'usage du *« care »* pour désigner l'activité des aides à domicile pour personnes âgées[3]. L'auteure souligne la façon dont l'usage d'une notion si fortement associée à l'idée « d'amour dans le travail » tend à occulter l'analyse sociologique des pratiques de travail effectives des femmes de classe populaire dans ces emplois. Cet usage occulte aussi, selon elle, la complexité des liens qui existent pour ces femmes entre le travail gratuit effectué pour leurs proches et le travail rémunéré effectué pour les personnes âgées, complexité qui affecte leur rapport à l'emploi, au travail domestique, au travail rémunéré. Devenu incontournable dans les études de genre françaises, le *« care »* apparaît comme un concept utile parce qu'il est susceptible d'ajouter des dimensions (affectives) à l'analyse du travail, mais il ne doit pas se substituer au concept de travail. L'enjeu est ici d'ordre méthodologique (le *care* ne permet pas une description réaliste des activités de travail) et théorique (il confond le rapport au travail et les pratiques de travail).

Depuis vingt ans, le réseau MAGE (Marché du travail et genre) fédère les spécialistes en études genre sur les questions des inégalités sexuées dans le travail et l'emploi, avec une perspective pluridisciplinaire et internationale. Créé au départ comme un GDR du CNRS, il est devenu un réseau indépendant, avec différents soutiens (Sorbonne Université, Mairie de Paris, Service des droits des femmes). Il réalise de la diffusion des savoirs en études genre, notamment par une revue académique bi-annuelle, Travail, genre et sociétés, et par une dizaine d'ouvrages collectifs publiés. Cet ouvrage est issu d'un colloque organisé à la Sorbonne, pour fêter ses vingts ans, avec Angela Davis en conférence inaugurale.

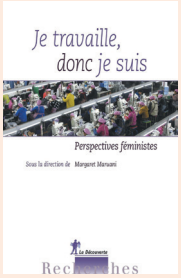
1 Delphine Gardey et Ilana Löwy (dir.), *L'invention du naturel. Les sciences et la fabrication du féminin et du masculin,* Archives contemporaines, 2000.

2 Michel Lallement, *L'Âge du Faire. Hacking, travail, anarchie,* Le Seuil, 2015.

3 Christelle Avril, *Les aides à domicile: un autre monde populaire,* La Dispute, 2014.

Terrain et enjeu épistémologique sont également au cœur de la contribution de Danièle Kergoat, mais sous un angle un peu différent. Cette sociologue, une des pionnières de ce champ d'études[4] souligne le caractère paradigmatique du travail comme « concept » (à ne pas confondre, selon elle, avec le travail comme « terrain ») par la façon dont il permet de penser conjointement travail rémunéré et travail gratuit, rapports sociaux de sexe d'exploitation et d'appropriation, variation dans le temps et dans l'espace de la division sexuelle du travail. Le potentiel subversif et revendicatif du travail, sa place comme levier de solidarité, comme lieu de production de soi, comme base de l'autonomie des femmes, comme lieu d'émancipation collective, demeurent et doivent demeurer centraux pour la sociologie féministe du genre et pour la sociologie du travail. Ceci étant, Danièle Kergoat souligne que la connaissance des mécanismes d'oppression implique de prendre à bras-le-corps leur pluralité et leur enchevêtrement.

La sociologue Nathalie Lapeyre, quant à elle, propose ce que les recherches sur le travail ont longtemps relégué à un second plan de l'analyse : la sexualisation des corps. Qu'il s'agisse de la drague, du port des vêtements de travail, des plaisanteries sexistes, de l'exclusion des femmes au nom de la promiscuité des corps dans certains espaces de travail, les jugements portés sur le corps et la sexualité des femmes montrent à quel point le croisement des deux objets, travail et sexualité, permet de restituer des expériences que leur opposition empêche de saisir. Le corps et la sexualité apparaissent bien ici comme pouvant être au cœur de la pénibilité et de l'exclusion des femmes dans des environnements professionnels peu mixtes (comme en témoigne son enquête sur l'industrie aéronautique). Dans ces contextes corps et sexualité interagissent avec des mécanismes structurels d'exclusion des femmes déjà bien documentés et permettent de rendre compte des limites des politiques d'égalité entre les hommes et les femmes.



Margaret Maruani (dir.), *Je travaille donc je suis. Perspectives féministes,* La Découverte, 2018.

Enfin, la géographe Kamala Marius met en contexte les apports de l'*empowerment* afin de renouveler la perception ethnocentrée de « la femme du tiers monde ». Les comportements d'activité de femmes indiennes travaillant dans l'industrie du cuir en pays tamoul s'inscrivent dans le contexte du développement de nouvelles opportunités économiques liées à la sous-traitance et à la délocalisation propres à une mondialisation néo-libérale. L'approche intersectionnelle permet de rendre compte de la façon dont les identités et le rapport à l'emploi des femmes concernées se constituent en fonction de multiples ancrages : la classe, le statut, la religion, la communauté, la caste. Utilisée dans cette perspective, la notion d'*empowerment* conduit, selon Kamala Marius, à déconstruire une certaine image de « la femme du tiers monde », impuissante, victime, vulnérable, le regard pouvant se porter alors vers la capacité de ces femmes à prendre conscience des rapports de domination qu'elles subissent.

LE FÉMINISME COMME PERSPECTIVE : DU NON-DIT À LA REVENDICATION

Pour la première fois dans l'histoire du Mage, l'adjectif « féministe » apparaît dans le titre d'un ouvrage collectif pour qualifier une perspective de recherche commune. Que signifie cette apparition et que signifie cet adjectif ? On peut concevoir l'apparition de l'adjectif « féministe » dans son titre comme le reflet d'un processus de légitimation à l'œuvre plus largement dans l'édition en sciences sociales, dans le champ académique et au sein des études de genre. En 1990, la sociologue Rose-Marie Lagrave notait combien le fait de qualifier la recherche de « féministe » pouvait, en France, exposer au discrédit[5]. C'est pourquoi, pendant longtemps, l'adjectif a rarement été utilisé pour caractériser des collectifs de recherches ou des travaux, quand bien même ceux-ci visaient à dévoiler les fondements des inégalités entre hommes et femmes et s'inscrivaient dans un projet politique de conquête par les femmes de leurs droits, comme cela a toujours été le cas des travaux du Mage[6].

D'autres facteurs rentrent aussi en ligne de compte. Il est notable que, à partir du début des années 2000, alors que l'agenda féministe revenait depuis peu à la surface de divers débats publics (à propos de la parité, du Pacs ou encore du « voile »), l'université soit devenue un lieu de politisation important pour des étudiant·e·s qui découvraient, souvent en autodidactes, les textes fondateurs de la théorie féministe française. C'est ce dont témoigne ici le texte réflexif de Laure Bereni, politiste, à propos du rôle majeur qu'a joué, dans sa propre trajectoire, l'atelier « genre » de l'Ecole des hautes études en sciences sociales (EHESS) dans lequel a pris naissance le collectif CLASHES[7]. Lieu de savoir et lieu politique, l'université a dès lors permis, souvent malgré elle, une reconnaissance du caractère toujours politique de la théorie. Ce faisant, une telle référence apparaît comme une revendication, rendue d'autant plus nécessaire que d'une part dans l'espace académique, par une certaine dépolitisation du terme « genre », un label qui recouvre aujourd'hui un ensemble d'approches disparate et que d'autre part, la période actuelle est marquée par une régression politique concernant les droits des femmes dans de nombreux pays.

4 Danièle Kergoat, 2012, *Se battre, disent-elles...*, La Dispute.

5 Rose-Marie Lagrave, 1990. Recherches féministes ou recherches sur les femmes ?, *Actes de la recherche en sciences sociales*, vol. 83, n° 1.

6 Margaret Maruani (dir.), *Les nouvelles frontières de l'inégalité, hommes et femmes sur le marché du travail*, La Découverte, 1998. Jacqueline Laufer, Catherine Marry et Margaret Maruani (dir.), *Masculin–Féminin : questions pour les sciences de l'homme*, PUF, 2001.

7 Cf. la contribution de CLASHES, collectif de lutte contre le harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur.

Archives du féminisme

Entretien avec Christine Bard, professeure d'histoire contemporaine à l'université d'Angers, chercheuse au laboratoire TEMOS[1], membre honoraire de l'Institut universitaire de France. Présidente de l'association Archives du féminisme, elle est à l'origine de la création du Centre des archives du féminisme.

Propos recueillis par Anne Roger

A. Roger : Vous dirigez l'association Archives du féminisme. Pourquoi cet engagement ?

C. Bard : J'ai lancé l'association en 2000 alors que j'étais une jeune historienne à l'Université d'Angers, à la fois féministe et spécialiste de l'histoire des femmes et du féminisme.

J'ai soutenu ma thèse en 1993, sous la direction de Michelle Perrot. Ce travail de recherche s'appuyait sur les archives de la première vague du féminisme (durant la III[ème] République), conservées, pour l'essentiel, à la bibliothèque Marguerite Durand[2]. J'ai vu de près les disparitions documentaires, archivistiques, ce qui est souvent le cas dans les milieux militants. De plus, le féminisme n'a jamais été un mouvement centralisé ; il n'est pas organisé à la manière des syndicats. En saisir toute la diversité est un vrai défi.

L'association réunit des spécialistes de l'histoire du féminisme, des professionnel·les des archives et des bibliothèques, ainsi que des militant·e·s féministes. Son but principal est la collecte des archives auprès des personnes et des associations, mais elle a aussi d'autres activités : l'édition (la collection *Archives du féminisme* compte trente ouvrages à ce jour, parus aux Presses universitaires de Rennes) ; les sources orales (la série de vidéos d'entretiens avec des militantes *Témoigner pour le féminisme*) ; la valorisation à travers des expositions, des colloques ; l'information dans ce champ de la documentation grâce à notre bulletin et notre site internet[3]. De fait, nous sommes un réseau.

La première réalisation de l'association a été la création, en 2001, du Centre des archives du féminisme à l'université d'Angers[4]. Installé dans la bibliothèque universitaire de Belle Beille, sous la responsabilité de France Chabod, il conserve des fonds d'un intérêt exceptionnel, qui reflètent diverses sensibilités féministes. C'est désormais le site de conservation le plus important en France en mètres linéaires.

Ce que nous avons mis en place fonctionne bien ; parmi la cinquantaine de fonds d'archives préservés, citons ceux du Planning familial, du MLAC (Mouvement de libération de l'avortement et de la contraception), l'UFCS (Union féminine civique et sociale), le CNFF (Conseil national des femmes françaises), les fonds d'Yvette Roudy (la première ministre des Droits de la femme, en 1981), de Cécile Brunschvicg (présidente de l'Union française pour le suffrage des femmes mais aussi membre du gouvernement de Front populaire), etc.



© Laurence Prat

Christine Bard.

Les fonds sont classés par le master en archivistique de l'université, sous la direction de Bénédicte Grailles.

A. R : La bibliothèque Marguerite Durand (BMD) est également un lieu incontournable pour les scientifiques engagées dans « les études de genre », de manière large. Elle avait été menacée de déménagement, voire de disparition, l'année dernière. La mobilisation a permis sa pérennisation. En quoi son existence conditionne-t-elle, selon vous, la production de connaissances scientifiques ?

C. B : Effectivement, la maire de Paris, Anne Hidalgo, a renoncé, il y a un an, à ce projet funeste de fondre la BMD au sein de la bibliothèque historique de la Ville de Paris. La mobilisation, avec le collectif *Sauvons la BMD !* a été très forte, mêlant, entre autres, syndicalistes et féministes. C'était la

1 Le laboratoire TEMOS est une unité de recherche multi-tutelles (CNRS, universités d'Angers, Bretagne Sud et du Maine).

2 http://www.archivesdufeminisme.fr/liens/bib-marguerite-durand-presentation/

3 http://www.archivesdufeminisme.fr/

4 http://bu.univ-angers.fr/zone/Patrimoine/centre-des-archives-du-feminisme



© Elise Thiébaut

Christine Bard lors de la mobilisation avec le collectif *Sauvons la BMD* !

première fois – le 18 novembre 2017 – qu'une manifestation était organisée pour défendre l'existence autonome d'une bibliothèque féministe.

Cette bibliothèque spécialisée a une identité forte : fondée en 1932 par la journaliste féministe Marguerite Durand, qui avait créé un quotidien féministe, *La Fronde*, elle conserve des trésors sur l'histoire des femmes et du féminisme. De très graves problèmes demeurent : la saturation de l'espace en magasin, le manque de personnel… Ou encore son actuelle fermeture, en raison des travaux effectués dans la médiathèque Jean-Pierre Melville (dans le 13ème arrondissement de Paris) où elle est logée sur une mezzanine. Anne Hidalgo vient d'annoncer la création d'une Cité des femmes où la bibliothèque pourrait trouver, peut-être, une place. La vigilance reste de mise.

A. R : Selon vous, quels sont les enjeux à la fois scientifiques mais également plus largement politiques et sociaux à défendre ces lieux de conservation des archives ?

L'une des caractéristiques de la troisième vague du féminisme – qui commence au milieu des années 1990 – est l'importance des études « féministes » (qualificatif initial) et des recherches sur le féminisme en sciences humaines. La publication du *Dictionnaire des féministes* (PUF, 2017) atteste à la fois la vitalité des recherches et la nécessité d'avoir une documentation de qualité[5]. Il y a une demande sociale à la fois académique et politique. Les initiatives féministes mémorielles sont de plus en plus nombreuses (actions sur les noms de rue, collectifs travaillant à « féminiser » Wikipedia, etc.). En 1970, les militantes du MLF parlaient d'*« année zéro »* du féminisme, ignorant tout ou presque de leurs devancières. Cet effacement de la mémoire dans les luttes contemporaines doit être évité, car il est toujours possible : le féminisme a connu, dans son histoire, des moments de mobilisation intense mais aussi des « entre-deux vagues » atones (des années 1930 aux années 1950, par exemple).

Les lieux de conservation d'archives ont des fonctions multiples : ils sont avant tout des ressources pour la recherche et l'enseignement. L'intérêt pour la question du genre grandit toujours davantage, comme le montrent les créations récentes de masters d'études sur le genre. Nous avons un tel master depuis 2017 dans les universités de Bretagne et Pays de la Loire, piloté à Angers, entièrement interdisciplinaire et à distance.

Les lieux d'archives sont aussi propices à l'organisation d'événements culturels (expositions, débats…). Ainsi, le Centre des archives du féminisme participe au « Mois du genre » qu'organise chaque année l'université d'Angers. Il sera présent au congrès de l'Institut du genre[6] qui aura aussi lieu dans cette université.

Les demandes de visites d'archives sont aussi nombreuses : à l'heure du virtuel, être en présence du document original reste important, et spécialement émouvant quand il s'agit de correspondances, d'objets, d'affiches et de photographies. L'une des fonctions de ces lieux est aussi la transmission intergénérationnelle, forte motivation du côté des donatrices d'archives.

D'autres ressources existent sur le net, telles que :

- MUSEA, le musée virtuel sur l'histoire des femmes et du genre (http://musea.fr)
- le site Matilda, une plateforme dédiée aux enseignant·e·s du secondaire (https://matilda.education)
- les ressources audiovisuelles dont se charge le Centre audiovisuel Simone de Beauvoir (http://www.centre-simone-de-beauvoir.com/)

5 http://blog.univ-angers.fr/dictionnairefeministes/

6 Genre et émancipation, IIème Congrès international de l'Institut du genre, 27-30 août 2019. http://institut-du-genre.fr/IMG/pdf/idgcongres2019_aac2.pdf

Course à l'excellence et inégalités sexuées dans les organisations académiques

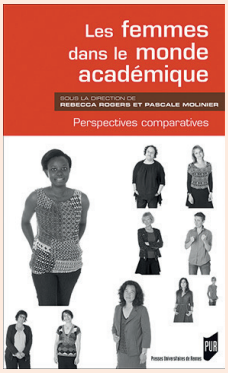
Les inégalités de genre persistent dans les carrières scientifiques alors même que les chercheur·e·s, leurs associations et leurs syndicats les déconstruisent et les combattent depuis longtemps et que les organisations académiques s'y attaquent. Les recherches actuelles montrent à quel point les transformations profondes des carrières scientifiques à l'œuvre depuis les années 1990 – course à « l'excellence » (construite au masculin-neutre), précarisation et managérialisation – concourent à re-produire et invisibiliser des inégalités sexuées.

Sophie Pochic
Sociologue, directrice de recherche CNRS, membre du réseau MAGE (Marché du travail et genre), membre de la CA du SNCS

Alors qu'ils ont l'impression d'être égalitaires, et de recruter et de promouvoir uniquement sur les compétences et mérites des dossiers scientifiques des candidat·e·s, beaucoup de nos collègues s'interrogent sur les raisons de la persistance des inégalités de genre dans les carrières scientifiques, que les chiffres attestent[1]. D'autres considèrent que la question va être « bientôt résolue », puisque les établissements et universités se dotent de politiques d'égalité, soutenues en haut lieu, avec différents dispositifs (cellule ou mission égalité/parité, formation des jurys aux stéréotypes, objectifs de féminisation des rangs A). Mais, en parallèle, les organisations académiques sont reconfigurées et de manière insidieuse, la course à « l'excellence » re-produit et invisibilise des inégalités sexuées.

Depuis plus de trente ans, un vaste champ de recherche sur le « plafond de verre » explore les facteurs explicatifs des désavantages féminins (et des avantages masculins) dans la progression de carrière, dans différents domaines d'activité : les entreprises privées, les administrations, les arts ou les sciences. Ces enquêtes ont montré que les modèles explicatifs en terme de « handicaps » individuels des femmes sont limités. Certains se focalisent sur *ce que les femmes « sont »* : à résultats scolaires égaux voire meilleurs, en raison de la socialisation familiale et sociale de genre, les femmes auraient moins d'ambition, moins de confiance en soi (ce qui produirait de l'autocensure), moins de capacité à s'affirmer et à se valoriser que leurs camarades masculins. D'autres mettent plutôt l'accent sur *ce qu'elles « font »*, car l'expérience de la maternité, en raison de la division asymétrique du travail parental et domestique, les confronte aux affres de la « double journée » et limiterait leur productivité au travail à des âges clés pour la carrière (30-45 ans). Certes, ces deux dimensions peuvent jouer, mais elles renvoient la faute (et les solutions) du côté des femmes. Surtout, ces explications sont à la fois universalistes et individualistes ; elles ne prennent pas en compte les variations suivant les périodes historiques, les contextes nationaux et les types d'organisations[2].

Plutôt que de parler de « plafond de verre », la sociologue Joan Acker

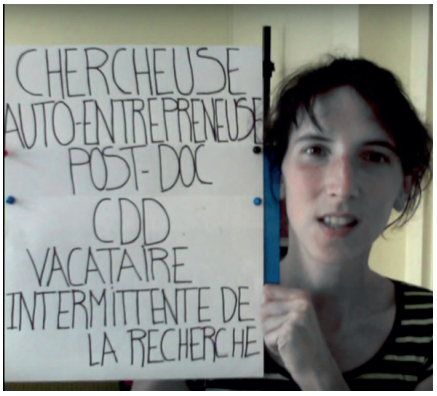


Rogers Rébecca, Molinier Pascale, *Les femmes dans le monde académique : perspectives comparatives* Rennes, Presses Universitaires de Rennes, 2016.

1 Cf. Florence Audier dans ce numéro.

2 Cf. Nicky Lefeuvre, 2016. « Femmes et sciences. Apports et écueils des comparaisons internationales », dans Rebecca Rogers et Pascale Molinier, *Les femmes dans le monde académique : perspectives comparatives,* Rennes, Presses Universitaires de Rennes.

préférait parler des « régimes d'inégalité » *(inequality regimes)*, pour désigner les mécanismes logés au cœur des organisations de travail qui limitent les possibilités d'avancement des femmes, à tous les niveaux hiérarchiques. Ce sont les manières d'évaluer, de recruter, de promouvoir, de rémunérer, qui produisent des avantages structurels cumulatifs pour certains profils d'hommes[3]. Ces mécanismes, leur visibilité et leur légitimité, sont spécifiques à chaque milieu professionnel. Les bonnes questions à se poser sont alors, du côté du monde académique appréhendé comme des organisations de travail spécifiques : comment les femmes *« sont perçues et traitées »* dans les institutions académiques ? L'évaluation de « l'excellence scientifique » n'est-elle pas toujours construite au masculin-neutre ? Et quels sont les effets de la précarisation et de la managérialisation des carrières scientifiques, en matière de (re)production du plafond de verre ?



UN « CAPITALISME ACADÉMIQUE »

Dans le précédent dossier de la *VRS* consacré à la parité, la sociologue Catherine Marry avait déjà évoqué certains mécanismes de ségrégation sexuée propres au monde académique[4]. Elle rappelait que le processus de « fabrication » d'un futur directeur de recherche ou professeur d'université repose sur une vision normative du « parcours d'excellence », où l'internationalisation et le management de la recherche deviennent deux critères prépondérants.

Car les carrières scientifiques sont affectées par de profondes transformations depuis les années 1990, souvent synthétisées sous le terme de « managérialisation » de l'enseignement supérieur et de la recherche, voire même de « capitalisme académique[5] » : une compétition accrue pour les postes stables et les budgets de recherche ; des débuts de carrières plus incertains, précaires et tardifs ; une évaluation moins interpersonnelle et plus quantitative (bibliométrie pour les individus et classements pour les établissements) ; une autorité managériale qui prend le pas sur le jugement par les pairs de la qualité et de l'originalité scientifiques. Or ces transformations re-produisent des inégalités sexuées dans les carrières académiques qui doivent être prises en dynamique, et ce depuis l'entrée dans la carrière.

La précarisation de la première partie de carrière que subissent désormais les trentenaires dans tous les pays européens[6], exacerbe la compétition au sein d'une même génération pour construire un dossier scientifique dit « d'excellence ». Cette période d'incertitude financière et contractuelle est plus ou moins facile à assumer dans la durée suivant les milieux sociaux. S'y rajoute aussi une injonction à « l'internationalisation », c'est-à-dire à la mobilité vers des pays du Nord anglo-saxons, avec des degrés variables suivant les disciplines[7]. Réaliser un ou plusieurs post-doctorats ou séjours à l'étranger, participer fréquemment à des réseaux ou congrès internationaux, devient un critère de distinction pour un recrutement sur statut stable. Cette mobilité répétée permet en effet d'acquérir un « capital international » : un capital linguistique (maîtriser l'anglais, langue dominante des échanges scientifiques), des relations et des savoirs-faire, qui ont un effet démultiplicateur sur l'accès aux financements et aux publications. Or cette mobilité à l'étranger, pour des trentenaires, doit souvent se négocier avec le/la conjoint·e, et parfois des enfants et les rapports de pouvoir dans le couple restent encore trop souvent asymétriques, avec des femmes qui se mettent davantage « au service » de la carrière de leur conjoint, et plus rarement l'inverse. Quelles que soient leurs compétences, les femmes scientifiques se retrouvent souvent à jouer à armes inégales par rapport à leurs collègues masculins dans ce jeu de la mobilité internationale précaire.

Dans un contexte de forte compétition pour les postes stables, l'appartenance à des réseaux informels protecteurs devient un critère décisif de recrutement. Or ceux qui sont en position décisive de *« gate-keepers »* d'une discipline sont toujours en majorité des hommes, ce qui a eu[8], et a encore, des effet discriminants pour les pro-

3 Joan Acker, 2009, From glass ceiling to inequality regimes, *Sociologie du Travail*, vol. 51, n° 2. https://pdfs.semanticscholar.org/1782/82cbfa4f4a2c916646a7a925a63ab18b8964.pdf

4 Catherine Marry, 2014. « La place des femmes dans l'enseignement et la recherche une dynamique irrégulière et inaboutie », *VRS* Dossier « A quand la parité ? »; http://sncs.fr/VRS-no-398-11-2014

5 Myra Marx Ferree & Kathrin Zippel, 2015. Gender equality in the age of academic capitalism: Cassandra and Pollyanna interpret university restructuring, *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, vol. 22, n° 4. https://academic.oup.com/sp/article/22/4/561/2363182

6 Annalisa Murgia & Barbara Poggio (dir.), *Gender and Precarious Research Careers: A Comparative Analysis*, Routledge, 2018.

7 La valorisation de l'internationalisation – très forte en physique, mathématiques ou sciences biomédicales – est moindre en sciences sociales car les objets y sont plus « locaux ». Les traditions nationales de chaque discipline en sciences humaines et sociales peuvent aussi faciliter, ou au contraire freiner, cette internationalisation.

8 Le rôle des grands patrons, hommes et parisiens dans la gestion des carrières et l'accès aux financements, était central dans les années 1960, dans un milieu marqué par une forte interconnaissance. Cf. Jérôme Aust, Emmanuelle Picard, 2014. Gouverner par la proximité. Allouer des fonds à des projets de recherche dans les années 1960, *Genèses*, n°94. https://hal.archives-ouvertes.fr/hal-01522029

fils « atypiques » : les femmes, mais aussi les hommes de milieu populaire, davantage passés par l'université que dans les cursus d'élite des grandes écoles. Ce n'est pas lors du jury de sélection que s'opèrent ces biais discriminants, mais plutôt en amont. Un « patron de recherche » peut soutenir de manière discrète la constitution progressive du CV idéal pour ses « poulains », en partageant certaines informations et conseils stratégiques, en l'aidant dans l'écriture d'articles ou le montage de projets et en construisant sa « réputation ». A l'inverse, il peut ne pas partager ces informations précieuses, laisser une candidate se débrouiller seule, ne pas la recommander, voire même la dénigrer. Derrière la croyance dans la « méritocratie » des concours anonymes, en pratique s'opère de la cooptation, notamment en cours de carrière, comme dans les concours internes de la fonction publique où l'on observe un soutien asymétrique de la hiérarchie (masculine) aux candidates[9].

Dans un second temps, pour la promotion en cours de carrière, moins que l'originalité ou la créativité scientifique, c'est désormais le « management » ou « l'administration » de la recherche qui devient un critère prépondérant. Cela englobe la capacité à obtenir des financements sur projets et à gérer des contrats de recherche collectifs, une équipe, un laboratoire ou une structure *ad hoc*. Les directions valorisent ces « entrepreneurs académiques » qui doivent être en veille sur de multiples guichets de financements et entretenir des collectifs virtuels de collègues mobilisables dans d'autres laboratoires ou pays, et délèguent souvent à d'autres la production des données (travail expérimental ou travail de terrain[10]). A ce titre, le financement *ERC Starting Grant*[11] incarne une certaine idée de la division scientifique du travail, avec un « héros solitaire », le *Principal Investigator* (PI), qui dirige une équipe composée de contractuel·le·s, post-doctorant·e·s et de doctorant·e·s, avec un effet cumulatif et distinctif de financements qui s'enchaînent ensuite *(ERC Consolidator grant)*. Or la capacité à s'imposer et faire travailler les autres pour soi, est à la fois socialement construite (les « héritiers et héritières » sont plus à l'aise dans l'exercice) et comporte des biais de genre, avec des stéréotypes sur les femmes cheffes qui sont toujours soit « trop » ou « pas assez » directives. Se rajoute à cela la sous-valorisation de l'activité d'enseignement et des responsabilités pédagogiques, où pourtant les femmes, souvent plus consciencieuses, s'impliquent fortement, ce qui peut devenir, à terme, un handicap, même pour devenir professeur·e·s des universités.

LES EFFETS LIMITÉS DE POLITIQUES D'ÉGALITÉ SÉLECTIVES

Dans le même temps, beaucoup d'organisations académiques (dont le CNRS) ont pris des initiatives bienvenues pour soutenir les femmes dans le recrutement et la carrière, poussées par l'État français, ou à l'initiative des femmes scientifiques elles-mêmes. Certaines s'engagent aussi sur le thème *« Women in science/Women in STEM – Science, Technology, Engineering & Mathematics »* soutenues par l'Union européenne.

On peut cependant reprocher à ces politiques d'égalité de proposer des actions positives relativement standardisées, qui imitent des dispositifs déjà existants dans les multinationales. Elles ne proposent jamais de s'attaquer à la managérialisation des carrières académiques et à la vision normative du « parcours d'excellence » pour modifier le régime des inégalités.

L'exercice de chiffrage des inégalités sexuées, avec des statistiques annuelles, est un exercice préalable salutaire de mise en visibilité des inégalités sexuées, qui peut ouvrir une discussion collective sur les causes de ces écarts. Cependant, il conduit parfois à focaliser le regard des directions sur le haut des organigrammes, où les femmes sont absentes (directrices de recherche 1ere classe ou classe exceptionnelle, par exemple), et à négliger l'inégalité des chances à l'embauche ou dans la promotion de corps plus féminisés (des ingénieur·e·s d'études, IE, aux ingénieur·e·s de recherche,IR, par exemple). La formation des jurys aux stéréotypes de genre, la formalisation et traçabilité des procédures, la féminisation des jurys, sont indispensables pour éviter le sexisme et la discrimination directe. Mais les pratiques de jugement des jurys, même féminisés, peuvent rester perméables à des formes de discrimination indirecte sexuée[12] et n'ont pas d'influence sur la fabrication en amont des dossiers scientifiques. Sont plus rarement mises en place des formations à destination des candidates, afin de limiter des facteurs individuels comme l'auto-censure ou l'auto-éviction, avec des techniques de développement personnel, comme du *« coaching »* ou du *« mentoring »*[13]. La

9 cf. Marry Catherine et al., *Le plafond de verre et l'Etat. La construction des inégalités de genre dans la fonction publique*, Paris, Armand Colin, 2017.

10 Morgane Jouvenet, 2011. Profession scientifique et instruments politiques : l'impact du financement sur projet dans des laboratoires de nanosciences, *Sociologie du travail*, vol. 53, n° 3. Julien Barrier, 2011. La science en projets : financement sur projet, autonomie professionnelle et transformations du travail des chercheurs académiques, *Sociologie du travail*, vol. 53, n° 4.

11 Le programme ERC *(European Research Council)* propose quatre types de bourses individuelles, dont les *Starting Grant* pour les jeunes chercheurs deux à sept ans après obtention de leur thèse et les *Consolidator Grant* sept à douze ans après. http://www.horizon2020.gouv.fr/cid72629/erc.html#erc-types-bourses

12 Christine Musselin & Frédérique Pigeyre, 2008. Les effets des mécanismes du recrutement collégial sur la discrimination: le cas des recrutements universitaires, *Sociologie du travail*, vol. 50, n° 1.

13 Cf. ce dossier, Anne Schul, Les mentorées de Saclay.

philosophie implicite de ces formations, à la fois individualiste et néolibérale, est que ce sont aux individus à s'adapter aux règles du jeu du système existant.

Comme dans la haute fonction publique, les politiques d'égalité dans l'ESR prennent souvent un tournant élitiste, avec des objectifs chiffrés de féminisation uniquement pour les postes de prestige[14]. Plusieurs inégalités de genre restent « hors périmètre » de ces initiatives des directions et des cellules/mission égalité : les biais liées à la précarisation des débuts de carrière et aux rythmes de carrière stricts pour la promotion ; les inégalités de rémunération, qui se sont accrues avec l'individualisation (que ce soit sous la forme de primes ou de négociation individualisée des rémunérations pour les « stars internationales ») ; les carrières des techniciennes ou administratives (ITA/IATOS), souvent considérées comme moins problématiques, alors que l'avantage masculin peut y être fort, mais invisibilisé par la féminisation du métier.

Pour finir sur une note positive, Myra Marx Ferree et Katherine Zippel[15] soulignent combien, dans la notion de « capitalisme académique », il y a toujours « académique », c'est-à-dire la possibilité de controverses. Les universités et les laboratoires ont toujours été, et sont encore, des lieux de contestation sociale, marqués par un fort esprit critique. Les féministes académiques, celles qui produisent les savoirs en études de genre, peuvent aussi contester de l'intérieur, notamment quand elles sont en position de pouvoir (ou investissent les syndicats), afin de rendre leurs propres organisations de travail moins discriminantes.

14 Alban Jacquemart, Fanny Le Mancq & Sophie Pochic, 2016. Femmes hautes fonctionnaires en France, l'avènement d'une égalité élitiste , *Travail, Genre et Sociétés*, n° 35. https://www.academia.edu/28853339/Femmes_hautes_fonctionnaires._Lav%C3%A8nement_dune_%C3%A9galit%C3%A9_%C3%Aglitiste

15 Myra Marx Ferree & Kathrin Zippel, 2015, op. cit.

Sanctions disciplinaires pour faits de harcèlement sexuel

Le 12 octobre 2017, le directeur des ressources humaines du CNRS précisait les modalités de lutte de l'établissement contre le harcèlement sexuel[1]. Il indiquait que depuis 2011, sept signalements ont été instruits. Quatre ont donné lieu à des sanctions, deux sont en cours d'examen par des conseils de discipline et un signalement n'a pu aboutir *« faute de témoins directs et de révélation de l'identité de la victime »* (à noter que cette version est contestée par les étudiant·e·s victimes du harceleur, qui ne souhaitaient cependant pas que leur identité soit mentionnée dans les pièces du dossier…).

Une affaire à Marseille a débouché sur une sanction disciplinaire exemplaire pour des faits de harcèlement sexuel. Fin mars 2017, douze personnes (ingénieur·e·s et technicien·ne.s) de l'unité de recherche sur les maladies infectieuses tropicales émergentes (Urmite) de Marseille envoient une lettre non signée aux représentants des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) dont elles et ils relèvent : CNRS, INSERM et Aix-Marseille Université[2]. Elles et ils y dénoncent nombre de dysfonctionnements, relevant du harcèlement moral et sexuel, de la part d'un directeur de recherche de l'unité.

Après une visite des CHSCT et le recueil de témoignages, le CNRS convoquera une CAP disciplinaire à la suite de laquelle la direction décidera de révoquer le chercheur responsable de faits de harcèlement et agression sexuels, considérant qu'il avait eu, à l'égard de collègues féminines : *« un comportement dénigrant et oppressant, caractérisé notamment par des critiques répétées sur leur activité y compris devant des collègues, des insultes et des pressions ; de manière répétée des propos à connotation sexuelle (blagues à caractère sexuel, remarques sexistes) et adopté un comportement déplacé à l'égard des personnels féminins ayant porté atteinte à leur dignité (…).* S'agissant d'une jeune étudiante étrangère placée sous la responsabilité de M. X dans le cadre d'un stage de fin d'études, ces agissements ont été jusqu'à des faits d'attouchements sexuels. »

Cette décision du 19 octobre 2017 a été publiée au bulletin officiel du CNRS[3]. Invalidée par une ordonnance en référé du tribunal administratif de Marseille, cette révocation a été finalement validée par le Conseil d'État le 26 avril 2018.

1 http://blog-rh.cnrs.fr/harcelement-parole-se-libere-estime-directeur-ressources-humaines-cnrs/

2 Se référer au site de la CGT pour de plus amples détails : https://sntrscgt.vjf.cnrs.fr/spip.php?article2315

3 p 600-601: https://www.dgdr.cnrs.fr/bo/2017/BO-octobre-17.pdf

Les métiers de l'enseignement supérieur au prisme du genre

Héritier d'une longue lignée de grands savants célébrés par leurs noms gravés sur nos monuments, ou par leurs bustes sculptés sur des bas-reliefs, le monde académique a trop souvent mis au second plan les savantes. L'institution académique s'est en outre dotée de plafonds de verre rendant plus difficile l'accès des femmes aux postes et grades les plus élevés ; et elle a émis de longue date une injonction de l'ordre du non-dit : une femme engagée dans l'enseignement supérieur ou la recherche pourra d'autant mieux s'y insérer et y réussir qu'elle fera siennes les façons de faire et les attitudes de ses homologues masculins. Pour s'affranchir d'un tel mimétisme imposé, si ancré dans les habitudes, il est fort utile de traquer les stéréotypes de genre. Mais pour mieux convaincre, il n'est pas interdit de le faire avec empathie et pourquoi pas avec de l'humour, souvent plus pédagogique qu'une aigreur défaitiste. La démarche de cette table ronde est de mettre à jour des identités de genre plus assumées, non conflictuelles et mieux partagées dans l'exercice de nos métiers, et cela bien sûr, au bénéfice des collègues des deux sexes. La *VRS* a interrogé neuf collègues d'âges, de sexes, de catégories, et de secteurs différents, sur ce qu'elles et ils vivent à cet égard dans leur contexte professionnel, et sur ce que leur inspire cette problématique d'une pleine reconnaissance dans nos métiers de l'altérité vue sous l'angle du genre.

Propos recueillis par Gérard Lauton.

Gérard Lauton : Que traduit la démographie de votre équipe, et plus largement de votre spécialité au plan national, sous l'angle du genre ?

Pascale Kuntz : De façon générale, les femmes sont sous-représentées dans les disciplines des sciences et techniques (ST) : 37 % sur la population globale des maître·sse·s de conférences (MCF) et professeur·e·s d'université (PR ou PU) et 28 % en ST (2015). Et, au sein des ST, la situation est également diversifiée. Les moins bien loties sont les mathématiciennes mais l'informatique fait aussi partie des disciplines les moins féminisées, avec 24 % des femmes de l'effectif global, soit 814 femmes[1]. Une autre statistique inquiétante est la très faible proportion de PR (19 %) qui traduit un véritable « plafond de verre ». Encore plus inquiétant, si l'on croise cette variable avec la variable âge, on peut dire, malheureusement sans plaisanter, que les femmes PR en informatique sont une espèce en voie de disparition ! Et ce, d'autant plus que ces chiffres se retrouvent aussi chez les doctorantes et, d'une façon générale, dans toutes les formations en informatique du supérieur.

Il est à noter que, toutes disciplines confondues, la situation s'est dégradée à l'échelle européenne. La France, qui était dans le peloton de tête des femmes PR dans les années 1990, est maintenant en dessous de la moyenne européenne (21 %). On retrouve ici l'impact d'une politique volontariste dans certains pays, comme la Suisse ou l'Allemagne, qui ont accordé des

Les intervenants

Participant.e.s	Fonctions	Spécialité	Établ[nt] – Lieu d'exercice
Pascale Kuntz	Professeure des universités	Informatique	École Polytechnique de l'Université de Nantes (LS2N).
Dorothée Berthomieu	Directrice de recherche, membre élue du Comité national et présidente du Conseil scientifique du CNRS.	Chimie	Institut Charles Gerhardt Montpellier (ICGM).
Fabrice Guilbaud	Maître de conférences, membre élu du CNU (19°Section)	Sociologie	Université de Picardie Jules Verne (UPJV).
Emmanuelle Daran	Ingénieure de recherche	Service TEAM	Laboratoire d'analyse et d'architecture des systèmes (LAAS-CNRS),Toulouse
Nathalie Sayac	Maîtresse de conférences (DHDR)	Didactique des Mathématiques	Université Paris-Est Créteil (UPEC) – ESPE.
Laurent Bouby	Ingénieur de recherche	Archéobotanique	Institut des sciences de l'évolution de Montpellier (ISEM).
Laurence Le Cleach	Maîtresse de conférences des universités-praticienne hospitalière (MCU-PH)	Dermatologie	Université Paris-Est Créteil (UPEC) – CHU Henri Mondor.
Mathilde Lefebvre	Ingénieure d'étude	Secrétariat d'édition	IrAsia/Maison Asie Pacifique Aix-Marseille
Patrick Monfort	Directeur de recherche	Écologie microbienne	HydroSciences(HSM) – Montpellier.

1 Source CNU 27, 2017. Le CNU est le Conseil national des universités ; sa 27ème section est celle d'informatique.

financements importants et ont mis en place des actions positives.

Je retrouve ces chiffres dans mon environnement au quotidien. Dans mon laboratoire, nous sommes, tous corps confondus, 20,3 % de femmes dont seulement 12,9 % de PR et de directrices de recherche (DR) femmes. Et, dans l'école d'ingénieur dans laquelle j'enseigne, je suis la seule femme PR depuis ma nomination qui commence à dater.

Dorothée Berthomieu : La démographie de notre équipe est légèrement plus représentée par des hommes que par des femmes. C'est aussi ce qui est observé au niveau national dans le domaine de la chimie : la section 14 de l'institut de chimie du CNRS, qui est très représentée dans notre équipe, l'est aussi par les chercheur·e·s (42,9 %). En revanche, dans notre équipe et notre institut, les secrétariats sont assurés exclusivement par des femmes et il n'y a aucune femme parmi les informaticiens.

Fabrice Guilbaud : Dans mon département Sociologie, Ethnologie, Démographie de l'UFR Sciences humaines, sociales et philosophie à l'Université d'Amiens, nous sommes vingt-quatre enseignant·e·s-chercheur·e·s (18 MCF et 6 PU). Quinze sociologues et trois démographes relèvent de la section 19 du CNU (Sociologie et démographie), six anthropologues émargent à la section 20 du CNU (Anthropologie-ethnologie-préhistoire). Presque les deux-tiers sont des femmes (15 sur 26) ; on compte autant d'hommes que de femmes parmi les MCF (9/9) mais les six PU sont toutes des femmes.

Cette répartition sexuée n'est pas représentative de celle constatée au niveau national puisqu'en 2017, pour le CNU 20, la répartition F/H est proche, avec 49,8 % de femmes (103/207), mais on constate le déséquilibre en défaveur des femmes en fonction du corps : 61 % parmi les MCF et 30 % parmi les PR.

En ce qui concerne le CNU 19 (sociologie-démographie), la moitié des 904 enseignant·e·s-chercheur·e·s (EC) sont des femmes. Mais, parmi les PU, les hommes sont largement majoritaires, la présence des femmes étant de 36,3 % (contre 56 % de MCF). Ce déséquilibre se meut en inégalités dès lors qu'on regarde de plus près la répartition sexuée en fonction des grades : l'équilibre en trois tiers pour les hommes signifie que la progression de la carrière est le plus souvent complète dans l'échelle des grades ; la distribution bimodale des femmes révèle le verrou qu'est l'accès à la hors-classe chez les MCF (30 % d'hommes promus contre 25 % de femmes) et à la 1ère classe et classe exceptionnelle chez les professeur·e·s (65 % chez les hommes alors que la moitié des PU femmes restent en 2ème classe).

Emmanuelle Daran : Je suis ingénieure de recherche dans un service technique, pas dans une équipe de recherche. Mon service travaille sur les micro et nanotechnologies, il y a vingt-cinq hommes et six femmes.

Au sein de mon laboratoire, nous n'avons pas encore les données chiffrées genrées. Donc il est difficile d'avoir une vision sur l'évolution du nombre de femmes et d'hommes dans les différentes catégories et dans les différentes spécialités du laboratoire : robotique, automatique, informatique, micro-nano systèmes. Mais une simple observation permet de dire que c'est assez majoritairement masculin.

Nathalie Sayac : Mon équipe de recherche, le Laboratoire de didactique André Revuz (LDAR), est issue de la fusion, en 2008, de deux équipes de recherche en didactique de l'Université Paris Diderot, le LDSP (Didactique des sciences physiques) et DIDIREM (Didactique des Mathématiques). Dans ces équipes, les femmes ont historiquement eu une place importante, voire prédominante. Je pense en particulier à Michèle Artigue, internationalement reconnue, mais aussi à Marie-Jeanne Perrin, Aline Robert en mathématiques ou Martine Méheut et Laurence Viennot en physique qui ont toutes joué un rôle important dans le développement de la didactique des mathématiques et celle de la physique, en France.

Même si les disciplines de rattachement de cette équipe (mathématiques, physique, chimie, biologie, géologie, géographie) sont des disciplines scientifiques où on trouve généralement plus d'hommes que de femmes, il se trouve qu'au LDAR la proportion de femmes est nettement plus élevée (douze hommes pour vingt-huit femmes parmi les membres statutaires). Peut-on en conclure que la didactique est une science plus féminine ? En tant que mathématicienne, je ne saurais faire une généralité d'un cas particulier, mais il s'avère qu'au niveau national, ou même international, cette tendance est bien marquée.

Laurent Bouby : Mon équipe se compose d'environ un tiers de femmes et deux tiers d'hommes. La direction est en train de passer d'un homme à une femme. Quant à la spécialité au plan national (l'archéobotanique), elle est assez majoritairement représentée par les femmes.

Laurence Le Cleach : La dermatologie est une spécialité massivement féminine. À ce jour, 69 % des dermatologues français sont des femmes. Le service de dermatologie de l'hôpital Henri Mondor compte quatre hospitalo-universitaires, dont une femme.

Mathilde Lefebvre : Je travaille dans une unité mixte de service (UMS) en sciences humaines et sociales (SHS) composée de six ingénieurs et techniciens (IT) : quatre IT (trois femmes, un homme) de la branche d'activité professionnelle (BAP) « Information, Documentation, Culture, Communication, Edition TICE » (BAP F) ; un IT homme dans la BAP « Informatique, Statistique et Calcul Scientifique » (BAP E), une IT dans la BAP « Gestion et Pilotage » (BAP J). Soit, au total, quatre femmes et deux hommes. Pour les IT de la BAP F, la proportion femme-homme dans l'UMS est assez représentative de ces métiers-là. Plus

largement au sein de la Maison Asie Pacifique (SHS), qui regroupe deux UMR et l'UMS, les IT sont aux trois quarts des femmes (les IT des deux autres UMR sont des femmes relevant des BAP F et J). Concernant plus spécifiquement le métier d'éditeur·trice scientifique que j'exerce, je dirais qu'il est encore assez féminin, même si ces dernières années, il semble y avoir une mixité plus importante.

Patrick Monfort : Je travaille dans une des équipes de l'UMR HydroSciences de Montpellier dont la thématique porte sur les bactéries pathogènes d'origine hydrique. Mon équipe est très féminine ; sur douze permanents : deux PUPH (professeur des universités-praticien hospitalier), trois MC, un DR, une administrative et cinq technicien·ne·s), nous sommes deux hommes. Cette situation ne reflète pas l'ensemble de l'UMR. C'est une équipe majoritairement universitaire enseignant à la faculté de pharmacie. Elle reflète une forte féminisation des études et professions du domaine de la santé depuis les années 1980. Mais malgré la féminisation du milieu hospitalo-universitaire, on constate que les MC sont majoritairement des femmes alors que les PR restent des hommes...

G. L : Avez-vous observé une attribution genrée des rôles et responsabilités dans les équipes scientifiques ou pédagogiques ? Si oui, laquelle ?

P. K : De façon générale, l'accès aux responsabilités est marqué par un fort déséquilibre. Grâce, notamment, à la Mission Égalité femmes-hommes présente aujourd'hui dans toutes les universités, les statistiques commencent à se construire pour mesurer précisément ces écarts ; mais, à ma connaissance, il reste encore un travail conséquent à faire pour avoir des chiffres fiables au niveau national. Je peux dire, sans trop me tromper, que les responsabilités en recherche et dans les plus hautes instances de l'université sont largement détenues par des hommes. Et plusieurs études montrent que les femmes assument plus souvent des responsabilités pédagogiques chronophages et moins valorisées pour leurs carrières.

Et, à nouveau, je retrouve toutes ces grandes tendances dans mon quotidien puisque mon laboratoire est dirigé par un directeur et que toutes les équipes de recherche étaient, jusqu'il y a peu, dirigées par des hommes.

D. B : En introduction, je voudrais préciser que les rôles et les responsabilités ne sont pas corrélés puisqu'on peut être chef d'équipe en assumant *a minima* les responsabilités : signer les documents, faire des entretiens d'IT de moins de trente minutes par agent… Dans ces conditions, de très nombreuses personnes assurent des responsabilités dans les équipes sans être chef.

Dans notre équipe et notre institut, les attributions des rôles sont excessivement « genrées ». Les places de chefs d'équipes sont presque exclusivement occupées (avec ou sans concertation), par les hommes : DU (directeurs d'unités de recherche) et responsables de départements. Cela ne va pas changer prochainement puisque le futur chef d'équipe s'est attribué la direction future de l'institut et a désigné un futur directeur adjoint (homme) sans aucune concertation ni aucun vote. Cette situation me parait bien contraire à l'accord sur *« La modernisation des parcours professionnels, des carrières et des rémunérations »*[2] du 16 octobre 2017.

Dans ces conditions, une femme doit-elle « manager » comme un homme (i.e. avec les mêmes méthodes) pour espérer être cheffe d'équipe ? Dans mon institut montpelliérain qui compte 220 permanents et accueille, en moyenne, plus de 200 non-permanents (doctorants, post-doctorants, invités…), et depuis vingt-cinq ans au moins, les seules femmes ayant ou ayant eu des responsabilités de cheffes d'équipe sont au nombre de quatre, dont trois n'ont pas eu d'enfants.

2 https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/statut_et_remunerations/PPCR/accord_PPCR.pdf

Les responsabilités autres que celles de chef·fe d'équipe sont partagées à peu près à égalité entre hommes et femmes (comme il n'y a pas d'équipes pédagogiques dans mon institut, je ne parle que des équipes scientifiques et administratives). Ces responsabilités portent sur la sécurité, l'administration, l'animation scientifique, la formation doctorale, et la représentation dans les conseils dans les plateaux techniques.

F .G : Dans mon département, tous les membres ont une ou des responsabilités pédagogiques et souvent une responsabilité de recherche.

Actuellement, les responsabilités pédagogiques des parcours professionnels de master sont plutôt occupées par des hommes – alors qu'ils représentent un tiers de l'effectif – mais la codirection du département et les responsabilités pédagogiques de licence et de première année de master sont toutes assurées par des femmes. L'UFR est dirigée par une MCF en sciences de l'éducation, un sociologue MCF en étant directeur-adjoint avec un autre PU en psychologie.

Côté recherche, mon laboratoire est depuis peu dirigé par une directrice (PU) et deux directrices-adjointes, trio de femmes qui succèdent à des équipes de binôme d'hommes ces dix dernières années. Les quatre axes de recherche qui le structurent sont animés par des trios, chacun composé d'un homme et de deux femmes.

Cette configuration n'est pas commune à l'Université de Picardie Jules Verne (UPJV), une université pluridisciplinaire où les responsabilités scientifiques sont assez largement occupées par les hommes : les cinq laboratoires de sciences sont dirigés par des hommes, les dix du secteur santé par neuf hommes et une femme, les neuf en SHS l'étant par cinq hommes et quatre femmes.

Notre laboratoire a déjà été dirigé par une professeure dans le passé. Mais, actuellement, le fait que l'unique UMR de l'université en SHS, un laboratoire

de grande taille (170 personnes dont 77 doctorant·e·s, huit CR du CNRS, 64 EC) soit dirigé par un trio de femmes constitue un signal important envers notre communauté universitaire au sein de laquelle les responsabilités scientifiques, qui restent plus prestigieuses dans l'échelle des valeurs et plus importantes dans la valorisation des carrières, sont d'abord captées par les hommes tandis que les responsabilités pédagogiques sont plus souvent confiées aux femmes, lesquelles sont plus souvent MC ou enseignantes du secondaire.

E. D : Notre direction, qui comprend un directeur et trois directeurs adjoints, ne comporte pas de femme. Au niveau de notre délégation régionale Occitanie Ouest, il a été mis en place des correspondant·e·s Égalité professionnelle femme/homme dans chaque laboratoire. Dans le mien, nous sommes trois (dont moi-même). L'idée est de travailler au sein des laboratoires sur les problématiques de genre.

N. S : Compte-tenu de la prédominance des femmes dans mon laboratoire, mais également du fait que je n'ai jamais ressenti de différence notable – bien qu'extrêmement sensible à la problématique des inégalités sexuées –, je n'avais jamais eu l'occasion de m'intéresser à la répartition des responsabilités au sein du LDAR. Il s'avère en fait que cette répartition n'est pas égalitaire, proportionnellement. En effet, même si c'est une femme (Cécile de Hosson) qui dirige le laboratoire et qu'elle sera remplacée par une autre femme à compter du 1er janvier prochain (Maha Abboud-Blanchard), le nombre d'hommes ayant des responsabilités est plus élevé que celui des femmes (deux directeurs adjoints sur les quatre existant et un président du conseil).

Par ailleurs, si l'on distingue les MCF des PU parmi les membres du laboratoire, les inégalités constatées à l'échelle nationale sont hélas bien présentes puisque l'on compte trois PU hommes sur les sept PU du laboratoire. De plus, si l'on regarde les recrutements de PU dans notre laboratoire ces trois dernières années, deux sur trois sont des hommes, ce qui renforce le déséquilibre sexué constaté.

L. B : Je n'ai pas vraiment observé d'attribution genrée s'agissant des responsabilités. C'est un peu différent en ce qui concerne les rôles : dans notre groupe, on observe que la prise en charge et le suivi des ressources collectives (fonctionnement, plateaux techniques, ressources documentaires, etc) sont plus régulièrement assurés par des femmes et les activités de terrain par des hommes. On pourrait y voir un héritage de l'ancestrale dichotomie des rôles dans les activités domestiques.

L. L. C : En 2018, toutes spécialités confondues, 78.8 % des PUPH sont des hommes. En dermatologie, malgré une nette surreprésentation des femmes, les postes à responsabilités sont occupés très majoritairement par des hommes. À titre d'illustration, sur les trente-cinq services hospitalo-universitaires de dermatologie, seuls dix sont dirigés par des femmes et sur les cinquante-huit unités de recherche en dermatologie, dix !

D. L : Je n'ai pas observé, dans mon équipe, une attribution genrée des rôles et responsabilités. Les trois unités de la Maison Asie Pacifique sont dirigées actuellement par des femmes (c'est certes la première fois que cela se produit de manière concomitante), ces trois directrices ont succédé à des hommes et à des femmes. Concernant les chercheurs et les enseignants-chercheurs, il y a une part un peu plus importante d'hommes, mais ce n'est pas une majorité écrasante. Cela tient peut-être aux disciplines des SHS (anthropologie, histoire, littérature, sociologie…).

P. M : Vu le rapport homme/femme de mon équipe, les responsables, aussi bien côté recherche que côté pédagogie, sont des femmes. J'en suis très heureux car ce que j'y vis mérite d'être évoqué : efficacité, sérieux, rigueur, pas de perte de temps dans les commérages ; tout le monde est au travail à 8h – 8h30, part à 17h30, prend une heure de pause méridienne, et deux pause-café brèves mais vécues ensemble et conviviales !

G. L : Y a-t-il, selon vous, des traits spécifiques au genre s'agissant des choix de domaines thématiques, de l'usage du numérique, de l'expérimental, des choix dans votre secteur scientifique ?

P. K : Cette question est importante mais aussi délicate. À l'échelle nationale, je n'ai pas les chiffres, qui ne sont d'ailleurs pas si faciles à recueillir car il faut associer les enseignant·e·s-chercheur·e·s et les chercheur·e·s à des spécialités bien définies qui fassent consensus. Dans les communautés scientifiques on voit néanmoins des différences : par exemple, il y a plus de femmes en systèmes d'information qu'en réseau. Et je retrouve encore cela dans mon laboratoire puisque nous avons plusieurs équipes de recherche qui sont exclusivement masculines ou comptent moins de 5 % de femmes (en architecture logicielle, en robotique, etc).

Mais une nouvelle question importante émerge aujourd'hui. Y a-t-il des biais genrés dans les résultats des algorithmes ? J'ai découvert cette question en échangeant avec des collègues de médecine. En santé, le grand public commence à découvrir que la crise cardiaque est moins bien prise en charge chez les femmes que chez les hommes car les symptômes sont différents, mais ceux qui prévalent dans l'enseignement de la médecine sont encore les symptômes associés à l'infarctus masculin ; que les posologies de certains anxiolytiques sont surdosées pour les femmes car ils n'ont été testés initialement que sur des souris mâles puis ensuite majoritairement sur des hommes. Je pourrais multiplier les exemples. L'INSERM a organisé, en novembre dernier, le premier grand colloque *« Sexe et genre en santé – une articulation innovante »* consacré à ces questions[3].

Je me suis donc demandé ce qu'il en était dans mon propre secteur, celui du numé-

3 Voir sur le sujet l'article de Renée Ventura, *VRS* 398 11/2014. http://sncs.fr/VRS-no-398-11-2014

rique. Avec une collègue, Cécile Favre de Lyon 2, nous avons organisé un premier *workshop* interdisciplinaire en janvier dernier à la Maison des sciences de l'homme Paris Nord qui a confirmé que la recherche sur cet aspect était encore très restreinte et pas structurée. Avec une autre collègue, Chantal Morley de l'Institut Mines-Telecom Business School, qui est une spécialiste des questions de genre dans le numérique, nous avons entamé un état de l'art. Et ce que nous découvrons nous interroge vraiment. Des travaux récents, qui ont comparé plusieurs logiciels de reconnaissance de visages, montrent des différences significatives sur les performances entre visages d'hommes et de femmes. Les voix féminines des agents conversationnels qui sont en plein essor confortent des stéréotypes de genre. Récemment, *Amazon* s'est aperçu que l'algorithme qui contribue à son processus de recrutement a intégré une discrimination sexiste. Là aussi je pourrais multiplier les exemples.

D'autres questions se posent sur les usages liés au genre des outils numériques. Par exemple, quel est l'impact des artéfacts numériques sur le travail au quotidien des accompagnant·e·s des personnes âgées, très majoritairement femmes ? Dans un tout autre domaine, celui des violences conjugales, une étude toute récente montre que ces violences s'accompagnent très souvent de cyberviolences (logiciels espion sur ses outils numériques, mots de passe usurpés, etc).

Je me suis donc permise d'élargir le champ de votre question initiale car il y a des questions de recherche à fort impact sociétal encore très peu étudiées qui sont en train d'émerger dans le champ du numérique et qui concernent directement celles et ceux qui conçoivent les outils et inventent les nouveaux usages dans les laboratoires de recherche.

D. B : À ma connaissance, il n'y a pas d'approche spécifique ni de choix scientifique genrés au niveau de la recherche, des choix thématiques etc… dans mon institut.

Cependant, les études du CNRS rapportent que la section 13 de l'Institut de chimie du CNRS (« Molécules : structures et interactions », mais aussi « Chimie théorique ») est l'une des six sections qui n'ont recruté qu'entre 14 % et 20 % de femmes.

F. G : C'est assez difficile à dire dans la mesure où on ne dénombre pas les sous-spécialités de manière précise et, quand cela est fait, la répartition sexuée n'est pas renseignée. Mais, s'agissant des recherches sur le genre en France, la sociologie est la discipline qui a joué le rôle le plus important dans leur développement et c'est un pan entier de la recherche qui a été très majoritairement drainé par des femmes. Dans les grosses sous-spécialités de la discipline (sociologie du travail, sociologie de l'éducation, sociologie des migrations), il me semble que la répartition des hommes et des femmes est relativement équilibrée. Certaines spécialités à plus petits effectifs comptent davantage d'hommes que de femmes, la sociologie des sciences et des controverses scientifiques me semble en être un exemple – j'ai d'ailleurs souvent remarqué que les débats théoriques en sociologie, dans les revues, les symposiums, les réseaux de recherche, sont le plus souvent animés par des hommes.

E. D : Je suis en lien avec une équipe en sciences sociales de l'Université Jean-Jaurès de Toulouse, qui travaille sur la problématique genre et travail. L'une des chercheuses, Nathalie Lapeyre, membre du réseau MAGE (Marché du travail et genre)[4], a fait une conférence sur l'état de la féminisation des domaines scientifiques[5] lors du congrès de la Société française d'optique qui s'est tenu à Toulouse du 3 au 6 juillet 2018. L'édition 2018 du congrès était placée sous le signe de l'égalité professionnelle femme-homme dans les carrières scientifiques, une initiative particulièrement pertinente actuellement.

N. S : En didactique des mathématiques, comme en didactique des sciences expérimentales ou de la nature, il ne me semble pas qu'il y ait des traits spécifiques liés au genre concernant le numérique ou l'expérimental. Ces thématiques sont traitées aussi bien par les femmes que par les hommes, indifféremment.

L. B : Oui, on peut identifier des traits spécifiques s'agissant du choix thématique : manifestement, ma spécialité, l'étude des macrorestes végétaux archéologiques, attire beaucoup plus les femmes que les hommes. On le constate tant chez les étudiant·e·s que chez les scientifiques en poste. Il ne semble pas qu'il y ait une évolution notable. Enfin, concernant le numérique et l'expérimental, on retrouve un peu la dichotomie évoquée dans ma réponse précédente.

L. L. C : Il ne me semble pas que dans mon domaine, la manière d'aborder les thématiques de recherche ou bien le choix des domaines de recherche dépendent du genre.

P. M : On pourrait sans doute identifier des traits spécifiques au genre dans le contexte d'une faculté de pharmacie, mais c'est à vérifier. Pour moi, il n'y a pas de spécificité visible dans les activités de recherche là où l'effectif des femmes est sensiblement supérieur à celui des hommes. Bon, c'est sûr, il y a un technicien homme, et un chercheur homme, *gay* par ailleurs, qui ne revendiquent pas le pouvoir à la place des femmes !

G. L : Qu'en est-il de la reconnaissance des travaux selon le genre : place des femmes et hommes dans les colloques, publications, leur visibilité et notoriété… ?

P. K : Des travaux récents montrent que les chercheures dans le domaine plus général de l'ingénierie reçoivent moins de citations, même à qualité scientifique équivalente. Ils mettent aussi en évidence ce qui est appelé *« l'effet Matilda »* qui

4 Voir ce numéro, l'article sur le MAGE « Je travaille donc je suis ! Perspectives féministes ».

5 Voir Nathalie Lapeyre, Mixité des sciences et enjeux de l'inclusion des femmes dans les métiers scientifiques. *http://certop.cnrs.fr/wp-content/uploads/2018/06/LAPEYRE-NATHALIE-OP2018.pdf*

se définit comme la minimisation de la contribution des femmes scientifiques à la recherche dont le travail est souvent attribué à leurs co-auteurs masculins. Je ne suis pas spécialiste de scientométrie et je ne sais donc pas ce qu'il en est exactement dans le domaine de l'informatique mais les femmes sont moins nombreuses et moins visibles. Au début de cet été, j'ai participé à une des conférences majeures de l'Intelligence artificielle, qui regroupait, à Stockholm, plus de quatre mille chercheur·e·s de ce domaine. Et un coup d'œil sur les salles de conférence remplaçait les statistiques : les femmes étaient très minoritaires.

D. B : Dans les congrès internationaux de ma discipline, les femmes ne sont presque jamais présentes en tant que conférencières dans les plénières. Je ne vois pas cette situation changer, ou si peu. Comment faire pour gagner en visibilité ? Des initiatives ont été prises pour mettre les femmes sur le devant de la scène : appel au *boycott* d'un congrès qui affichait exclusivement des conférenciers, organisation d'un congrès de femmes... Comme la communication scientifique est essentielle dans l'évaluation des chercheur·e·s, cette « censure » peut conduire à de grosses distorsions dans la reconnaissance scientifique en général et se traduire par des retards de carrière.

Pour ce qui est de la reconnaissance des publications selon le genre, ce que j'observe, c'est que plus le chercheur est connu, plus il est cité. Et le chercheur est d'autant plus cité qu'il donne et participe à des conférences. Ce système participe au « vedettariat ». Concernant l'édition, n'est-il pas remarquable qu'il y ait beaucoup plus d'éditeur·e·s en chef hommes que de femmes ?

Enfin, il ne faut pas oublier que, dans les sciences expérimentales, les moyens matériels (équipements, etc…) dont disposent les équipes de recherche participent grandement à leur succès : la capacité à lever des fonds auprès d'industriels (montant des financements obtenus et leur pérennité) fait l'objet d'une forte reconnaissance. Gage de réussite, cette capacité, – comme celle de réseautage – continue à bénéficier aux hommes…

A noter que pour la première fois en 2013, une femme, chimiste théoricienne, a été élue à l'Académie des sciences en section chimie, ce qui en dit long du chemin de la reconnaissance des travaux scientifiques des femmes dans la discipline. Tout arrive à qui sait attendre…

F. G : L'édition en sociologie et en sciences sociales ne se porte pas très bien, les grands éditeurs commerciaux n'en publient plus ou peu ; mais les collections universitaires sont souvent dirigées par des hommes : c'est le cas, par exemple, aux éditions La Découverte, Armand Colin, PUF, Seuil… Il en va de même des principales revues de la discipline à quelques exceptions notables, telles que les *Actes de la recherche en sciences sociales et sociétés contemporaines*, codirigés par deux femmes.

La division du travail en SHS reste moins importante que dans la majeure partie des disciplines d'autres secteurs de la recherche, tels que la santé, les sciences expérimentales ou fondamentales. Les signatures sont plus souvent individuelles, en binôme ou en petits collectifs tant et si bien que cela limite peut-être les effets de captation des résultats par les DR *via* les signatures élargies de travaux.

E. D : J'ai le sentiment que nous avons du mal à recruter des filles. Cette année, pour la première fois, je n'ai eu aucune candidate pour le sujet de stage que j'ai proposé. Suite à une conférence sur l'androcentrisme dans les sciences, je me suis rendue compte qu'une explication pouvait être que nos objets de recherche sont très genrés sur un plan masculin et n'attirent donc pas les filles.

N. S : La reconnaissance des travaux se faisant en fonction de la qualité des travaux et non en fonction du sexe des chercheur·e·s, je pourrais dire qu'en didactique des mathématiques ou de la physique, les femmes sont davantage visibles dans les colloques ou au niveau national, voire international. Michèle Artigue a été présidente de l'ICMI[6] et a reçu la médaille Félix Klein en 2013 et la médaille Luis Santalo du CIAEM[7] en 2014.

On peut néanmoins souligner que les principaux cadres de la didactique des mathématiques française sont portés par des hommes : Guy Brousseau pour la Théorie des situations et Yves Chevallard pour la Théorie anthropologique du didactique, même si celui de la « double approche » (didactique et ergonomique) a été élaboré par deux femmes (Aline Robert et Janine Rogalski).

L. B : En archéobotanique, l'encadrement des groupes de recherche, des colloques et publications est souvent assuré par des femmes, ne serait-ce qu'en raison de leur nombre. Dans notre situation, les quota mis en place pour les jurys, par exemple, auraient de fait plutôt tendance à favoriser les hommes.

L. L. C : Il n'y a pas, à ma connaissance, d'enquête sur ce sujet en France en dermatologie. Mais mon impression est que beaucoup plus d'hommes que de femmes y ont une reconnaissance internationale. Les choses semblent moins nettement déséquilibrées au niveau national.

M. L : Je n'ai pas le sentiment qu'il y ait une reconnaissance différente selon le genre dans les disciplines SHS pour lesquels mon unité de service travaille mais, encore une fois, je n'en ai qu'une vision périphérique.

P. M : On ne distingue pas vraiment de différence du fait qu'il y a très majoritairement des femmes. Elles n'ont pas de problème spécifique pour se positionner dans leur thématique de microbiologie hospitalière et environnementale. Le seul problème, aujourd'hui résolu, dans les facultés de pharmacie composées majoritairement de femmes, est la bataille qu'ont dû mener les professeures en pharmacie ayant une activité hospitalière pour obtenir le titre, et donc le salaire qui

6 International Commission for Mathematical Instruction.

7 Comité interaméricain d'Éducation mathématique.

va avec, de PUPH. Seuls les médecins – majoritairement hommes – avaient jusque là le droit d'être PUPH, étant *de facto* des mandarins dans le système hospitalier et dans les facultés de médecine. Les « pharmaciennes » ont réclamé, il y a quelques années, cette fonction de PUPH parce que certaines d'entre elles ont aussi une fonction hospitalière. Les PUPH médecins ont agi en coulisse contre, car ils voyaient l'arrivée d'une concurrence de pouvoir au sein de l'hôpital. Elles l'ont obtenu : dans mon équipe il y a deux PUPH femmes pharmaciennes. Ce qui est sûr, c'est qu'à l'hôpital, c'est une bataille pour les femmes, qu'elles soient PUPH ou médecins, pour se positionner face à leurs homologues hommes. Et bien souvent et indépendamment de leurs compétences professionnelles, elles préfèrent laisser ces derniers et leur ego, grignoter leur « os de pouvoir ».

G. L : Quelles autres observations vous inspirent cette analyse des métiers de l'ESR au prisme du genre ?

P. K : Si le constat des faits montre que la situation actuelle est vraiment mauvaise, je garde un certain optimisme pour l'avenir. Les choses commencent à bouger. Et ce, à tous les niveaux du terrain. Les grands organismes (CNRS, INSERM, INRIA…) ont pris conscience des enjeux. Les universités commencent, elles aussi, à s'engager. Par exemple, dans la mienne où je suis aussi chargée de mission Égalité femmes-hommes depuis un an et demi, je ressens un soutien fort de l'équipe présidentielle. Les laboratoires de recherche et les composantes d'enseignement commencent, elles aussi, à être sensibilisées aux inégalités de genre et des mesures commencent à se mettre en place localement.

Des associations et des réseaux s'activent aussi beaucoup. Dans ma communauté, la Société informatique de France est très active pour faire connaître la situation et réfléchir sur des actions pour l'améliorer. Dans le monde professionnel, des réseaux de femmes du numérique se mettent en place. Tout cela contribue à une dynamique positive. En revanche, tous ces efforts sont encore très dispersés et très peu de moyens sont alloués au niveau de l'État. Il n'y a ainsi aucun budget fléché pour les missions Égalité femmes-hommes, maintenant obligatoires et dont le rôle est majeur dans la structuration des actions menées au sein des universités. Or, si l'on en revient plus précisément au domaine du numérique, des analyses menées à l'international sur des expériences ayant produit des résultats durables, avec des stratégies différentes, montrent que les saupoudrages ne suffisent pas et qu'il faut une politique volontariste accompagnée de moyens à la fois humains et financiers. Mon optimisme quant à l'essor d'actions sur le terrain menées par de plus en plus d'acteurs et d'actrices sera conforté quand je verrai arriver dans nos établissements d'enseignement supérieur des aides concrètes et coordonnées des différents ministères concernés, à la hauteur des enjeux, à la fois en gestion des ressources humaines, en recherche et en formation.

D. B : Bien que la discipline dans laquelle s'inscrit mon activité scientifique depuis plus de trente ans ne soit pas « genrée » (pour ce qui est du choix des thématiques scientifiques), le mode d'organisation par nos tutelles cautionne très fortement l'absence de diversité dans les modes d'organisation (rôles) dans les laboratoires. Pour éveiller des vocations de cheffes d'unités, ne faudrait-il pas que nos tutelles prennent la peine d'y réfléchir et veillent à changer les schémas de pouvoir ?

N. S : Le plafond de verre qui prédomine dans de nombreux métiers n'épargne hélas pas les métiers de l'ESR, même si c'est bien par la qualité de leurs travaux que les chercheur·e·s sont reconnu·e·s. Dans l'enseignement supérieur, comme ailleurs, il me semble que les hommes s'autorisent davantage et sont plus encouragés que les femmes à prendre des responsabilités ou à passer des HDR. Ils accèdent ainsi davantage et plus jeunes à des postes que les femmes pourraient tout autant briguer (PU, président·e·s d'université ou de composantes universitaires, etc). Même s'il se trouve, peut-être plus qu'ailleurs, des femmes qui sont reconnues pour leurs travaux et qui savent s'imposer ou se battre, l'enseignement supérieur reste donc un lieu où les inégalités liées au genre perdurent.

Pour finir, je livrerais une anecdote personnelle. J'ai choisi de rédiger ma note de synthèse d'HDR en écriture inclusive parce que la langue reflète la société et sa façon de penser le monde et que, particulièrement en mathématiques, les femmes doivent y être plus visibles et mieux représentées. Ce choix revendiqué et explicité en début de note a suscité de nombreux commentaires, pas toujours très heureux, plus particulièrement de la part de collègues hommes. Ainsi, même si la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes dans l'université encourage les initiatives qui visent à lutter contre les stéréotypes de sexe, ces réactions témoignent du fait qu'il reste encore un long chemin à parcourir pour y parvenir.

L. L. C : Les médecins chercheurs, c'est à dire les médecins hospitalo-universitaires, restent majoritairement des hommes malgré la féminisation de la profession. Les causes sont sans doute multiples. La répartition du temps entre vie familiale et professionnelle reste un frein important, sans doute aussi important qu'une intériorisation par les femmes que ces postes ne sont pas pour elles. Les stéréotypes ont globalement régressé mais perdurent. Les remarques venant d'hommes comme de femmes sur la possibilité de suivre une carrière hospitalo-universitaire tout en étant une bonne mère restent fréquentes. L'objectif à terme serait de ne plus avoir à parler de genre dans le monde professionnel, mais seulement de questions professionnelles.

P. M : De mon expérience personnelle, je retiens qu'une équipe très majoritairement féminine est aussi efficace, voire plus car s'affranchissant de guerres de clochers, qu'une équipe majoritairement masculine. Je le réaffirme car c'est ma situation, sans toutefois prétendre la généraliser du seul fait que je la trouve plaisante.

Des femmes toujours trop peu nombreuses dans la recherche

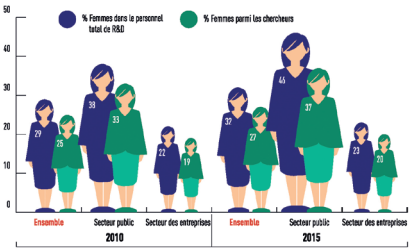
En 2015, les personnels de la recherche publique et privée – nommée dans les textes officiels « recherche et développement » (R&D) – sont estimés, au total, à 428 000 « équivalents temps plein » (ETP). Une nette majorité d'entre eux – 251 500 ETP – travaillent dans des entreprises, les administrations en regroupant environ 177 200. Parmi eux, 56 400 sont dans des établissements publics à caractère scientifique et technologique (EPST), 22 700 dans des établissement public à caractère industriel et commercial (EPIC) et 89 000 dans les établissements d'enseignement supérieur et de recherche (dont 68 000 dans les établissements sous tutelle du ministère de l'Enseignement supérieur[1].) Cette même année, le taux « moyen » de femmes est évalué à 32,4 % ; autrement dit, les femmes en R&D, tous secteurs confondus, seraient bien peu nombreuses, environ 138 000 ETP.

Florence Audier
Laboratoire statistique, analyse, modélisations multidisciplinaires (SAMM), Université Panthéon-Sorbonne

Cette évaluation correspond aux critères adoptés en France, qui ne sont d'ailleurs pas forcément partagées partout, ce qui rend les comparaisons internationales malaisées. Cela tient notamment à un certain flottement dans les définitions d'une part, et à la façon de compter : en personnes physiques (PP) ? en équivalent temps plein ? Retient-on dans les entreprises tous les personnels des services de recherche / laboratoires toutes fonctions confondues où seulement ceux spécifiquement affectés à la recherche ? Tous les docteurs et ingénieurs sont-ils considérés comme des personnels de recherche quelles que soient leurs fonctions dans l'entreprise ? Ces choix de définitions influencent nettement les évaluations. Ainsi, par exemple, si on se réfère aux données publiées par l'OCDE et reprises dans les Chiffres Clés de 2018, qui retiennent les personnes physiques (PP), la France n'aurait que 27% de femmes dans la R&D, ce qui la placerait très en dessous de la moyenne de l'Union européenne (1/3 de femmes) et de la moyenne de l'OCDE.... la reléguant plutôt en bas du classement.

Les femmes sont diversement représentées dans les différents « secteurs » selon qu'elles exercent soit le métier de chercheure, soit qu'elles contribuent aux travaux de soutien à la recherche. Ainsi, pris globalement, le secteur R&D des entreprises ne compte que 22,5 % des femmes ETP (20,3 % parmi les chercheurs et 26,8 % parmi les personnels de soutien). Par contre, dans le secteur des administrations (secteur public et secteur non lucratif), les femmes sont, comme attendu, nettement plus présentes : elles y représentent plus de 60 % des personnels de soutien et plus de 36 % des chercheurs.

Les femmes dans la recherche en France par secteur institutionnel en 2010 et 2015.



Source : figure tirée de *Vers l'égalité femmes-hommes ? Chiffres clés*, page 36 (https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/publications/droits-des-femmes/egalite-entre-les-femmes-et-les-hommes/vers-legalite-reelle-entre-les-femmes-et-les-hommes-chiffres-cles-edition-2018/).

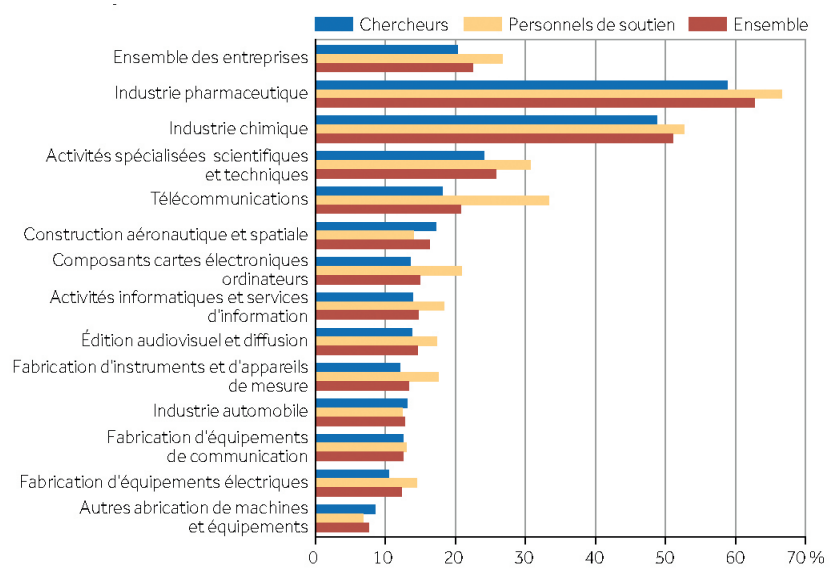
La « sur-représentation » des femmes en R&D dans le secteur des administrations par rapport aux entreprises aboutit à une divergence entre les situations des hommes et des femmes : les hommes sont nettement plus nombreux dans les entreprises que dans le secteur des administrations, respectivement 195 000 contre 97 000, au contraire des femmes qui sont bien plus nombreuses dans le secteur de l'administration, respectivement 57 000 et 80 000.

1 https://infos.emploipublic.fr/article/8-organismes-de-recherche-qui-emploient-des-fonctionnaires-eea-7337

Les femmes en R&D dans les entreprises

Les personnels de R&D travaillant en entreprises ont connu une expansion considérable depuis quinze ans. Leur nombre total passe de 185 500 en 2001 à 251 400 en 2015, soit une croissance de près de 36 %. Parmi eux, les chercheurs ont vu leur effectif quasi-doublé (ils passent de 88 500 à 166 000), tandis que les personnels de soutien connaissaient une régression régulière (moins 10 000 ETP durant cette même période). L'emploi féminin connaît une évolution assez similaire à celle de l'emploi masculin : doublement des effectifs de chercheures, qui passent de 16 900 à 33 600, accompagné d'un net tassement des effectifs de « soutien », qui perdent 2 000 emplois, passant de 24 900 à 22 900. Par conséquent, la part des femmes parmi les chercheurs en entreprises a, selon les années, fluctué entre 19 % et 21 %, celle des femmes parmi les personnels de soutien entre 26 % et 30 %. Toutefois, les jeunes générations s'illustrent par des taux de féminisation plus élevés : 25 % des chercheur·e·s de moins de trente ans sont des femmes, ce qui n'est le cas que de 14 % des plus de cinquante ans….

Part des femmes dans les effectifs de recherche des entreprises en 2015 en France (en %)



Source : MESRI-DGESIP/DGRI-SIES.

Source : histogramme tiré de *L'état de l'enseignement supérieur et de la recherche en France,* 2018 p.87, n°3. https://publication.enseignementsup-recherche.gouv.fr/eesr/FR/EESR-FR.pdf

Autre caractéristique importante : plus encore que leurs homologues masculins, les chercheuses sont nettement concentrées dans certaines branches industrielles. Ainsi, elles sont majoritaires dans l'industrie pharmaceutique avec près de 60 % des chercheurs, et à parité avec près de 49 % des chercheurs de l'industrie chimique. Mais à part la branche « activités spécialisées, scientifiques et techniques », un peu fourre-tout, où elles occupent encore près du quart des postes de chercheurs, les chercheuses sont à peine représentées ailleurs, en particulier dans les sciences de l'ingénieur, les maths, la physique… C'était déjà le cas en 2006, et la polarisation s'est encore accentuée depuis.

Les femmes en R&D dans le secteur des administrations

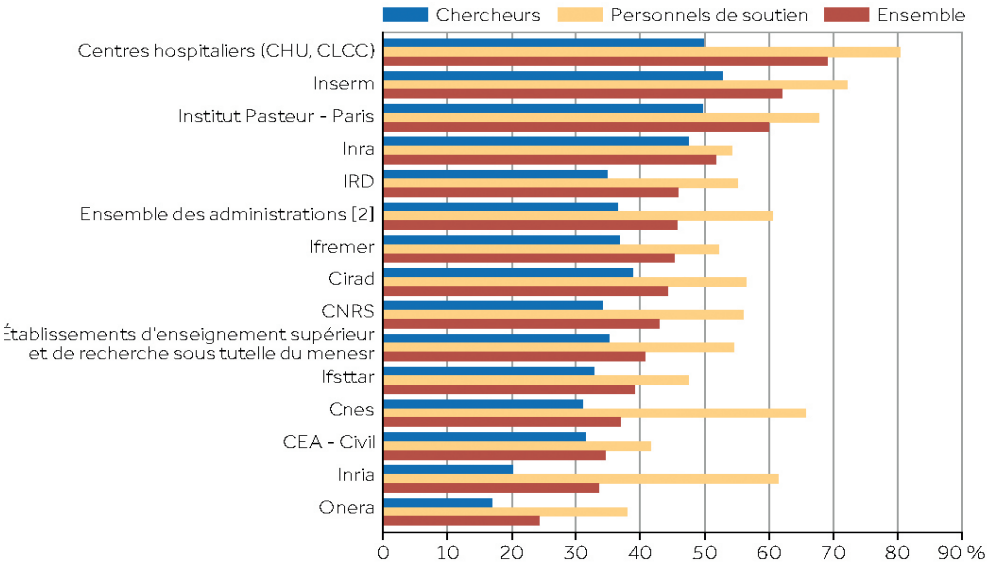
Sous cette appellation peu attrayante – qui englobe le secteur public et celui *« sans but lucratif »* (ISBL) – sont regroupés tous les personnels aux fonctions de recherche et de développement travaillant dans les EPST, les EPIC, dans l'enseignement supérieur – sous tutelle ou non du ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation –, ceux en poste dans les centres hospitalo-universitaires (CHU) ainsi que ceux qui travaillent dans les ministères, les établissements publics administratifs (EPA) ainsi que dans des institutions à but non lucratif, tel l'institut Pasteur.

Les femmes en recherche, qui relèvent de ce vaste secteur de l'administration (hors entreprises publiques) étaient, en 2015, au nombre de 80 400 environ, réparties quasi également entre chercheuses (40 800) et personnels de soutien (39 600). Par comparaison, notons que leurs homologues masculins, globalement un peu plus nombreux, se répartissent par contre très différemment : ils sont très majoritairement des chercheurs et bien plus rarement des personnels de soutien (71 000 chercheurs et 26 000 autres)



Source : *Vers l'égalité femmes-hommes ? Chiffres clés,* page 34.

Part des femmes dans les effectifs de recherche des administrations en 2015 en France (en %)



Source : MESRI-DGESIP/DGRI-SIES.

Source : histogramme tiré de *L'état de l'enseignement supérieur et de la recherche en France,* 2018 p.87, n°2.
https://publication.enseignementsup-recherche.gouv.fr/eesr/FR/EESR-FR.pdf

Note : dans le secteur des administrations, les femmes sont donc proportionnellement nombreuses. Néanmoins les effectifs concernés sont extrêmement contrastés, allant de moins de 2 000 à un peu plus de 10 000.

Les femmes dans les organismes de recherche

En 2016, selon le *Tableau de bord sur l'emploi scientifique*, qui couvre seize organismes, le total des chercheuses dans cet ensemble (personnels présents au 31 décembre) est de 17 300, soit un peu plus de la moitié de l'effectif masculin, évalué à 30 740. Sans surprise, ce sont les EPST qui regroupent l'essentiel des forces, avec 11 700 des 17 300 chercheuses, soit une proportion supérieure à celles des chercheurs (63 % des hommes et 67 % des femmes sont dans les EPST). D'où un déséquilibre femmes-hommes moins important dans les EPST que dans les EPIC, dû essentiellement à la pluridisciplinarité plus fréquente dans les EPST que dans les EPIC.

A noter que chez les doctorant·e·s, qui contribuent largement aux activités de recherche dans les organismes, les femmes sont plutôt mieux représentées qu'elles ne le sont parmi les personnels permanents : 40,7 % contre 34,5 %. Cette proportion plus élevée de femmes parmi les doctorants est particulièrement visible dans les EPST, où elle dépasse les 43 %.

Contrairement aux chercheurs, les personnels de soutien à la recherche qui travaillent dans ces organismes sont en majorité des femmes : dans les EPST, elles représentent en effet 58 % des effectifs et leur part est voisine de 49 % dans les EPIC (55,6 % dans l'ensemble). Dès lors, le nombre de femmes (26 700) devient très proche de celui des hommes (30 000) dans les EPST. Cette situation est loin de prévaloir dans les EPIC, où les hommes sont quasiment deux fois plus nombreux que les femmes. Bien sûr, ces comparaisons présupposent que les concepts présidant à la répartition des effectifs selon les fonctions – notamment les fonctions administratives liées aux activités de R&D – sont invariants dans les différentes institutions, ce qui est invérifiable.

Reste que les situations sont très contrastées selon les organismes, avec des taux de chercheuses allant de 17 %, comme à l'ONERA, à 53 % comme à l'INSERM. Ces contrastes ont évidemment à voir avec leurs spécificités disciplinaires.

Les femmes dans l'enseignement supérieur[1]

En 2015, sur un total de 47 800 enseignants-chercheurs (EC), 17 600 (37 %) sont des femmes. On le sait, la présence des femmes est singulièrement plus faible parmi les professeur·e·s (sur 14 800 PR, seulement 24 % sont des femmes) que parmi les maître·sse·s de conférence (sur 33 000 MCF, 44 % sont des femmes). Néanmoins, la présence des femmes est en nette croissance, comme en témoigne l'évolution de leur part dans les recrutements : par exemple, elles passent de 25 % des PR recrutés en 2005 à 40 % en 2015 ; et de 39 % de MCF à 46 % dans la même période. Si l'impact de la féminisation des recrutements sur la féminisation du corps des EC parait lent – seulement plus six points pour les PR et plus trois points pour les MCF sur

1 Les informations retenues ici sont extraites du très riche document de Dominique Faudot de 2017, *Les carrières des enseignantes-chercheuses dans l'enseignement supérieur.* http://www.snesup.fr/sites/default/files/fichier/femmes_et_esr.pdf

dix ans ! – c'est évidemment que ces tendances au rééquilibrage dans les recrutements ne modifient qu'à la marge le « stock » des EC qui s'est constitué au fil des ans. Et la parité reste encore aujourd'hui d'autant plus éloignée que, même à présent, celle-ci n'est pas encore atteinte dans les recrutements, en particulier chez les PR.

Au sein même de chacun des deux grades d'EC, les situations des hommes et des femmes sont loin d'être équivalentes, en particulier parmi les PR : alors que 29 % des PR2 (i.e. le grade le plus bas) sont des femmes, elles ne sont plus que 11,7 % des PR dans la « hors classe 2 » (i.e. le grade le plus élevé). D'ailleurs, les femmes ne sont majoritaires dans aucun des corps et aucun des grades.

La progression sur vingt ans du pourcentage de femmes dans les corps des professeurs et des MCF est en moyenne de dix points environ. Toutefois, l'augmentation de la part des femmes dans les deux corps est très variable selon les disciplines, en raison notamment des différentiels de croissance des disciplines et aussi des forts contrastes dans les choix disciplinaires des uns et des autres. Dès lors, chez les PR, le nombre d'années nécessaires, au rythme où vont les choses, pour atteindre la parité serait de… 231 années pour le groupe V (mathématique/maths appliquées/informatique) mais seulement de trois ans pour le groupe III (langues/littérature).

Estimation du nombre d'années nécessaires pour atteindre la parité parmi les professeurs selon les disciplines.

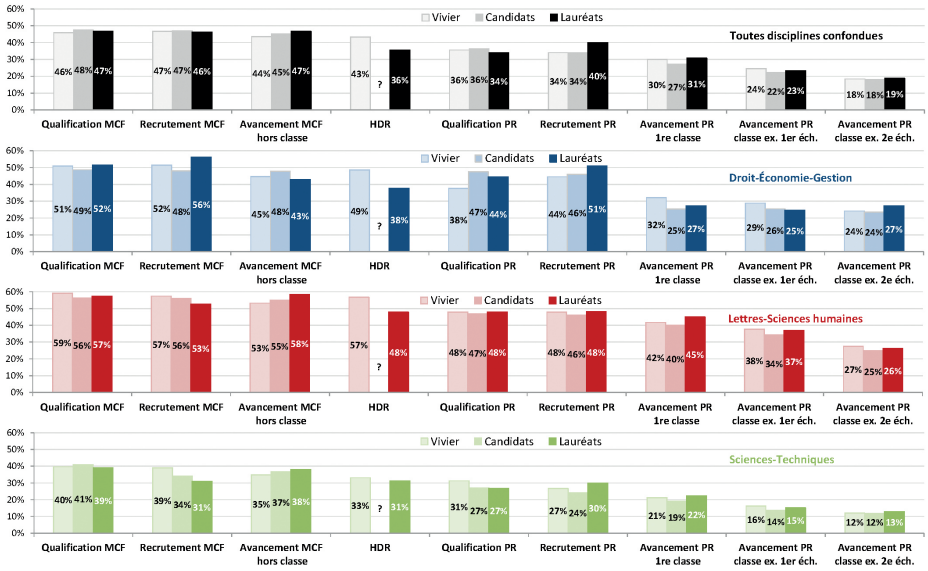
Groupes de disciplines CNU	Variation observée sur 10 ans (en %)	Nbr d'années nécessaires pour atteindre la parité 50/50
I Droit	6.84	29
II Economie-gestion	8.8	30
III Langues littérature	10.77	3
IV SHS	6.27	31
V Mathématiques	1.53	231
VI Physique	3.28	111
VII Chimie	9.42	29
VIII Sciences de la terre	5.03	71
IX Mécanique	4.42	86
X Biologie	9.34	24
XI Pharmacie-médicaments	9.05	16
XII Sciences éduc/communication	5.98	34

Calculs : Dominique Faudot

Pour des raisons liées à l'exacerbation de la concurrence et à la faiblesse des recrutements, l'âge moyen auquel les MCF sont recrutés a tendance à augmenter depuis une décennie, obérant sans doute encore davantage les possibilités le passage de MCF à PR, en particulier pour les femmes. Elles deviennent MCF (en moyenne) passés 34 ans contre 33 une décennie avant, et celles qui deviennent PR ont autour de 46 ans (elles avaient en moyenne 43 ans en 2007).

A noter que la présence différentielle des hommes et des femmes selon les disciplines, les corps, les grades… résulte en grande partie de la combinaison sexuée de leurs viviers – les doctorants – et de la dynamique des recrutements féminins aux différents niveaux. Ainsi que le montre la figure suivante qui, pour tout l'enseignement supérieur et pour les trois groupes de disciplines que sont le droit-économie-gestion, les SHS, et les sciences et techniques, met en regard la part des femmes parmi le « vivier » des EC (c'est-à-dire les docteurs), les candidats au recrutement et à l'avancement, et les lauréats, la part des femmes parmi les candidats est souvent inférieure à leur part dans le vivier, tandis que leur part parmi les lauréats est plutôt meilleure. A noter que les doctorantes contractuelles sont légèrement plus nombreuses, sauf en sciences, et plus jeunes dans chacun des grands secteurs ainsi qu'en moyenne pour l'ensemble des ATER. C'est ensuite, comme l'écrit Dominique Faudot, que *« les choses se gâtent quelque peu et la dégradation s'accentue avec l'avancée en grade »*.

Proportion de femmes candidates et lauréates aux principales étapes de la carrière des EC en 2015.



Source : Figure 3, page 3, de la note de la DGRH *La situation des femmes universitaires dans l'enseignement supérieur en 2015* https://cache.media.enseignementsup-recherche.gouv.fr/file/statistiques/45/7/Note_de_la_DGRH_n2_mai_2017_La_situation_des_femmes_dans_l_enseignement_superieur_en_2015_779457.pdf

La France est au 8ème rang mondial pour son nombre de chercheurs.

Comme on l'a déjà évoqué, les comparaisons internationales présupposent des indicateurs homogènes. C'est ce que tente de faire l'OCDE, dont ces quelques points de repères sont extraits. Ainsi, rapporté à la population en emploi, la France, avec 10,1 chercheurs pour mille actifs en 2015 se place au septième rang mondial, après le Danemark, la Suède, la Belgique, au niveau du Japon, et devant la Grande-Bretagne et l'Allemagne. En nombre absolu de chercheurs ETP, la France se place au 8ème rang mondial, juste après la Grande-Bretagne. De même, la France se place au 8ème rang quant à la part des chercheurs en entreprise, dont le taux est similaire à celui de l'Allemagne et des Pays-Bas, et supérieur à celui qui prévaut en Italie, en Espagne et même en Grande-Bretagne.

Concernant la place des femmes, le classement des différents pays de l'OCDE en fonction de leur part dans les effectifs de chercheur·e·s en 2015[1] montre que la France se situe parmi les pays où la part de celles-ci est faible. Elles sont en effet plutôt mal représentées de façon globale et de façon « sectorielle » dans la recherche en entreprise et plus encore dans la recherche publique.

1 Voir figure 38.04 : https://publication.enseignementsuprecherche.gouv.fr/eesr/FR/T493/la_parite_dans_la_recherche/

Dominique Faudot et l'égalité femmes-hommes



Dominique Faudot

Le 7 décembre 2011, Dominique Faudot, professeure des universités à l'université de Bourgogne, devenait présidente de la commission permanente du conseil national des universités (CP-CNU), le CNU étant chargé de la qualification aux fonctions de maître·sse·s de conférence et professeur·e·s, de l'évaluation ainsi que de la gestion des carrières des enseignant·e·s-chercheur·e·s de l'université française.

En tant que militante syndicale, membre des instances nationales du SNESUP, engagée localement à Dijon, Dominique avait fini par accepter de se présenter à la présidence de la CP-CNU, avec pour seule ambition que ce poste soit attribué à une représentante de son syndicat, le premier chez les enseignant·e·s-chercheur·e·s.

Sans relâche, confrontée aux projets régressifs du ministère, elle a défendu des positions visant notamment à protéger les enseignant·e·s-chercheur·e·s d'une *« augmentation-sanction »* de ses obligations de service d'enseignement. Ce faisant, elle a combattu toute tentative de mise à l'écart durable d'universitaires de la recherche en obtenant, par exemple, un moratoire sur la mise en place du *« suivi de carrière »* des enseignant·e·s-chercheur·e·s.

Durant son mandat, Dominique a réalisé un travail important sur les discriminations entre femmes et hommes dans l'enseignement supérieur, à partir des chiffres et des remontées qualitatives qu'elle a pu recueillir en tant que présidente de la CP-CNU. Elle a ouvert la voie à une analyse qu'elle n'a pu mener aussi loin qu'elle l'aurait souhaité, notamment du fait d'informations incomplètes remontant tardivement du ministère. Mais les conclusions[1] de son travail mettent en relief les conséquences de ces inégalités. *« Recrutements plus tardifs, promotions moins nombreuses, départs en retraite avec moins d'ancienneté, etc, laissent augurer de très faibles pensions pour les femmes »*, écrivait-elle. *« Il y a encore beaucoup à faire pour arriver à une égalité entre hommes et femmes dans le supérieur ! »*

Avec le souci d'accélérer le processus, Dominique a largement contribué à la « renaissance » des débats actuels sur la question de l'égalité femmes-hommes à l'université. En 2016, le groupe « *Égalité femmes-hommes* » remplaçait la commission *« Femmes »* du SNESUP qui s'était un peu endormie. Créée dans les années 1980, les principaux travaux de cette commission avaient porté sur les revendications féministes d'alors : droit à la contraception et à l'avortement.

Le groupe *Égalité femmes-hommes* s'est emparé, entre autres chantiers, de questions corporatives telles que le harcèlement et les violences sexistes et sexuelles, la visibilité des femmes, la parité, les conditions de travail, le développement des études de genre.

Dominique nous a quitté·e·s il y a déjà un an. Ses travaux nourrissent ce dossier.

Michelle Lauton et Anne Roger.

1 http://www.snesup.fr/sites/default/files/fichier/femmes_et_esr.pdf et LE SNESUP, n°662, Février 2018.

Le nouveau comité parité-égalité du CNRS

Martina Knoop
Directrice de recherches en physique quantique ; co-présidente du comité parité-égalité du CNRS[1]
Propos recueillis par Bouchra Touba

B. Touba : Le bilan parité 2016 du CNRS[2] dresse le constat suivant : *« depuis 1999, la hausse de la proportion de chercheures est régulière mais lente »*. En 2016, 34,7 % des candidats sont des femmes et 34,9 % sont admises. Ce chiffre n'a augmenté que de 4 % en vingt ans. A ce rythme, la parité sera atteinte en 2088, alors qu'elle l'est presque chez les doctorant·e·s. Qu'en pensez-vous ? Est-ce la raison de la création du comité parité-égalité au CNRS ?

M. Knoop : C'est le nouveau président du CNRS qui a décidé de la création du comité parité-égalité. Les raisons sont multiples et les statistiques font partie de ces raisons car les chiffres sont très clairs. Les chiffres que vous citez sont une moyenne qui englobe toutes les disciplines. Je suis physicienne et, dans ce domaine, ces quarante dernières années, les chiffres n'ont évolué que de 2 ou 3 %. Donc, les chiffres sont là et ils sont terribles. Cela a fortement contribué à la création du comité et à une plus forte implication des instituts du CNRS[3].

Le comité parité-égalité se compose d'une vingtaine de membres et chaque institut y est représenté par une ou deux personnes. La mission du comité est d'établir des propositions concrètes pour recruter ou promouvoir plus de femmes au CNRS. Si nous savons que les femmes ont tendance à s'autocensurer, nous devons argumenter davantage en termes de vivier. C'est là l'une des premières propositions faites au président du CNRS. Nous allons aussi essayer de travailler sur les viviers. Ainsi, en physique, il ne faut pas prendre comme un fatalité le fait qu'il n'y ait que 20 % de candidates. Il faut essayer d'en chercher plus. Cela peut paraître compliqué pour ce qui concerne les chargées de recherche car le CNRS recrute à l'international. Mais, pour les directrices de recherche, le vivier est bel et bien connu. Les femmes doivent être incitées à candidater. Il ne s'agit pas de les contraindre mais, au moins, de leur faire des propositions.


Martina Knoop.

Autre proposition : l'instauration de référent-parité dans les jurys du comité national[4]. Ce référent-parité est là pour noter le pourcentage de femmes, en temps réel, pendant tout le processus de sélection. On observe en effet que toutes disciplines confondues, la parité est atteinte au niveau des doctorants. Puis, au niveau des postdoctorants, le pourcentage d'hommes commence à augmenter et celui des femmes à baisser. Au niveau des chargés de recherche, le pourcentage de femmes décroche, pour devenir très faible au niveau des directeurs et directrices de recherche.

Quant on ne considère que les sciences dites « dures », on remarque que la répartition est inégale dès le niveau du doctorat, avec 30 % de doctorantes. Au niveau des directeurs et directrices de recherche, le taux de femmes n'est plus que de 20 %, voire 10 %. La question qui se pose pour ces sciences est donc: *« à quel moment agir ? »*. Quand les femmes sont déjà sous-représentées dans certaines disciplines, il devient difficile de les promouvoir suffisamment. Il faut donc faire un effort

1 http://www.cnrs.fr/fr/cnrsinfo/creation-dun-comite-parite-egalite

2 http://blog-rh.cnrs.fr/bilan-social-parite-2016-paru/

3 http://www.cnrs.fr/fr/les-instituts-du-cnrs

4 http://www.cnrs.fr/comitenational/



« De nos jours, c'est 'l'excellence scientifique' qui prévaut en termes de recrutement, de promotion et de projet. Mais comment cette excellence est-elle quantifiée ? Essentiellement par le nombre de publications qui ne traduit pas l'excellence scientifique. »

pour savoir si les bons critères sont pris en compte dans les carrières et pour savoir si les procédures de promotion ne sont pas plus favorables aux hommes qu'aux femmes.

B. T : L'enquête « Parcours de chercheur au CNRS[5] » relève qu'*« au bout de dix-huit ans de carrière, 53 % des hommes ont atteint le corps de directeur de recherche, contre seulement 36 % des femmes »*. L'enquête relève également que *« les femmes ayant interrompu leur carrière aucune fois pour cause de congé maternité, une seule fois ou deux fois ont exactement le même taux d'accès au corps de directeur de recherche »*. Comment l'expliquez-vous ?

M. K : Les causes sont multiples et l'une d'elles est l'autocensure des femmes. Les femmes ne candidatent pas assez – et ne sont pas suffisamment encouragées à candidater – sur les postes de directrices de recherche. Elles doivent être incitées à le faire.

De nos jours, c'est « l'excellence scientifique » qui prévaut en termes de recrutement, de promotion et de projet. Mais comment cette excellence est-elle quantifiée ? Essentiellement par le nombre de publications qui ne traduit pas l'excellence scientifique. Plusieurs études montrent que les critères appliqués pour juger de l'« excellence » sont des critères masculins, qu'ils ne sont pas les bons, et qu'ils ne sont pas utilisés au bon moment en matière de promotion des femmes. *Nature*[6], par exemple, a réalisé une étude démontrant que la moyenne du nombre de femmes « premier auteur » ou « dernier auteur » est beaucoup plus basse que la moyenne que l'on pourrait attendre. Les femmes ne sont pas suffisamment visibles dans les journaux de prestige. Il faut donc réfléchir aux processus de promotion en général et à l'influence de la bibliométrie en particulier.

Par ailleurs, les femmes et les hommes ont souvent des comportements différents. S'il faut rester prudent en disant cela, on observe que les femmes s'impliquent beaucoup plus que les hommes dans les tâches de service à la communauté et ont tendance à accepter davantage de tâches moins valorisantes et moins valorisées dans les dossiers de carrière.

C'est pour ces raisons que le comité parité-égalité envisage de mener une réflexion à long terme sur les critères d'évaluation en collaboration avec le Comité national et la Conférence des présidents du Comité national, la CPCN[7].

Autre enjeu : la visibilité à l'international. C'est un facteur clé dans le déroulement de la carrière des chercheurs. Il est très important d'être invité dans des conférences. Or, pendant une certaine période de la vie, par exemple quand les enfants sont en bas âge, certaines femmes déclinent ces invitations (certains hommes aussi d'ailleurs). Elles font alors des choix cohé-

5 https://www.dgdr.cnrs.fr/drh/omes/documents/pdf/ParcoursDeChercheurAuCNRS.pdf

6 Female authors scarce, *Nature* 555, p. 691 (2018).

7 http://www.cnrs.fr/comitenational/struc_coord/cpcn.htm

rents avec leur vie de famille mais cela peut freiner leur carrière. Pour compenser ces situations, l'*European Research Council* (ERC[8]), par exemple, déduit une période de dix-huit mois par enfant. En France, c'est un an par enfant. De façon générale, les mesures proposées autour de la vie de famille se révèlent favorables pour les femmes *et* les hommes.

Les membres des jurys de sélection, chercheur·e·s, ingénieur·e·s et technicien·nes (IT), doivent également être formé·e·s contre les stéréotypes de genre avant de débuter les évaluations. Je dis bien chercheur·e·s et IT car le même phénomène se produit concernant les IT. Toutes branches d'activité professionnelle (BAP[9]) confondues, la parité chez les ITA est atteinte. Pourtant, il existe une très grande hétérogénéité selon les BAP. En BAP J (gestion et pilotage), par exemple, il y a plus de femmes que d'hommes. Le contraire est vrai pour la BAP C (sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique). Les inégalités sont aussi réelles au niveau des grades : la proportion de femmes au grade d'adjoint technique est plus forte que celle de femmes ingénieures de recherche.

B. T : Autre fait marquant : la mixité est très inégale selon les instituts. Récemment, deux tribunes, l'une publiée par quatre cent quarante historiennes[10], l'autre publiée par soixante philosophes[11], ont dénoncé la domination des hommes dans leurs disciplines. Qu'en est-il dans le domaine de la physique ?

M. K : Je pense que les femmes savent moins « réseauter » que les hommes. Par exemple, les hommes ont plus tendance à penser aux hommes quand il s'agit de proposer des collègues pour des comités ou des « conférences invitées ». C'est ainsi que leurs CV sont mieux alimentés.

Dans certaines thématiques de recherche, le nombre de femmes est très faible. Si on n'atteint pas de masse critique il est difficile de créer une dynamique, et il faut donc imposer des pratiques. Au CNRS, le PDG a imposé aux instituts de proposer systématiquement un homme et une femme pour les différents prix du CNRS, tels que les médailles.

Dans le bilan social du CNRS[12], un indice permet d'évaluer le plafond de verre dans une discipline. Ce ne sont pas les disciplines où les femmes sont peu nombreuses, qui sont le plus concernées par cet indice, mais plutôt des disciplines telles que la biologie qui recrute beaucoup de chargées de recherche mais les promeut peu.

Autre tendance intéressante. Je suis physicienne, il y a trois femmes dans mon équipe et nous encadrons une doctorante. Des études ont démontré que des équipes de femmes attirent plus de femmes. L'aspect « modèle » est important quand les jeunes femmes choisissent une orientation.

B. T : Les mouvements *#MeToo* et *#BalanceTonPorc* ont largement démontré à quel point le harcèlement sexuel et les violences sexuelles sont une problématique qui touche les femmes. De quelle manière le comité parité-égalité aborde-t-il cette question ?

M. K : Le comité parité-égalité n'a pas prévu d'aborder cette question car cela relève du disciplinaire. Cette question reste tout à fait importante dans le domaine de la recherche où des relations de dépendance entre doctorants, postdoc et leurs supérieurs sont courantes. Cette problématique est compliquée et je la considère comme « hors du commun ». La mission du comité égalité-parité est d'émettre des propositions pour améliorer les carrières des femmes dans un cadre commun.

Pour autant, chaque organisation doit désormais nommer un référent harcèlement. Le harcèlement touche majoritairement des femmes. Mais des hommes peuvent aussi en être victimes. Ce type de comportement doit être mis à l'index, et sanctionné de façon déterminée.

B. T : Pourquoi le comité égalité-parité a-t-il été créé alors qu'il existe déjà une mission pour la place des femmes au CNRS ?

M. K : La mission pour la place des femmes a déjà amorcé un plan d'action formidable. Il faut désormais le traduire en mesures concrètes. L'idée est de mettre un coup d'accélérateur pour atteindre la parité réelle en impliquant les instituts du CNRS qui peuvent se saisir des propositions faites par la mission pour la place des femmes et par le comité parité-égalité. Chacun ayant un ou deux représentants au sein du comité parité-égalité, ils sont d'autant plus concernés. Antoine Petit a créé ce comité parité sur le modèle de son action à l'INRIA. Il est aujourd'hui plus que nécessaire qu'on mobilise toutes les forces vives.

8 https://erc.europa.eu/

9 Voir la *VRS* 401 sur les acteurs des métiers techniques et administratifs dans l'enseignement supérieur et la recherche.

10 https://www.lemonde.fr/idees/article/2018/10/03/l-appel-de-440-historiennes-francaises-mettons-fin-a-la-domination-masculine-en-histoire_5364200_3232.html

11 https://www.liberation.fr/debats/2018/10/16/combien-de-philosophes_1685772

12 http://blog-rh.cnrs.fr/bilan-social-parite-2016-paru/

BIATSS et administratifs, les femmes particulièrement peu reconnues

A l'image de ce qui se passe dans la majorité des secteurs de la fonction publique, la place des femmes parmi les personnels BIATSS (bibliothèques, ingénieurs, administratifs, techniciens, de service et de santé) est prépondérante dans les fonctions les moins valorisées, donc les moins rémunérées, et décroit au fur et à mesure que l'on s'élève dans la hiérarchie.

Julie Robert
Secrétaire générale adjointe du SNASUB-FSU

Les personnels BIATSS (bibliothèques, ingénieurs, administratifs, techniciens, de service et de santé) – que l'on réduit souvent (à tort) à l'expression « personnels administratifs » – regroupent les personnels des filières bibliothèques, ITRF (ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation), AENES (administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur), technique, sociale et de santé. Ce sont cinq filières distinctes, aux effectifs très contrastés, faisant l'objet de statuts particuliers (les corps sont différents d'une filière à l'autre, composés d'un nombre de grades variables par exemple). Il faudrait y ajouter une sixième filière : celle des personnels contractuels, qui représentent près de 40 % de l'effectif total des BIATSS[1]. Au total, ce sont près de 100 000 personnels affectés dans les établissements du supérieur, dont 64 % sont des femmes. Si les femmes y sont majoritaires, elles sont plus ou moins visibles et reconnues.

Comme dans d'autres secteurs de la fonction publique, la place des femmes BIATSS est prépondérante dans les fonctions les moins valorisées (et les moins rémunérées) et décroit au fur et à mesure que l'on s'élève dans la hiérarchie. Ainsi, elles représentent 69 % des personnels titulaires de catégorie C, à peine 65 % de la catégorie B et plus que 53 % de la catégorie A.

La situation des femmes contractuelles reprend ces mêmes caractéristiques, auxquelles il faut ajouter un important recours au temps partiel et des conditions salariales généralement très dégradées par rapport à celles des titulaires.

Ces quelques éléments posés, qui matérialisent les inégalités qui perdurent entre les hommes et les femmes, je veux m'intéresser particulièrement à l'attribution des promotions dans la filière ITRF, et à la place qui y est faite aux femmes. Mon expérience de commissaire paritaire des ingénieur·e·s d'études m'a permis d'observer « la fabrique » de ces promotions, et la conclusion de quatre années de mandat est que l'égalité de traitement est loin d'être gagnée, donnant des résultats inattendus concernant la place des femmes dans l'avancement.

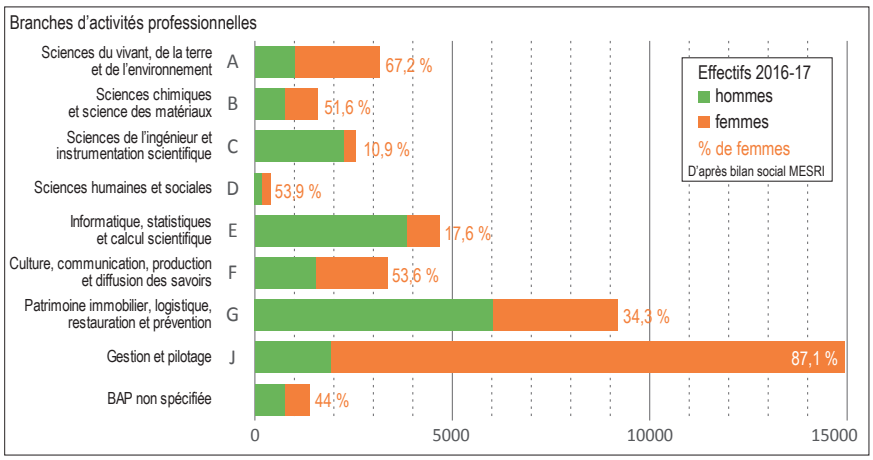
L'ITRF : une filière diverse… où la promotion est marquée par l'absence de cadrage national.

UNE GESTION LOCALISTE DES CARRIÈRES

Pour bien comprendre les enjeux, il faut avoir en tête que près de sept personnels BIATSS titulaires sur dix relèvent de cette filière, et que ce chiffre est en constante augmentation. En effet, les recrutements et opérations de gestion de carrière y sont largement marquées par le localisme, à la plus grande satisfaction des présidents d'université « autonomes » qui préfèrent ce statut pour leurs personnels à tous les autres.

Cette filière a pour caractéristique d'être très hétérogène du point de vue des métiers qu'elle regroupe. Le graphique montre bien la variété des huit branches d'activités professionnelles (BAP) qui la structurent et le poids très différent de chacune. La place des femmes au sein de chacune de ces BAP est variable : toutes les configurations sont possibles, d'une place ultra-majoritaire dans la BAP J à minoritaire dans la BAP C, en passant par tous les stades intermédiaires pour les autres BAP. Très clairement se dessinent des BAP regroupant des métiers d'hommes et des BAP regroupant des métiers de femmes.

1 L'ensemble des statistiques citées proviennent du Bilan social 2016-2017 du MESRI : partie 2. L'enseignement supérieur et la recherche.
http://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid136003/bilan-social-2016-2017-partie-2.-l-enseignement-superieur-et-la-recherche.html



L'accès à la promotion (avancement de grade par tableau d'avancement ou changement de corps par liste d'aptitude) n'y est régi par aucun critère partagé permettant de rendre comparables les BAP et donc les métiers entre eux. De la même manière, l'accès des femmes à la promotion n'est absolument pas l'objet d'une quelconque réflexion.

L'administration (et certains syndicats) défendent que la promotion doit valoriser l'engagement et la valeur professionnelle des personnels concernés, mais sans en proposer de définition précise... Les dossiers constitués par les agents promouvables sont d'abord étudiés et une partie d'entre eux classés par des commissions paritaires d'établissement (CPE), sorte de pré-commission administrative paritaire (pré-CAP). Ce classement et les dossiers qu'il concerne sont ensuite remontés aux CAP compétentes, pour l'attribution finale des promotions. La CAP n'a que peu de marge de manœuvre sur ces dernières : les classements locaux ne sont jamais remis en cause, alors même qu'ils n'ont aucun fondement réglementaire. Au final, nous constatons que l'accès aux promotions n'est pas le même selon les BAP : certaines sont systématiquement plus favorisées que d'autres, ce qui a un impact sur le taux de féminisation des promotions.

UN CADRAGE NATIONAL IMPÉRATIF

Prenons l'exemple de l'accès des assistant·e·s ingénieur·e·s (catégorie « A- ») par liste d'aptitude au corps des ingénieur·e·s d'études (catégorie A). En moyenne, le taux de féminisation des promotions des dernières années est supérieur au taux de féminisation des agents remplissant les conditions de promotion, et ce sans aucune politique volontariste affichée à aucun moment du traitement des dossiers. Mais ce taux moyen est directement le résultat de l'inégal accès des métiers (des BAP) aux promotions, et cache des taux de promotion des femmes très différenciés.

Ces dernières années, la BAP J (métiers de l'administration) a toujours été la mieux servie (avec un taux de promotion supérieur à celui des autres BAP) : ses candidat·e·s sont systématiquement proposés en tête de classement par les CPE locales, probablement parce que ses métiers (ses collègues ?) sont mieux connus des administrations qui proposent les classements que d'autres. Et comme les femmes y sont ultra majoritaires, elles contribuent à améliorer le taux de féminisation moyen de la liste d'aptitude.

La BAP E (informatique) a souvent aussi été la favorite des classements locaux et, dans ce cas, la part des femmes promues y est souvent sur-représentée par rapport à la part des femmes promouvables. L'argument pour valoriser ces métiers est qu'ils sont incontournables et peu reconnus (financièrement). Dans ces deux cas, les femmes sont souvent survalorisées par rapport à l'effectif des femmes promouvables. *A contrario*, les BAP plus éloignées des champs professionnels de celles et ceux qui font les promotions (BAP A, B, D, F) sont bien souvent lésées dans ces opérations de promotions, avec de faibles nombre de promu·e·s. Et les femmes de ces métiers, même si elles sont majoritaires (autour de 50 %) sont statistiquement moins promues que les hommes. Autrement dit, si le taux moyen de féminisation de la liste d'aptitude est plutôt à l'avantage des femmes, il ne favorise que certains métiers, mieux appréciés et/ou connus et défavorisent les femmes des autres métiers, notamment les métiers scientifiques.

Nous contestons cet état de fait, où la commissions administrative paritaire nationale (CAPN) est contrainte de valider un ensemble de politiques locales de promotions, issue de rapports de forces dans les établissements. L'addition de politiques locales ne peut pas faire une politique nationale de gestion des carrières. Comment, dans ces conditions, mettre en place une politique claire en matière d'égalité professionnelle ? Ces sujets sont maintenant abordés en séance de CAPN, l'administration produit des statistiques en direct sur l'attribution des promotions par BAP, sur le taux de féminisation moyen. Mais tout reste à faire pour assurer l'égalité de traitement, par BAP, et des hommes et des femmes face à la promotion. Pour nous, elle ne sera possible que par une volonté de cadrage national, notamment par l'établissement de critères clairs, partagés et déclinés BAP par BAP.

C'est connu, les filles n'aiment pas les sciences

Le peu d'appétence supposée des filles pour les sciences : un problème de gènes ? Une santé fragile ? Un manque d'adrénaline ? Récit ironique de la découverte des préjugés genrés à l'institut national de recherche dédié aux sciences du numérique, l'Inria. Un institut capable de réflexivité, qui a créé, en 2015, un comité Parité-Egalité.

Liliana Cucu-Grosjean,
Chercheuse Inria, co-présidente du comité parité-égalité des chances de l'Inria

« Chercheuse ?… Madame, excusez-moi mais ce mot n'existe pas en français. Nous disons plutôt que vous êtes un chercheur car ce sont surtout les hommes qui font ce métier. » Une lycéenne de quinze ans venait de définir en une seule phrase ce que je n'arrivais pas à nommer depuis mon arrivée en France une dizaine d'années auparavant. Ce non-dit, impossible à quantifier mais présent partout.

Comme cette première fois devant des étudiants dans une grande école française, où, l'amphithéâtre rempli d'une centaine de personnes, je ne commençais pas mon cours, pensant que tout le monde n'était pas arrivé. Les étudiants m'ont alors expliqué que personne ne manquait… et oui, il y avait très peu de filles ! Que cela avait toujours été comme cela. C'est connu, les filles n'aiment pas les sciences.

Sauf peut-être en Europe de l'Est… Un problème de gènes ? Mes ancêtres femmes étaient-elles différentes ? En me plongeant dans les statistiques européennes, je découvre que la République tchèque n'est pas suffisamment à l'est de l'Europe pour posséder ces gènes car ce pays a également peu de femmes qui s'engagent dans les sciences. Alors, comment font-ils ces pays européens où les femmes s'engagent en nombre dans les sciences, parce que c'est leur passion ? Car ils sont nombreux ces pays, l'Italie, l'Irlande (la championne), le Portugal… Le gène semble être descendu dans le Sud, ce qui va à l'encontre de certains préjugés.

J'ai cru tenir un début de réponse quand l'organisatrice d'un événement scientifique à l'Inria m'a expliqué préférer inviter des hommes brillants plutôt que des femmes médiocres. Ces pays auraient-ils donc accepté de devenir médiocres pour permettre aux femmes de se consacrer à la science ? Mauvaise pioche : depuis 2015, tenus de suivre les recommandations pour combattre les biais genrés dans l'évaluation scientifique, les jurys de recrutement Inria augmentent de manière régulière le pourcentage de femmes admissibles aux concours par rapport au pourcentage des candidatures féminines. Et de fait, on constate que les femmes peuvent être tout aussi brillantes que les hommes… Même si le plafond de verre est là pour nous rappeler qu'une femme a, tout de même, moins de qualités que les hommes.

Mais quels sont leurs défauts alors ? Je parcours les bilans sociaux Inria et en j'en trouve un : une santé fragile. Les femmes à l'Inria posent deux fois plus d'arrêts maladies que les hommes, qu'elles soient chercheuses ou qu'elles travaillent dans l'administration. Cela pourrait-il expliquer ce besoin, parfois écrasant, de protéger les femmes ? Et les femmes à l'Inria auraient-elles besoin d'être protégées ? Bien que n'ayant pas remarqué qu'elles soient plus fragiles ici qu'ailleurs, je suis tombée sur des explications étranges.

Par exemple, à ma grande surprise, je constatais qu'une chercheuse avait coordonné l'écriture d'un projet collaboratif qui avait été accepté mais que son nom ne figurait pas dans le projet en tant que porteuse de projet. *« Coordonner officiellement le projet ? »* me déclara-t-elle. *« Ah, non, mon responsable d'équipe m'a expliqué que ce serait mieux que je ne sois pas obligée de faire tous les déplacements et franchement, cela m'aide avec mes contraintes familiales. Faire le travail par email me permet d'aider à la coordination, sans avoir à le porter officiellement. »*

Une autre fois, je tombais sur une responsable d'équipe qui se plaignait d'une de ses chercheuses qui serait moins impliquée dans son travail depuis l'arrivée de son premier enfant. *« Elle ne croit plus dans le modèle Inria, elle se plaint des réunions tardives, cela devient difficile de lui fixer une échéance, bref, ce n'est pas à nous de payer son choix*

d'avoir des enfants. » Et paf ! À l'époque je n'avais pas d'enfants et je voyais cela comme une invitation à ne pas en faire si je voulais rester à l'Inria. Mais je trouvais vite la contradiction – la responsable d'équipe organisait toutes ses réunions extérieures à des horaires « normaux » mais, débordée dans la gestion de l'équipe (car souvent absente), elle envoyait en retard les demandes reçues de sa hiérarchie. Ses collègues avaient donc peu de temps pour fournir des réponses et évidemment, celles et ceux qui avaient des contraintes qu'elles/ils ne pouvaient déplacer ou qui ne souhaitaient pas travailler pendant leur temps libre, ne suivaient pas !

Croire dans « le modèle Inria », ce serait accepter des délais courts et une pression forte ? Choisir la drogue de l'adrénaline pour faire sentir l'importance de son travail ? Est-ce là la réalité du quotidien des responsables d'équipe Inria et la raison d'un pourcentage faible de femmes parmi eux ? Un chiffre est troublant : de moins en moins de femmes veulent porter cette responsabilité à l'Inria.

« Quand vous êtes loin d'un équilibre, vous vous devez d'avoir une politique volontaire afin d'inverser la tendance et cela doit venir par le haut » nous explique le PDG d'une grande entreprise française d'informatique lors d'une table ronde. Je comprends alors que si nous voulons des cadres avec des profils divers, nous devons les rechercher, identifier leur haut potentiel, les former, leur faire confiance et leur donner confiance. Et je constate que dans la recherche, nous ne sommes pas prêt·e·s à faire cet effort ; un effort collégial pour le bien de notre monde académique, mais qui implique moins de compétition car le temps dédié à l'effort pour faire grandir les collègues plus jeunes est un temps qu'on ne dédie pas à sa propre recherche.

En France, on écoute celles et ceux qui ont « réussi ». Retour aux discussions ayant eu lieu lors d'une commission d'évaluation, il y a dix ans :

- *« À qualité égale, la quantité doit l'emporter »*, indique un membre du jury.

- *« Même si on sait pertinemment que ce qu'ils ou elles ont fourni en plus a été obtenu en travaillant pendant leur temps libre et en évitant les tâches d'intérêt collectif ? »* s'étonne-t-on dans la salle.

- *« Bien sûr, car nous comparons des dossiers, des choix de carrière et de vie. La recherche a besoin de personnes motivées qui se battent pour leur recherche. L'Inria n'a pas à assumer les choix des gens moins motivés ou plus attirés par l'administratif ».*

Ces fameux choix de vie revenaient ainsi dans la discussion. Il fallait des résultats de très bonne qualité en grande quantité et cela, quel que soit le prix à payer. Pendant la pause, plusieurs personnes avaient expliqué à voix basse ne pas être d'accord avec ce principe, mais peu avaient osé le dire lors de la reprise des travaux de la commission…

C'est lors de telles discussions ici ou là et, plus tard, lors de jurys de recrutement, que le besoin d'un comité national Inria sur le sujet de la parité et de l'égalité des chances s'est dessiné. Un tel comité a été créé en janvier 2015 et ses membres y travaillent sans repos. Il a émis une quinzaine de recommandations[1], toutes suivies par la direction de l'Inria. Mais sa création a généré une vague de réactions sexistes, les plus directes prenant la forme de blagues. *« Si on ne peut plus faire des blagues, franchement, où va-t-on ? Nous tombons dans un politiquement correct excessif qui va nous empêcher de résoudre les vrais problèmes de la parité »*, a-t-on dû entendre.

Alors, sommes-nous prêtes et prêts à admettre collectivement que nous avons un problème de discrimination genrée ? Allons-nous nous arrêter de chercher les coupables de cette discrimination ailleurs que dans notre milieu pour tenter de prouver que ce n'est pas nous ? Je crois que les préjugés y sont pour quelque chose. Si l'on gratte plus profond dans les discussions, on finit, au détour d'un repas, par comprendre que certaines personnes pensent honnêtement que, depuis une dizaine d'années, la société française a fait tous les efforts nécessaires en faveur de l'égalité femmes/hommes, mais que les femmes n'ont pas suivi.

Et il est vrai que si nous avons constaté l'absence de parité, nous nous sommes également menti en croyant qu'il suffisait de la constater. Peut-être pas assez convain·cu·e·s que l'absence de parité est un problème quand les statistiques sont formelles : les pays d'Europe qui attirent le moins de femmes dans les sciences sont les pays qui attirent le moins de jeunes vers les sciences, tout court. Les mécanismes de discrimination sont les mêmes : les processus qui excluent les femmes peuvent tout autant exclure les hommes qui n'appartiennent pas à la majorité. La parité a l'avantage d'être visible et elle reste notre indicateur de l'égalité des chances. Il devient donc urgent que chacun reconnaisse ses propres préjugés sur le sujet afin de construire un collectif. D'ailleurs, ce texte contient un de mes préjugés, êtes-vous capables de le retrouver ?

1 Voir https://parite.inria.fr pour plus de détails sur les recommandations faites par les membres du comité.

Actualité des questions de genre en médecine

L'approche « genre » en médecine devient pertinente et légitime pour les pouvoirs publics et les autorités sanitaires dans le monde, avec – entre autres – la création, en 1995, d'un département « Femmes, genre et santé » à l'OMS et la recommandation du Conseil de l'Europe aux ministères de la Santé des Etats membres de prendre en compte *« dans les actions de santé les spécificités entre hommes et femmes »*. En France, la surexposition polémique du concept de genre dans la sphère politique gêne sa mobilisation scientifique et sanitaire, alors que les enjeux de formation et de mobilisation sont essentiels tant pour les femmes que pour les hommes…

Muriel Salle
Maîtresse de conférences, Laboratoire de recherche historique Rhône-Alpes, Université Lyon 1

La réflexion sur les questions de genre en santé est ancienne. Elle est portée par les mouvements féministes dès les années 1970. Aux États-Unis, le *Women Health Movement* en témoigne[1]. La lutte se concentre sur le droit à la contraception et à l'avortement, et plus largement sur les questions liées à la santé reproductive au cours de la vie (médicalisation de la grossesse et de l'accouchement puis de la ménopause). Ces mouvements militants portent également une critique des savoirs institués, posent des questions épistémologiques en interrogeant la manière dont ils sont produits, par qui, pour qui, et ce qu'ils produisent en retour[2]. La parution, en 1969, de *Our Bodies Ourselves*[3], traduit en français en 1977 sous le titre *Notre corps nous-mêmes* en est emblématique.

La critique féministe des savoirs et des pratiques médicales ne demeure toutefois pas cantonnée au champ du militantisme. Depuis une vingtaine d'années, l'approche « genre » en médecine est bien établie dans le monde anglo-saxon[4]. L'Organisation mondiale de la santé se dote ainsi, en 1995, d'un département « Femmes, genre et santé » et fait officiellement état de sa volonté d'intégrer une perspective genre dans l'ensemble de ses activités en 2002[5]. En 2006, c'est au tour du Conseil de l'Europe de souligner *« l'importance d'une prise de conscience parmi le grand public comme parmi les professionnel·le·s des soins de la position centrale du*

Depuis la parution de l'ouvrage de la Documentation française publié en 2009, plusieurs enquêtes et rapports se sont cumulés : une étude menée par la Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (DRESS) en 2013, des chiffres-clés compilés par le ministère des Droits des femmes en 2014 et, pour finir, un rapport d'information au Sénat élaboré par la délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes en 2015. L'accumulation de ces documents montre bien que la différence des sexes, et la question du genre, se pose de manière singulière et pertinente dans le champ de la santé.

1 Ilana Löwy (2005), « Le féminisme a-t-il changé la recherche biomédicale ? Le *Women Health Movement* et les transformations de la médecine aux États-Unis », *Travail, genre et sociétés,* n° 14. https://www.cairn.info/article.php?ID_ARTICLE=TGS_014_0089

2 Dominique Fougeyrollas-Schwebel (2011), « Le féminisme comme théorie critique des sciences », *Tumultes,* n° 37. https://www.cairn.info/revue-tumultes-2011-2-page-59.htm?contenu=resume

3 https://www.ourbodiesourselves.org/cms/assets/uploads/2014/04/Women-and-Their-Bodies-1970.pdf

4 Catherine Fussinger (2010), « Genre, médecine et santé : quelques repères », *Revue Médicale Suisse,* 6. https://www.revmed.ch/RMS/2010/RMS-257/Genre-medecine-et-sante-quelques-reperes).

5 OMS (2002). Intégrer dans l'action de l'OMS des approches soucieuses d'équité entre les sexes. Politique de l'OMS en matière de genre. http://www.who.int/iris/handle/10665/67666

genre parmi les déterminants de la santé »[6]. Deux ans plus tard, il recommande aux ministères de la Santé des Etats membres de prendre en compte *« dans les actions de santé les spécificités entre hommes et femmes »*. En France, ce n'est qu'en 2009 que paraît le premier rapport officiel sur la santé des femmes[7], quand d'autres pays occidentaux comparables, comme la Suisse, en ont établi dès le milieu des années 1990.

« Parmi les évolutions récentes de la biologie, la prise en compte d'une différence de fonctionnement liée au sexe dans chacune de nos cellules est porteuse d'avancées importantes tant fondamentales qu'appliquées en particulier en médecine et pharmacologie. Jusqu'à très récemment on considérait que les différences sexuelles étaient réservées à l'appareil reproducteur et aux caractères sexuels secondaires. Cependant, le patrimoine génétique, l'empreinte épigénétique et l'imprégnation hormonale touchent toutes les cellules du corps humain et agissent sur leur fonctionnement et ceux dès les premiers instants. Ce domaine émergent de la biologie a des implications en particulier en médecine humaine encore largement inconnues et sous-étudiées. Loin de revenir à une vue 'naturaliste' des différences homme/femme, la connaissance objective des différences biologiques liées au sexe est nécessaire et facteur de progrès.(...). Cette nécessaire prise en compte du biologique doit s'articuler avec tous les aspects sociaux et culturels au sens large qui impriment les différences hommes/femmes dans nos sociétés pour déboucher sur l'égalité devant la santé. »

Tiré du texte de Renée Ventura-Clapier (2014), « Intégrer l'analyse du genre et du sexe dans les recherches », *VRS* n° 398, p.35-38.
http://sncs.fr/sites/sncs.fr/IMG/pdf/vrs398_bat_web.pdf

SEXE ET GENRE EN SANTÉ

Dans notre pays toutefois, l'approche genre en dehors même des perspectives de santé a bénéficié d'une exposition médiatique dont les chercheur·ses qui y recourent se seraient volontiers passé, au point que la moindre référence à ce concept – dont on ne prend plus la peine de tenter une définition ni d'exposer la complexe généalogie et la diversité des usages – devient sulfureuse, empêchant toute discussion[8]. Surtout, la surexposition polémique du concept dans la sphère politique gêne sa mobilisation scientifique, alors même que les étudiant·es en santé doivent entendre parler de genre, et de sexe, au cours de leurs études.

C'est le cas depuis les années 1990 dans de nombreux pays (Allemagne, Australie, Autriche, Canada, États-Unis, Pays-Bas, Suède, Suisse), et dans le cadre de cours qui ne portent pas uniquement sur la reproduction ou la gynécologie. Les différences hommes/femmes au niveau de la communication médecin/malade sont abordées. Les questions des abus sexuels et des violences domestiques sont évoquées et le rôle du médecin dans le dépistage et la prise en charge de ces violences souligné[9].

En France, les enseignements sur l'impact du sexe/genre dans la santé restent très minoritaires. Quand les formations existent, elles sont ponctuelles et menées dans le cadre des enseignements de sciences humaines et sociales dont la légitimité est loin d'être acquise en faculté de médecine. Les travaux ne manquent pourtant pas, qui permettent de montrer que la mobilisation conjointe de ces deux concepts de « sexe » et de « genre » est féconde pour analyser, et améliorer, les savoirs et les pratiques médicales. C'est tout l'objet du projet *Gendered Innovations* porté par Londa Schiebinger[10] à l'Université de Stanford, qui souligne ce que cela peut produire en termes d'innovations et de découvertes, au point que cela peut *« engager la recherche dans de nouvelles directions »*.

PATHOLOGIES « FÉMININES » ET « MASCULINES »

C'est sur la base de plusieurs des études de cas publiées dans le cadre de ce projet que j'ai ainsi élaboré les enseignements que je déploie en faculté de médecine à Lyon depuis 2011. La mise en parallèle, et l'étude pas à pas de deux pathologies, respectivement réputées « féminine » (l'ostéoporose) et « masculine » (les maladies cardiovasculaires) est ainsi particulièrement éclairante[11]. Si l'ostéoporose est réputée féminine, des hommes en souffrent. Il est vrai que l'ostéoporose se manifeste plus précocement chez les femmes (une dizaine d'années plus tôt), mais cette image persistante d'une maladie « féminine » explique aussi que l'ostéoporose chez les hommes ait été substantiellement sous-diagnosti-

6 Council of the European Union (2006), « Council conclusions on women's health (2006/C 146/ 02) », *Official Journal of the European Union.*

7 La santé des femmes en France (2009). https://drees.solidaritessante.gouv.fr/IMG/pdf/sante_femmes_2009.pdf

8 Odile Fillod (2014), « L'invention de la 'théorie du genre' : le mariage blanc du Vatican et de la science », in *Contemporary French Civilization,* vol. 39, n°3, p.321-333.
Virginie Julliard (2017), « Théorie du genre : stratégies discursives pour soustraire la 'différence des sexes' des objets de débat », in *Études de communication,* 1 (n° 48), p. 111-136.

9 Catherine Fussinger (2010), « Genre, médecine et santé : quelques repères », *Revue Médicale Suisse,* 6. https://www.revmed.ch/RMS/2010/RMS-257/Genre-medecine-et-sante-quelques-reperes).

10 Londa Schiebinger (2011), « What is Gendered Innovations ». http://genderedinnovations.stanford.edu/what-is-gendered-innovations.html

11 Londa Schiebinger (2011b), Heart Disease in Women: Formulating Research Questions. Gendered Innovations - in *Science, Health & Medicine, and Engineering.* http://genderedinnovations.stanford.edu/case-studies/heart.html#tabs-2

quée, sous-traitée et sous-déclarée. C'est d'autant plus problématique que, bien que les femmes présentent un risque de fracture accru avec l'âge, les conséquences de ces fractures sont plus graves pour les hommes, qui présentent trois fois plus de risques de présenter une fracture consécutive d'un traumatisme mineur alors que les femmes en présentent deux fois plus.

De même, si les maladies cardiovasculaires sont considérées comme des pathologies masculines, c'est principalement du fait que les cas d'infarctus se manifestent plus précocement chez les hommes que chez les femmes (environ une dizaine d'années plus tôt). Elles constituent pourtant une importante cause de mortalité pour les femmes américaines et européennes et pas seulement en raison de l'augmentation considérable du tabagisme chez les jeunes femmes. Là encore, l'imaginaire de la maladie, envisagée comme préférentiellement masculine, conduit à la sous-diagnostiquer chez les femmes, avec des conséquences en termes de morbidité et de mortalité considérables pour elles.

Ces deux pathologies peuvent être analysées en miroir et l'on montre ainsi comment l'absence de réflexion sur les modalités de construction des modèles de références (homme ou femme ? Blanc ou non-blanc ? Jeune ou âgé ?) pose des difficultés diagnostiques (les normes pathologiques varient d'une population à une autre, les symptomatologies ne sont pas toujours les mêmes, l'évaluation bénéfice/risque des examens également) mais aussi thérapeutiques (molécules et posologies nécessitent parfois aussi des adaptations).

On doit pouvoir faire prendre conscience aux futur·es soignant·es de la pertinence de la mobilisation du concept de « genre », car ce qui expose différemment les hommes et les femmes à des problématiques de santé ne se résume pas exclusivement à des différences biologiques. Les modes de vie des unes et des autres ont changé ; l'exposition des unes et des autres à des facteurs de risque également (les violences domestiques, la pénibilité au travail, la pauvreté, etc.) doit être évaluée de manière fine. On doit aussi leur faire comprendre que ces différences, qui relèvent du social comme du biologique, s'articulent à d'autres éléments (âge, précarité, origine) et que c'est au regard de ce faisceau complexe que s'ajuste la décision médicale. Entre hommes et femmes, il existe bien des différences mais tout n'est pas différent et, surtout, le sexe/genre est une différence, parmi d'autres, qu'il convient de ne pas toujours surévaluer au risque de faire se développer un discours essentialiste préjudiciable aux femmes comme aux hommes.



Rapport de l'OMS - Intégrer dans l'action de l'OMS des approches soucieuses d'équité entre les sexes : politique de l'OMS en matière de genre.
http://www.who.int/iris/handle/10665/67666

LES ENJEUX DE LA FORMATION ET DE LA MOBILISATION

L'intérêt de ces perspectives est pourtant progressivement saisi par les acteurs, tant politiques que scientifiques. En octobre 2011, le rapport rendu par la députée Maud Olivier le relève. *« La médecine sexuée considère (…) les caractéristiques biologiques spécifiques de chaque sexe, telles que les gènes, les molécules, les cellules et les organes. La médecine genrée repose, quant à elle, sur des données sociologiques et épidémiologiques dont le but est d'analyser comment les rôles sociaux sexués conduisent à de nombreuses différences entre les femmes et les hommes, en termes d'exposition aux pathologies, d'usage des services de santé et d'élaboration des diagnostics des médecins. Ces deux approches médicales sont donc complémentaires »*[12].

C'est également dans la perspective d'une « articulation innovante » des concepts que se situe le colloque international organisé par l'INSERM en novembre 2017[13]. Toutefois, cette prise de conscience demeure assez anecdotique et la réflexion ponctuelle sur certaines pathologies spécifiques d'un sexe ou de l'autre (comme les cancers gynécologiques) n'induit pas une mise en perspective plus vaste, y compris de maladies qui ne sont pas spécifiques d'un sexe mais se déclinent pourtant, en moyenne différemment d'un sexe à l'autre. L'occasion n'est pas saisie de réfléchir sur les modalités de production des savoirs médicaux, et sur le biais épistémologique pourtant bien documenté[14]

12 Maud Olivier (2011), Rapport d'information fait au nom de la délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes sur les études de genre. http://www.assemblee-nationale.fr/14/rap-info/i4105.asp

13 https://www.inserm.fr/information-en-sante/seminaires/journee-recherche-et-sante-sexe-et-genre-dans-recherches-en-sante-articulation-innovante

14 Sandra Harding (1991), *Whose Science ? Whose Knowledge? Thinking from Women's Lives,* Cornell University Press.



que constitue le fait de considérer encore souvent le cas et la situation des femmes relativement à celle des hommes.

Cette façon d'envisager la situation des femmes comme consécutive de celle des hommes, à la fois seconde et secondaire, se retrouve ainsi dans l'idée que *« il y a quelques années*, (…) *80 % des médicaments retirés du marché* (l'ont) *été en raison d'effets secondaires sur les femmes »*[15]. Outre que cela est faux, résultant de l'interprétation trop rapide d'un rapport états-unien[16], cela permet d'installer l'idée que de nombreux médicaments ne sont pas adaptés à la nature féminine et, ce faisant de diffuser le dogme selon lequel une telle nature absolument irréductible existerait bien. Enfin, l'occasion est encore peu saisie de faire évoluer les pratiques médicales alors même que des mobilisations militantes en manifestent la nécessité – qu'on songe ici au *#PayetonUterus* qui permet de s'exprimer aux femmes ayant vécu des expériences négatives – voire traumatisantes – au contact du corps médical.

Les autorités de santé sont pourtant promotrices, en France, d'une démocratie sanitaire au sein de laquelle l'ensemble des acteur·trices du système de santé, patient·es compris·es sont associé·e·s, dans un esprit de dialogue et de concertation. Il faut aller plus loin, dans le cadre de la formation des médecins notamment. Il en va de l'intérêt des patient·es. L'efficacité du dépistage systématique des violences lors de la consultation médicale est connue. Le simple fait de poser systématiquement la question *« Avez-vous été ou êtes-vous victime de violence ? »* change les choses pour les victimes. Il est impératif de former les soignant·e·s sur ces sujets. Ce sont les premiers·ères interlocuteurs·trices des femmes victimes de violences au sein du couple et de violences sexuelles, devant les forces de sécurité et les travailleur·e·s sociaux·les. 26 % des femmes victimes de viol ou de tentative de viol et 24 % de celles ayant subi des violences conjugales physiques et/ou sexuelles ont été vues par un·e médecin à la suite des violences. Il en va aussi de l'intérêt des soignant·es. La profession se féminise rapidement. A l'heure actuelle, plus de 40 % des médecins en exercice en France sont des femmes et la parité devrait être atteinte à l'horizon 2020 ; les réflexions s'engagent notamment en milieu hospitalier. Aux Hospices civils de Lyon, les femmes médecins se sont structurées pour engager une réflexion sur la faible attractivité des carrières hospitalo-universitaires pour les femmes. La tarification à l'activité consécutive de la réforme hospitalière du plan Hôpital 2007 ainsi que la mauvaise gestion des congés maternité posent des difficultés particulières pour les femmes médecins, dont la prise de conscience émerge tout juste.

15 Mathieu Arbogast (2017), « La santé n'est pas étrangère au genre », in *CNRS Le Journal*. https://lejournal.cnrs.fr/billets/la-sante-nest-pas-etrangere-au-genre

16 Fillod, ci-dessus.

Comment lutter contre le déficit de mathématiciennes dans l'enseignement supérieur ?

La lutte contre le déficit de mathématiciennes dans l'enseignement supérieur n'est pas qu'une « question de justice sociale », c'est aussi un levier de changement et un atout. L'engagement des institutions à travers les missions égalité femmes-hommes est accompagné par des initiatives ambitieuses, telles que « Filles et maths : une équation lumineuse ».

Catherine Armengaud
Neurobiologiste, maîtresse de conférences à l'université Paul Sabatier Toulouse 3, chargée de mission Egalité femmes-hommes

Quel vivier d'expertes restera t-il dans dix ans en France pour les sciences fondamentales en général, et pour les mathématiques en particulier ? Toutes les analyses montrent que les études supérieures restent très influencées par le genre, surtout dans les mathématiques. Et si la part de femmes titulaires d'un doctorat en mathématiques ou en statistiques a quelque peu augmenté dans l'Union européenne des vingt-huit entre 2004 et 2012 (de 31 à 35 %), ce taux est resté stable en France (24 %) pour cette période[1]. Le bilan publié en octobre 2018 sur la répartition des nouveaux et nouveaux·lles entrant·es à l'université en 2017-2018 n'est pas encourageant. Pour le portail sciences fondamentales et applications, la part de femmes s'y élève à 28,4 %[3].

> Dernier appel de l'enquête mondiale destinée aux spécialistes des mathématiques, de l'informatique et des sciences de la nature[2].

Ce rapide état des lieux montre la nécessité de poursuivre et d'étendre les actions engagées en faveur de l'égalité filles-garçons, en termes de sensibilisation des élèves, de leurs parents, et des personnels enseignants. Il faut également lutter contre les stéréotypes très ancrés tant chez les hommes que chez les femmes. L'intériorisation de ces stéréotypes chez les femmes débouche sur de l'autocensure, qui alimente les inégalités dans les filières suivies.

EQUATIONS LUMINEUSES

Le fort engagement des institutions à travers les missions égalité femmes-hommes est accompagné par d'autres engagements ambitieux pour cette égalité, comme celui de l'association « Femmes & mathématiques » qui est à l'origine de l'initiative nationale « Filles et mathématiques : une équation lumineuse ». Mise en place depuis 2009, cette action menée par des bénévoles pour une plus grande mixité dans les filières scientifiques et techniques se présente sous la forme d'une journée à destination des filles de troisième/seconde et de première/terminale. Elles vont pouvoir découvrir des mathématiques contemporaines et rencontrer de manière informelle des femmes scientifiques. Des débouchés divers et variés leur sont présentés. Des analyses leur sont également proposées sur les préjugés et les stéréotypes à l'œuvre, inconscients ou non.

C'est à travers une *« promenade mathématique »*, des *« ateliers sur les stéréotypes »*, des *« speed-meetings avec des femmes scientifiques »* et des séances de théâtre suivies de débats qu'en moyenne plus de

1 *She Figures 2015.* Cinquième rapport depuis 2003, ce rapport est la principale source pan-européenne proposant des statistiques comparables sur la représentation des femmes et des hommes parmi les titulaires d'un doctorat, des chercheurs et des décideurs dans les organismes de recherche, y compris les universités.
https://ec.europa.eu/research/swafs/pdf/pub_gender_equality/she_figures_2015-final.pdf

2 Final call for answering the survey of scientists.
https://gender-gap-in-science.org/2018/11/18/final-call-for-answering-te-survey-of-scientists/

3 http://www.education.gouv.fr/cid57096/reperes-et-references-statistiques.html#Les%20personnels



“Filles et maths”: [une équation lumineuse]

cent vingt filles d'Occitanie sont accueillies chaque année à l'Université Paul Sabatier-Toulouse 3[4].

La demande des établissements du secondaire de la région est forte et malgré les aides apportées par les *sponsors* (le Centre international de mathématiques et d'informatique – CIMI –, l'Institut de mathématiques de Toulouse, la Fondation INSA-Toulouse, l'Institut de recherches dans l'enseignement des sciences – IRES –, l'association « Femmes & Mathématiques », la Faculté sciences et ingénierie – FSI – et le pôle Responsabilité sociétale de l'université – RSU – de l'Université Paul Sabatier), les organisatrices, Anne Crumière et Violaine Roussier-Michon, enseignantes chercheuses respectivement à l'Ecole supérieure du professorat et de l'éducation (ESPE) et à l'Institut national des sciences appliquées de Toulouse (INSA), regrettent de ne pas pouvoir accueillir tous les établissements demandeurs. Cette année, chaque établissement pouvait inscrire dix lycéennes de terminale S accompagnées d'un·e adulte, ceci dans la limite des places disponibles.

Les retours des élèves et des établissements sont chaque année très positifs : *« on voit enfin des domaines dans lesquelles les maths vont nous servir »*, *« une journée comme ça, ça fait trop du bien ! »* ou encore, cette proviseure qui écrit : *« Nos dix élèves ont été enchantées de cette action qui leur a permis de prendre conscience du champ des possibles, le tout dans un climat enjoué et porteur. […] Encore bravo ! »*

MODÈLES INSPIRANTS

Pour s'engager dans une filière scientifique, il faut pouvoir s'identifier à « des modèles inspirants ». Mais les femmes scientifiques font face à une incroyable invisibilité. Rappelons que Donna Strickland n'était pas citée par Wikipédia avant que le prix Nobel de physique ne lui ait été remis le 2 octobre dernier. La raison en était que trop peu de références à son sujet étaient disponibles. Les mathématiciennes aussi n'échappent ni au plafond de verre, ni à l'effet Matilda[5], ni à l'invisibilité de leurs travaux ou d'elles mêmes.

FILLES ET MATHS : UNE ÉQUATION LUMINEUSE

Le 9 mars 2017, la journée « filles et mathématiques : une équation lumineuse[6] », portée par l'association Femmes & mathématiques et Assoanimaths, a reçu le prix « Éducation » lors de la journée « Sexisme pas notre genre : 400 idées pour faire avancer l'égalité » organisée par la ministre des Familles, de l'Enfance et des Droits des femmes, Laurence Rossignol. Cette initiative nationale a pour but d'encourager les lycéennes à s'engager dans des études scientifiques, de leur montrer la richesse des métiers sur lesquels débouchent ces études. Elle montre aussi les différents obstacles à l'accès des femmes à ces domaines.

4 http://www.femmes-et-maths.fr/photos_contenu/doc-916fd-da2f6dba8eeec23e399b7cb818f.pdf

5 Voir, par exemple, Françoise Picq et Sylvie Cromer, 2014, Études féministes et recherches de genre, *VRS* n° 396, p. 43. http://sncs.fr/IMG/pdf/VRS396web.pdf

6 Une présentation vidéo de cette initiative est disponible à l'adresse : https://www.youtube.com/watch?v=BWtUE95sQyw

Femmes dans la recherche : comment compter pour compter ?

Le traitement automatique des langues (TAL) est un champ de recherche pluridisciplinaire dans lequel évoluent à la fois informaticien·ne·s et linguistes. Analyse des carences en outils de collecte et de pérénisation qui limitent les capacités d'évaluation de la représentativité des femmes dans un domaine de recherche.

Karën Fort[1]
Sorbonne Université, équipe d'accueil Sens Texte Informatique Histoire (STIH)
Aurélie Névéol[2]
CNRS, Laboratoire d'informatique pour la mécanique et les sciences de l'ingénieur (LIMSI), CNRS/Université Paris Saclay

Dans le cadre d'un billet de blog[3] puis d'une communication lors de l'atelier *Penser la Recherche en Informatique comme pouvant être Située, Multidisciplinaire et Genrée (PRISME-G)*[4], nous avons tenté d'évaluer la représentativité des femmes dans le traitement automatique des langues. Nous avons ainsi pu constater que les données concernant la parité sont, au mieux, difficilement accessibles et la plupart du temps non disponibles sur la durée. Or, *« ce qui n'est pas compté ne compte pas »*. Si nous voulons compter, il nous faut donc d'urgence mettre en place des outils informatiques et institutionnels.

Le traitement automatique des langues (TAL) est un champ de recherche pluridisciplinaire dans lequel évoluent à la fois des informaticien·ne·s et des linguistes. Sans surprise, une comparaison rapide entre la composition des enseignant·e·s-chercheur·e·s dans les sections du Conseil national des universités-CNU 7 (sciences du langage) et 27 (informatique) montre une opposition franche entre ces domaines, puisqu'en 2016, on trouve 69 % de maîtresses de conférences en section 7, pour 26 % en section 27, et respectivement 50 % et 19 % de professeures. Il nous a donc paru intéressant d'analyser comment cette mixité disciplinaire se reflète dans la place des femmes dans les instances qui la représentent[5].

DES DONNÉES DIFFICILEMENT ACCESSIBLES

Dans l'étude que nous avons menée en 2017, nous avons fait l'expérience de la difficulté à trouver des données chiffrées sur la participation des femmes dans la recherche en TAL. Au mieux, ces informations sont présentes sur différents sites Internet (sites de conférences, site de notre société savante, l'Association pour le traitement automatique des langues-ATALA, numéros spéciaux de revues en ligne...) et peuvent être collectées et agrégées au prix d'un effort non trivial. La répétition de cet exercice, à quelques mois d'intervalle pour une mise à jour des données, nous a montré que l'archivage de celles-ci n'est pas pérenne, certaines n'étant déjà plus accessibles (liens brisés). D'autres ne sont tout simplement pas disponibles et ne peuvent être recueillies ponctuellement que grâce à des témoignages. Nous avons ainsi bénéficié de l'aide de deux collègues de l'ATALA[6] pour obtenir la répartition hommes/femmes des adhérent·e·s de l'association, la seule référence de calcul disponible pour évaluer tout le reste. Nous savons maintenant que, de 2003 à 2016, le pourcentage des adhérent·e·s femmes était de 47 %.

Nous ne détaillons pas ici les données collectées mais, à titre d'exemple, nous présentons une figure qui montre ce que l'on peut faire lorsque celles-ci sont disponibles. On y voit l'évolution de la parité au sein de la présidence de la conférence française sur le traitement automatique des langues naturelles (TALN) depuis sa création en 1994 jusqu'à son édition la plus récente, en préparation.

1 karen.fort@sorbonne-universite.fr; http://karenfort.org/

2 aurelie.neveol@limsi.fr; https://perso.limsi.fr/neveol/

3 http://www.ethique-et-tal.org/2016/11/18/la-question-quon-ne-posait-pas/

4 http://eric.univ-lyon2.fr/prisme-g/appel_communications_PRISME-G@EGC2018.pdf

5 Il est à noter, cependant, que rien ne prouve que les femmes viennent des sciences du langage et les hommes de l'informatique (nous sommes, par exemple, toutes les deux informaticiennes).

6 Merci à Damien Nouvel et Patrick Paroubek.

Cette situation met en évidence le besoin d'outils de collecte systématique des données sur un spectre aussi large que possible, permettant à la fois d'apprécier la composition de la communauté scientifique et la représentativité des collègues occupant des positions de visibilité et de responsabilité : composition des associations et de leur bureau, participation aux conférences principales du domaine, taux d'acceptation des articles en conférences et revues, participation à l'organisation et aux comités de programme de ces conférences, présidence de sessions, participation à des tables rondes, conférences invitées, prix…

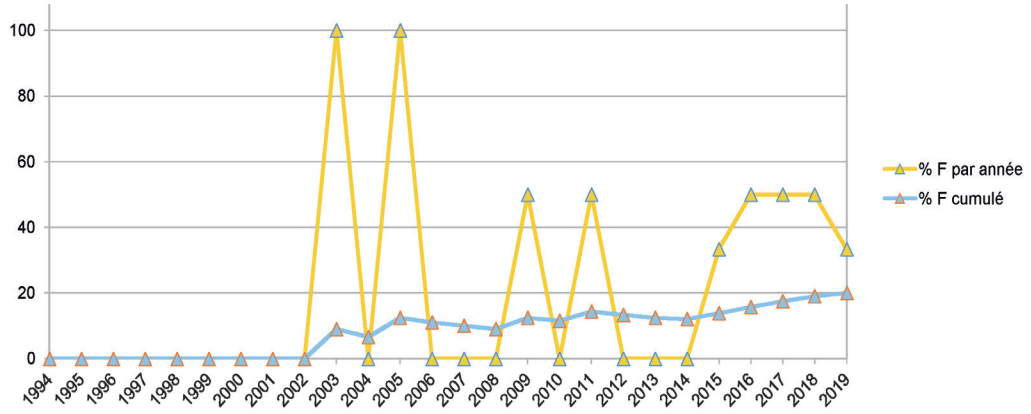


Figure 1 : Participation des femmes à la présidence de la conférence TALN sur la période 1994-2019.

Afin d'ancrer le travail de collecte et d'observation dans la durée, il est également nécessaire de disposer d'outils d'archivage pérenne qui permettent une analyse longitudinale comme celle illustrée en figure 1.

DES ÉVOLUTIONS À PÉRENNISER

Ces dernières années, une prise de conscience salutaire semble avoir eu lieu concernant la question de la représentativité des femmes (et de la diversité de manière générale) dans le domaine. Ainsi, en 2016, un rapport de l'association savante internationale du domaine – *Association for Computational Linguistics (ACL)* – sur les procédures d'accès des collègues aux positions à responsabilité a mis en évidence le manque de diversité inhérent à nos pratiques. Sous l'impulsion de la présidence de l'association, des mesures visant à augmenter la diversité, notamment au sein de l'organisation de la conférence ACL en 2017, ont été mises en œuvre avec succès.

Néanmoins, ces pratiques n'ont pas été inscrites dans les statuts, et à peine un an plus tard, on observe un retour en arrière, à la fois sur la méthode de recrutement du comité de programme et sur sa composition finale. Les données sur la présidence de la conférence TALN offrent une vision similaire : on observe (en jaune) une participation plus ou moins importante des femmes selon les éditions de la conférence. Jusqu'en 2014, cette participation pouvait être qualifiée de ponctuelle, et semble se consolider plus durablement depuis 2015. Néanmoins, la courbe cumulée (en bleu) montre que la participation globale reste loin de la parité et souffre d'une croissance très modérée.

La première conclusion de notre étude, peu surprenante, est qu'il existe bien un déséquilibre dans le TAL. Il est important de noter qu'il est plus marqué lorsqu'il s'agit de positions plus visibles (conférences invitées, présidences, etc), ce qui correspond à l'observable dans la fonction publique et en général (effet « plafond de verre »). On pourrait sans doute réduire assez rapidement l'écart en sensibilisant au problème les membres des différentes instances du domaine, en rappelant l'état de l'art sur les biais en défaveur des femmes en sciences[7] (Moss-Racusin et al., 2012 ; Larivière et al., 2013), mais pour inscrire les changements dans la durée, il nous faudrait plus que des bonnes volontés individuelles, une véritable prise en charge institutionnelle de la question.

La deuxième conclusion de notre étude est que, malgré des efforts récents, nous manquons de données publiées. Les données récoltées lors des deux dernières conférences TALN l'ont été par un effort volontariste de quelques personnes parmi les organisateur·trice·s, mais aucun processus pérenne n'existe pour l'instant. Un outil de collecte participative de données pourrait aider à compter ce que l'on compte rarement[8]. Nous pourrions sans doute mettre en place, au prix d'un investissement non nul de certain·e·s d'entre nous, un outil d'archivage, plus ou moins pérenne. Là encore, il serait dommage que cet effort ne soit pas pris en charge plus collectivement, afin que tou·te·s puissent en profiter et compter.

7 Par exemple, Cassidy Sugimoto & Vincent Larivière. Unraveling gender disparities in science: analysis of contributorship and labor roles.
https://www.oecd.org/sti/133%20-%20SugimotoLariviereGenderOECD.pdf
Corinne Moss-Racusin, John Dovidio, Victoria Brescoll, Mark Graham & Jo Handelsman (2012). Science faculty's subtle gender biases favor male students.
http://www.pnas.org/content/pnas/109/41/16474.full.pdf

8 Voir, par exemple, IT counts : https://www.wax-science.fr/itcounts-app/#/home

Violences sexistes et sexuelles dans l'enseignement supérieur et la recherche

Depuis plus de quinze ans, la mobilisation associative ne cesse de se renforcer dans la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans l'enseignement supérieur et la recherche (ESR) ; et un certain nombre de textes officiels récents dessinent une politique de lutte contre ces violences dans l'ESR. Etat des lieux sur les initiatives et dispositifs mis en place.

Sylvie Cromer
Sociologue, université de Lille, centre de recherches Droits et perspectives du droit (CRDP), chercheuse associée à l'Institut national d'études démographiques (Ined), membre de l'Association nationale des études féministes (Anef)
Colette Guillopé
Mathématicienne, université Paris-Est Créteil, Laboratoire d'analyse et de mathématiques appliquées (LAMA), membre d'honneur de la Conférence permanente des chargé·es de mission Egalité Diversité ou mission assimilée (CPED), présidente d'honneur de l'association Femmes & Sciences, membre du CA de l'association *femmes et mathématiques*

Il y a un an, fin 2017, suite aux accusations portées par plusieurs actrices contre le producteur de cinéma américain Harvey Weinstein, était enclenché un vaste mouvement de « libération de la parole », quasi mondialisé contre les violences sexuelles et sexistes subies par les femmes. *#MeToo* connut des avatars dans de très nombreuses langues – en France *#balancetonporc* – et les révélations débordèrent largement les milieux artistiques, pour concerner le monde du travail en général, ainsi que d'autres sphères de vie. Ce flot continu et globalisé des révélations, qu'on n'a pas encore réussi à faire taire ni tarir, est un mouvement historique, à double titre.

D'une part, ce mouvement s'inscrit, en tout cas pour la France, dans la lignée de l'histoire des femmes et du féminisme. Les femmes qui tweetent aujourd'hui sont les héritières, notamment, des ouvrières de la fin du XIX^{ème} qui se mirent en grève pour dénoncer des « droits de cuissage » et, plus près de nous, des femmes et des associations féministes à leurs côtés qui, depuis quarante ans, témoignent et mettent à l'agenda les violences liées aux rapports inégalitaires entre les sexes, en particulier pour les inscrire dans la loi : violences conjugales, incestes, viols, mutilations sexuelles, violences au travail, harcèlements sexistes ou sexuels, etc.

D'autre part, c'est aussi un mouvement historique du fait de la nouvelle résonance donnée à cette parole par les réseaux sociaux. L'interconnexion globalisée a encouragé des millions de témoignages, cassant le préjugé de problèmes individuels ou culturels, cristallisant un élan de solidarité au-delà des militantes et spécialistes, renforçant le travail de politisation de la violence, expression et outil de la domination masculine.

À QUAND #METOO DANS LES UNIVERSITÉS ET LA RECHERCHE FRANÇAISES ?

Serions-nous de plus en plus nombreuses et nombreux non seulement à écouter, mais à changer notre regard sur ces expériences et vécus de la violence de genre ? L'ancien monde apparaît-il vraiment non seulement comme inégalitaire et injuste, mais aussi comme illégitime ? Il n'est pas certain qu'on puisse déjà l'acter.

En effet, une sphère reste encore étrangement silencieuse et frileuse : celle des lieux de recherches et de transmission de savoirs. Pourtant, depuis plus de quinze ans maintenant, la mobilisation associative ne cesse de se renforcer, bénéficiant aussi, depuis quelques années, de l'impulsion politique de différents ministères. Après les revendications, dès 2002, du Collectif de lutte antisexiste contre le harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur, Clashes (voir article, ce numéro) tant en termes de sensibilisation que d'amélioration des procédures de traitement, relayées par l'Association nationale des études féministes (Anef[1]), les avancées sont tangibles. Une troisième association a rejoint la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans le supérieur, la Conférence permanente des chargé·es de mission Égalité, Diversité ou mission assimilée (CPED[2]). En 2015, les trois associations publièrent, avec le

1 http://www.anef.org

2 https://www.cped-egalite.fr/

soutien du ministère de l'Education nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche (MESR), un *vade-mecum* à l'attention des établissements[3], à la fois pour inciter à l'action et pour encourager la prise en charge institutionnelle des situations de violences.

Fortes de ces avancées et soucieuses de partager les initiatives prises dans d'autres pays, tant en matière d'enquêtes pour documenter le phénomène que de prévention et de prise en charge, l'Anef, la CPED, l'Association *femmes et mathématiques* organisèrent, avec l'université Paris Diderot, le premier colloque international le 4 décembre 2017. Ce colloque, le premier de cette ampleur en France, reçut le soutien du ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation (MESRI), de plusieurs universités et associations, de nombreux partenaires.

Le colloque[4] fut l'occasion de donner une nouvelle impulsion à la mobilisation grâce à la constitution et l'animation, en 2018, de quatre groupes de travail, sur les thématiques de la prévention, de la formation, mais aussi de la mise en place de dispositifs d'écoute et de la mise en œuvre d'enquêtes. L'Anef et la CPED ont fait le choix de travailler de manière collaborative en ouvrant largement les groupes aux partenaires : plusieurs ministères, les conférences (Conférence des directeurs des écoles françaises d'ingénieurs, CDEFI ; Conférence des grandes écoles, CGE ; Conférence des présidents d'université, CPU), plus d'une quinzaine d'universités, des organismes de recherche (dont le CNRS et l'Ined), d'autres associations et des syndicats. Ces entités sont représentées par des personnes aux fonctions diverses : référent·e·s et chargé·e·s de mission égalité entre les femmes et les hommes, services de communication, services juridiques, étudiantes et doctorantes, représentant·e·s des personnels, enseignant·e·s-chercheur·e·s... Les résultats de ces travaux – une campagne nationale de sensibilisation, un *vademecum* pour réaliser une enquête dans un établissement et un guide modélisant les dispositifs-types – ont été diffusés le 5 décembre 2018[5]. Enfin, un réseau interdisciplinaire et inter-partenarial de formation (VSS Formation[6]) a été créé et a déjà répondu à plusieurs demandes de formation, telles que : *« appréhender les violences sexistes et sexuelles »*, *« initier un dispositif d'écoute et de formation »* ou *« se former à l'écoute »* ; ce qui démontre le besoin crucial de formation.



En octobre 2018, un séminaire de réflexion sur la procédure disciplinaire a été organisé. Son objectif a été de dresser un état des lieux des difficultés et des obstacles, en s'appuyant sur des retours d'expériences pour proposer un guide et faire des préconisations au ministère. Les expert·e·s rendront un mémoire début 2019.

Tout ce travail fut non seulement possible mais aussi visible grâce à l'impulsion politique. Depuis quelques années, un certain nombre de textes dessinent clairement une politique de lutte contre les violences dans le milieu universitaire. Parmi ces textes, leviers indispensables, citons le dernier en date : la circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique, qui précise la mise en œuvre des engagements pris par le président de la République, le 25 novembre 2017, et s'inscrit en cohérence avec l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, signé le 8 mars 2013, et les textes associés[7].

PERSPECTIVES...

Le 6 décembre a été publiée une tribune libre signée par plus d'une centaine d'universitaires, appelant à témoigner grâce au réseau *#SupToo*[8]. Dans quelques jours, seront publiés les résultats concernant les études de l'enquête Virage (Violences et rapports de genre) portée par l'Ined. Ainsi, les universités et les établissements de recherche disposeront non seulement de textes officiels, de ressources spécialisées (en termes de ressources dédiées et d'outils), mais de chiffres. Tous les ingrédients seront réunis pour une prise en charge effective : l'impulsion politique, la mesure de l'ampleur des violences, les outils pour agir.

L'enjeu est important : étudier et travailler dans des lieux assurant la sécurité des personnes et l'égalité entre tous et toutes.

3 Anef – CLASCHES – CPED, *Le harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur et la recherche, Vademecum à l'usage des établissements.* 2ème édition actualisée et augmentée en 2017. Téléchargeable sur les sites de l'Anef et de la CPED.

4 Les actes sont publiés dans un hors série du *Bulletin de l'Anef,* supplément au bulletin n°67, 2018. http://www.anef.org/actes-du-colloque-violences-sexistes-et-sexuelles-dans-lenseignement-superieur-et-la-recherche-de-la-prise-de-conscience-a-la-prise-en-charge-aout-2018/

5 http://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/pid38153/egalite-et-lutte-contre-les-discriminations.html

6 VSS formation rassemble des intervenant·e·s de l'Anef, la CPED et le réseau professionnel des responsables des affaires juridiques de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation, JuriSup.
Site en cours de construction : http://vss-formation.fr

7 Cf. Légifrance : http://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/pid38153/egalite-et-lutte-contre-les-discriminations.html

8 https://blogs.mediapart.fr/les-invites-de-mediapart/blog/061218/violences-sexuelles-dans-l-enseignement-superieur-et-la-recherche-aussi-suptoo

La lutte contre le harcèlement sexuel passe par une vraie réforme des procédures disciplinaires

« Ici ? Ça n'existe pas ! » L'idée largement répandue que le monde académique est un « lieu du savoir » protégé des agissements sexistes, voire plus largement du sexisme, y invisibilise les violences sexistes et sexuelles. Depuis quinze ans, le CLASCHES milite pour faire connaître la réalité de ces violences dans l'enseignement supérieur et la recherche pour obtenir de réelles sanctions disciplinaires contre les agresseurs et pour une réforme en profondeur des procédures disciplinaires.

Collectif de lutte anti-sexiste contre le harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur (CLASCHES)

Le Collectif de lutte anti-sexiste contre le harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur (CLASCHES) a été créé en 2002 pour visibiliser les violences sexuelles, et en particulier le harcèlement sexuel, dans l'enseignement supérieur et la recherche et pour dénoncer l'inefficacité des procédures disciplinaires à protéger les victimes et sanctionner les agresseurs. Depuis quinze ans, le CLASCHES, devenu association en 2003, milite donc pour faire connaître la réalité des violences sexistes et sexuelles dans l'enseignement supérieur et la recherche (ESR), pour obtenir de réelles sanctions disciplinaires contre les agresseurs et pour une réforme en profondeur des procédures disciplinaires.

De toute évidence, on parle davantage des violences sexuelles dans l'ESR aujourd'hui qu'il y a quinze ans. Le travail militant, du CLASCHES et d'autres associations féministes et, plus récemment, l'attention nouvelle à ces questions depuis le mouvement *MeToo*, ont beaucoup contribué à cette moindre indifférence. La dénonciation du harcèlement sexuel dans une université, une école ou un organisme de recherche est cependant encore largement accueillie par de l'incrédulité. L'idée largement répandue que le monde académique est un « lieu du savoir » protégé de ces agissements, voire plus largement du sexisme, participe en effet à rendre invisible la réalité des violences sexuelles dans l'ESR. Cette idée reçue est d'autant plus tenace que peu de statistiques permettent de la contredire.

Pourtant, tout concourt à montrer l'importance de ces violences : toutes les enquêtes soulignent que les violences sexistes et sexuelles touchent dans des proportions identiques ou proches tous les milieux sociaux et toutes les professions ; les centaines de témoignages recueillis par le CLASCHES ces quinze dernières années mettent en évidence la fréquence de ces violences ; dans la quasi-totalité des situations portées à la connaissance du CLASCHES, ce sont plusieurs victimes sur plusieurs mois, voire souvent plusieurs années, qui sont concernées ; enfin, chacun·e a déjà entendu parlé, dans son établissement d'un enseignant, d'un étudiant ou d'un personnel administratif *(a minima)* « un peu lourd » ou « au comportement limite » (façon euphémisée de parler, en général, de harcèlement sexuel).

Les conséquences des violences sexuelles, à court ou long terme, sont par ailleurs trop méconnues, voire niées. Les victimes peuvent pourtant subir d'importants préjudices en matière de santé et de relations sociales, et bien sûr d'études et d'insertion professionnelle. De sorte que la contribution du harcèlement sexuel aux inégalités femmes/hommes dans l'accès à la formation ainsi que dans la construction des carrières professionnelles est encore largement sous-estimée.

FAIRE CONNAÎTRE ET APPLIQUER LES PROCÉDURES DISCIPLINAIRES

Depuis son origine, le CLASCHES est confronté à des situations où les établissements refusent de, ou rechignent à appliquer le droit disciplinaire. Cette situation résulte bien souvent de la méconnaissance de ce droit par les victimes et leurs soutiens, fréquemment renvoyées aux procédures pénales. Pourtant, le droit prévoit des procédures disciplinaires strictement indépendantes des procédures pénales (aucune plainte au pénal n'est nécessaire pour les engager) et régies par des principes simples : elles sont décidées unilatéralement par la personne dépositaire de l'autorité disciplinaire (le président de l'université, par exemple) sans qu'aucune « plainte » n'ait besoin d'être déposée (c'est la connaissance de faits qui justifie l'ouverture de la procédure) ; elles statuent sur l'existence ou non de manquements aux obligations des agents de la fonction publique ou des étudiant·e·s (et non seulement sur l'existence d'infractions pénales).

Une campagne d'affichage inédite

La première des missions du CLASCHES est de faire prendre conscience de la réalité du harcèlement sexuel dans l'ESR. Dans ce but, l'association a lancé, en 2016, la première campagne nationale d'information sur le harcèlement sexuel dans l'ESR. Déclinée en cinq formats déjouant des idées-reçues, cette campagne a contribué à briser le silence entourant les violences sexuelles. Les affiches papier et autocollants sont disponibles sur simple demande mail. Les versions numériques sont téléchargeables en ligne (https://clasches.fr/agir/#toggle-id-5) ; elles peuvent être utilisées librement et gratuitement (à la seule condition de ne pas être transformées).



Le Code de l'éducation donne donc aux établissements des compétences claires pour mener des enquêtes administratives et prononcer des sanctions contre les auteurs de violences sexuelles. Il est donc essentiel que ces procédures soient connues des victimes et de leurs soutiens pour obtenir des sanctions des agresseurs.

Les procédures disciplinaires sont souvent la voie privilégiée par les victimes : elles sont (normalement) plus rapides que les procédures pénales ; elles sont en mesure de protéger les victimes dès leur déclenchement (des mesures conservatoires peuvent être prises dans ce sens le temps de la procédure) ; elles permettent de répondre aux attentes des victimes qui souhaitent que des sanctions professionnelles soient appliquées pour les protéger du risque de nouveaux agissements (envers elles ou d'autres victimes). Le CLASCHES soutient donc les victimes dans leur choix.

Ces procédures sont néanmoins insatisfaisantes à différents égards. D'abord, elles n'attribuent aux victimes qu'un statut de témoin puisqu'elles opposent l'État (ou son/sa représentant·e) au mis en cause. Il en découle que les victimes n'ont pas accès au dossier et ne bénéficient pas du droit d'être informées du déroulement de la procédure et de son résultat. De plus, les instances disciplinaires sont composées (pour les enseignant·es à l'université ou les chercheur·es au CNRS) de collègues de l'établissement de rang au moins égal au mis en cause, favorisant les réflexes corporatistes. Enfin, les membres de ces instances ne sont pas formé·es sur les questions de violences sexuelles. Pour toutes ces raisons, le CLASCHES revendique, depuis plus de quinze ans,

une réforme en profondeur de ces procédures :

- permettre la saisine de la section disciplinaire par la victime ou par tout·e agent·e ou usager·ère de l'établissement ;

- rendre obligatoire la présence d'un·e juriste et d'un·e expert·e des violences sexuelles dans la commission d'instruction ;

- garantir l'impartialité de l'instance disciplinaire : seuls des membres extérieurs à l'établissement où les faits mis en cause ont eu lieu doivent pouvoir y siéger ;

- confier l'instruction et le jugement à des instances distinctes pour garantir l'indépendance de la section disciplinaire et l'équité du jugement ;

- donner aux victimes l'accès au dossier tout au long de la procédure pour rendre l'instruction la plus transparente possible ;

- rendre les victimes destinataires des décisions prises par les instances disciplinaires ;

- permettre aux victimes de faire appel des décisions des instances disciplinaires.

POUR UNE VRAIE POLITIQUE DE LUTTE CONTRE LES VIOLENCES SEXUELLES

Plus largement, le CLASCHES exige la mise en place d'une réelle politique de prévention des violences sexuelles, d'accompagnement des victimes et de sanctions des agresseurs. Certes, la situation a évolué depuis la création du collectif en 2002 : le ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche a publié deux circulaires (2012 et 2015) ; la loi Fioraso de 2013 a introduit l'obligation d'un·e chargé·e de mission égalité dans chaque université ; un décret de 2015 a prévu la possibilité de « délocaliser » les procédures disciplinaires ; enfin, des « cellules de veille » se sont développées dans les universités. Si elles ont contribué à légitimer la lutte contre les violences sexuelles, ces mesures demeurent néanmoins largement symboliques (au mieux). Ainsi, aujourd'hui encore, quand une ou des victimes dénoncent leur agresseur, elles doivent faire face à un parcours semé d'obstacles, rendant toujours aussi incertaines toutes les démarches entreprises. Le « bon » accompagnement des victimes et le « bon » déroulement des procédures reposent ainsi encore largement sur l'engagement, souvent intense, de quelques militantes au sein des établissements et non sur une réelle politique de prévention et de sanctions.

Le CLASCHES revendique ainsi, à côté de la réforme des procédures disciplinaires, la mise en place de mesures indispensables pour un changement réel :

- une vraie politique nationale de formation avec les moyens financiers nécessaires ;

- une politique de sensibilisation et d'information auprès de l'ensemble des personnels et des étudiant·e·s portée par le MESR ;

- un cadre national prévoyant les conditions de changement de direction de thèse pour protéger les doctorantes victimes de leur directeur de thèse et leur assurer leur droit à la formation ;

- un bilan annuel de l'activité des sections disciplinaires des établissements et de l'instance d'appel (le CNESER-disciplinaire).

Cette ambition doit être portée par le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, au-delà des effets d'annonce. Elle doit également être accompagnée par une mobilisation de l'ensemble de la communauté académique, et notamment des forces syndicales qui agissent au quotidien dans les établissements.



Le harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur et la recherche. Guide pratique pour s'informer et se défendre, 2018 (2e édition).

Ce guide est destiné aux victimes comme aux témoins de situations de harcèlement sexuel et, plus largement, à tou·te·s les actrices et acteurs de l'ESR. Il a pour but de sensibiliser à la question du harcèlement sexuel et des violences sexistes et sexuelles dans l'ESR, d'orienter les victimes et les témoins, et de fournir des outils, notamment juridiques. Il est ainsi, en particulier, un outil précieux pour comprendre les procédures disciplinaires et obtenir leur mise en œuvre. Publiée en 2014, il a fait l'objet d'une nouvelle édition actualisée en 2018. Il est disponible en ligne (https://clasches.fr/agir/#toggle-id-3) et en version papier sur demande. Le format pdf peut être utilisé par toute personne désireuse de soutenir la lutte contre le harcèlement sexuel dans l'ESR.

Protocole sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique : un premier pas

Secteur Femmes de la FSU

La FSU a décidé de signer le protocole pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique pour acter les avancées acquises au regard de l'accord de 2013[1]. Le texte comporte des insuffisances, portant notamment sur les plans d'action « égalité professionnelle » qui seront négociés par l'employeur et le rôle flou du fonds pour l'égalité professionnelle et son abondement, mais aussi en termes de contraintes financières fortes. Malgré cela, le protocole que l'administration propose est conforme à un certain nombre des mandats de la FSU et constitue un point d'appui intéressant pour faire avancer nos revendications féministes et syndicales, dans une approche globale de la question de l'égalité professionnelle.

Le combat pour l'égalité professionnelle est un combat de long terme. La FSU défend depuis toujours et de manière continue, les droits des femmes et l'égalité professionnelle. Elle organise régulièrement des initiatives et mobilise en ce sens : publication du livret sur les violences, manifestations pour les droits des femmes (marches mondiales du 24 novembre, du 8 mars...), stages de formation à destination des militant·e·s, interventions dans les instances et les CHSCT...

Le texte proposé à la signature prend en compte un certain nombre des revendications portées par la FSU. Cette dernière, qui a été très active lors de la négociation, a permis de faire avancer un certain nombre d'idées et d'éléments tels que :

- toutes et tous les agent·e·s de la fonction publique, que ce soit dans la fonction publique d'Etat, la fonction publique territoriale ou la fonction publique hospitalière, seront bénéficiaires des mesures prises ;
- l'obligation de résultats et la possibilité de sanctions en cas de non mise en œuvre par les employeurs des actions décidées ;
- la mise en œuvre de plans d'actions obligatoires avec des objectifs chiffrés et un rapport annuel de situation comparée ;
- l'intégration de la lutte contre le harcèlement moral et sexuel ;

Quelques repères concernant les femmes dans la fonction publique*

- les femmes représentent 62 % des agent·e·s de la fonction publique ;
- les femmes représentent 40 % des agent·e·s occupant des emplois de direction (A+) ;
- la fonction pubique compte 64 % de femmes parmi les fonctionnaires et 67 % parmi les contractuels.

Organisation du temps de travail

- 82 % des postes à temps partiel sont occupés par des femmes ;
- 94,5 % des agent·e·s en congé parental sont des femmes.

Rémunérations

- salaire net mensuel dans la fonction publique d'Etat : 2 338 euros pour les femmes (2 733 euros pour les hommes) ;
- salaire net mensuel dans la fonction publique territoriale : 1 813 euros pour les femmes (1 998 euros pour les hommes) ;
- salaire net mensuel dans la fonction publique hospitalière : 2 114 euros pour les femmes (2 673 euros pour les hommes).

Dans le secteur privé, le salaire net mensuel est de 1986 euros pour les femmes et de 2438 euros pour les hommes.

* Source : Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique 2017. https://www.fonction-publique.gouv.fr/rapport-annuel-sur-legalite-professionnelle-entre-femmes-et-hommes-dans-la-fonction-publique-editi-1

1 http://fsu.fr/Protocole-sur-l-egalite-professionnelle-entre-les-femmes-et-les-hommes-dans-la.html

• un changement de calendrier raccourcissant les délais de mise en œuvre prévus initialement ;
• la suppression de la journée de carence pour les femmes en arrêt maladie lors de leur grossesse ;
• le maintien des compétences des instances de concertation concernant les questions d'inégalités professionnelles ;
• un abondement de l'action sociale avec notamment des places en crèches ;
• l'idée de « neutralisation » de l'impact des congés familiaux sur la rémunération et les parcours professionnels ;
• le nouvel accord reprend et renforce celui de 2013.

Les mesures proposées devraient apporter une amélioration de la situation en posant quelques principes forts : des plans d'actions obligatoires, la suppression des écarts de rémunération et des déroulements de carrière sur la base du principe *« d'un salaire égal pour un travail de valeur égale »*, l'accompagnement de la parentalité, la prévention et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes.

La FSU continuera de porter ses revendications, notamment celles qui n'ont pas trouvé leur place dans ce protocole. Ainsi, elle s'indigne de la méconnaissance du contenu de formation initiale des assistantes de service social en matière de prévention et de lutte contre les violences, seule profession à être expressément citée dans le texte.

Par ailleurs, les nouvelles règles de mobilité, le recours possible au télétravail, l'annualisation du temps partiel... comportent des risques forts de dérives auxquelles la FSU sera vigilante. Quant au financement de ces mesures, et notamment des actions de formation et de prévention, il n'est pas prévu, hormis la création d'un fonds alimenté par le versement de pénalités. L'engagement sur les moyens nécessaires reste insuffisant à ce stade pour mener à bien le programme de ce protocole. La FSU militera pour que les financements nécessaires soient alloués pour mener à bien ses actions. Elle sera exigeante vis à vis du gouvernement quant à la mise en œuvre de ces mesures et particulièrement sur la mise à disposition, chaque année, des moyens financiers adéquats.

L'engagement de la FSU en faveur du protocole ne vaut que sur ce texte. Sa signature ne vaut pas satisfecit sur la politique gouvernementale, notamment celle concernant l'égalité femmes-hommes. La FSU n'est pas dupe : la politique menée par ce gouvernement et les réformes qu'il porte pénalisent les plus précaires et, en particulier, les femmes. Le protocole prétend s'attaquer aux inégalités de salaires et de carrières qui pénalisent les femmes ; dans le même temps la réforme de l'action publique envisage une prise en compte du mérite dont on sait qu'elle va accentuer ces mêmes inégalités.

En effet, la FSU continue et continuera de dénoncer, avec la plus grande fermeté, les autres projets en cours dans la fonction publique : recours massif au contrat, individualisation de la rémunération, suppressions d'emplois, atteintes au statut de la fonction publique, réduction du périmètre des missions…

La réforme des retraites à venir s'annonce, en outre, comme une dégradation pour les fonctionnaires, et particulièrement pour les femmes, dont les carrières sont en moyenne plus courtes, assorties de salaires plus faibles et de périodes de temps partiels.

Plus largement, si la FSU se satisfait de la prise en compte des violences sexistes et sexuelles au travail, elle ne peut que dénoncer la mise en difficultés des associations d'aide aux femmes victimes, dont certaines sont contraintes de cesser leur accompagnement suite à la réduction drastique des subventions publiques et à la suppression des emplois aidés.

La FSU continuera à s'engager dans les mobilisations collectives et à mettre en évidence les contradictions internes d'un gouvernement dont toute la politique va à l'encontre de l'égalité et des droits des femmes.

AGENDA
pour aller plus loin...

Un certain nombre de rendez-vous centrés sur les problématiques d'égalité entre les femmes et les hommes sont organisés par la FSU. Ils sont ouverts à toutes et tous.

24 janvier 2019
Stage femmes organisé par la FSU

Horaire : 9h30-16h00.
Lieu : SNEP, 76, rue des Rondeaux, 75020 Paris.
Thèmes retenus : 1. Femmes et retraite (avec Christiane Marty et Benoit Teste), 2. Femmes et choix professionnels, ParcourSup et les filles (avec Catherine Marry, Fanny Bugeja-Bloch et/ou Marie Claude Couto).
Inscriptions sur le site du centre de formation de la FSU : https://formation.fsu.fr/events/detail/stage+femmes+fsu+-76+rue+des+rondeaux+75020+paris

8 mars 2019
Initiative FSU dans le cadre de la journée internationale de lutte pour les droits des femmes autour du thème Femmes et syndicalisme
avec Sophie Béroud, Zoé Haller et Cécile Guillaume.
http://formation.fsu.fr/

21/22 mars 2019
Intersyndicale femmes.
Lieu : bourse du travail à Saint-Denis.
Les quatre thèmes retenus sont : 1. Femmes et violences au travail 2. Femmes et immigration droit d'asile 3. Femmes dans les instances représentatives 4. Femmes et sexualité

27 mars 2019
Journée d'étude organisée par le SNETAP-FSU dans le cadre de leur congrès d'étude autour du thème La parité, enjeux et bénéfice pour un syndicat.

Egalité femmes-hommes : la course au label ne peut tenir lieu de politique

Les employeurs publics sont tenus d'élaborer, à l'horizon 2022, des plans d'action pour une mise en œuvre effective des politiques d'égalité entre femmes et hommes. Comment les spécificités de l'enseignement supérieur et la recherche sont-elles prises en compte ?

Françoise Papa
Université Grenoble Alpes, laboratoire PACTE

Le gouvernement a ouvert, en 2018, un cycle de négociations afin de *« pérenniser les acquis de l'accord de 2013 relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, veiller à la mise en œuvre effective d'une politique d'égalité professionnelle et aller plus loin en matière de prévention et de traitement des situations d'inégalités ou de violences entre les femmes et les hommes sur le lieu de travail »*[1]. Ce protocole (voir article précédent) qui sera traduit dans le projet de loi sur la fonction publique prévu au premier semestre 2019, est structuré autour de cinq axes :

- renforcer la gouvernance des politiques d'égalité ;
- créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles ;
- supprimer les situations d'écarts de rémunération et de déroulement de carrière ;
- mieux accompagner les situations de grossesse, la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle ;
- renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes.

Les employeurs publics sont notamment tenus d'élaborer des plans d'action pour une mise en œuvre effective à l'horizon 2022. Obligatoires et contraignants, ces dispositifs peuvent donner lieu à des sanctions en cas de non-respect des obligations fixées (pénalités financières à hauteur de 1 % de la rémunération brute annuelle globale). Des actions précises et opérationnelles ainsi que des calendriers volontaristes doivent aussi être établis. Un comité de suivi État-organisations syndicales signataires est institué pour s'assurer de la mise en œuvre du protocole et faire le bilan de la mise en œuvre des plans d'action.

Ainsi, les employeurs publics doivent prendre *« toutes les mesures utiles visant à favoriser la négociation du plan d'action »*, l'élaboration comme le suivi du plan d'action devant être assurés par les instances où siègent les représentants du personnel : comités techniques des personnels enseignants titulaires et stagiaires de statut universitaire (CTU) et d'établissement (CTE) pour le ministère chargé de l'enseignement supérieur et la recherche (ESR).

LABELS ÉGALITÉ ET DIVERSITÉ

Comment ces obligations se traduisent-elles concrètement dans l'ESR ? A ce jour, le ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation (MESRI) n'a pas engagé le dialogue avec les organisations syndicales représentatives des personnels de l'ESR sur les politiques d'égalité professionnelle, qu'il s'agisse de la définition d'une stratégie ou, plus spécifiquement, du plan national d'action.

Les « chantiers » menés dans le cadre des politiques égalité[2] :

- l'ont été dans la perspective de l'obtention du label égalité-diversité délivré par l'Association française de normalisation (l'AFNOR) ;
- dans un périmètre réduit, celui de l'administration centrale du MESRI (comme pendant de l'administration du ministère de l'Education nationale et de la Jeunesse), seuls deux établissements – l'Université Claude Bernard Lyon 1 et l'INRA – s'étant

1 Projet de protocole d'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique – 2018. Préambule.

2 « Egalité diversité : stratégie et plan national d'action du MEN et du MESRI. Chantiers menés dans le cadre des politiques égalité diversité et de la démarche de candidature aux labels égalité diversité délivrés par l'AFNOR ». Document de travail du 2/07/2018.

engagés de leur propre chef dans une démarche de labellisation propre.

Aligner la définition d'une stratégie et d'un plan d'action égalité professionnelle sur la démarche de labellisation égalité-diversité est problématique ne serait-ce que parce que les attendus et les critères de la labellisation[3] sont loin de répondre à l'ensemble des objectifs fixés par le protocole égalité. L'absence de définition d'une politique propre à l'ESR est tout aussi problématique : les mesures définies dans le périmètre du ministère de l'Education nationale, outre leur incomplétude, ne sont pas transposées et applicables au MESRI – quand elles peuvent l'être ; les spécificités de l'ESR ne sont pas prises en compte.



UN PLAN D'ACTION SINGULIÈREMENT LIMITÉ

Première limite : l'absence d'un état des lieux documenté de l'existant et d'un bilan des actions précédemment mises en œuvre, tant au niveau du ministère qu'à celui des établissements et des organismes sous sa tutelle. En effet, faute d'un cadre commun d'analyse et d'outils appropriés et partagés (en particulier d'indicateurs communs pour l'établissement des rapports de situation comparée femmes-hommes), comment établir un diagnostic de la situation pour définir une stratégie, des objectifs et les moyens de les atteindre ? Comment fixer des priorités ? Cette situation conforte les établissements dans leurs velléités de se soustraire à la nécessité d'inscrire localement leur stratégie dans un cadre politique national et à rendre compte de manière objective de leurs actions.

L'absence de construction d'indicateurs communs pour établir des rapports de situation comparée femmes-hommes dans l'enseignement supérieur et la recherche (qui se pose dans les mêmes termes dans la réalisation des bilans sociaux) est significative des dérives localistes, au point que les politiques publiques ne sont plus saisissables et *a fortiori* évaluables. Se creusent ainsi les inégalités dans le domaine au sein même de l'ESR.

Deuxième limite : les mesures évoquées dans le cadre de la stratégie/plan d'action du MESRI sont de fait lacunaires (aucune action spécifique n'est prévue pour les enseignant·e·s-chercheur·e·s et les enseignant·e·s), inabouties (seule une trentaine de cellules dites d'écoute sur les violences sexistes et sexuelles ont été mises en place), disparates[4], aucunement contraignantes[5] et enfin, non assorties de moyens permettant leur concrétisation.

On cherche vainement la traduction en objectifs et en mesures d'une politique en faveur de l'égalité femmes-hommes : les dispositions du protocole « égalité » ne sont même pas énoncées !

Troisième limite : l'absence de dialogue social, faute de concertation spécifique à l'ESR, le CTU n'ayant pas été saisi de ce dossier et aucun groupe de travail n'ayant été réuni.

Nous demandons l'ouverture de discussions spécifiques au MESRI sur la définition et la mise en œuvre des politiques pour l'égalité femmes-hommes dans l'ESR. Nous attendons des services du ministère qu'ils produisent un bilan et une évaluation des politiques précédemment mises en œuvre tant centralement que dans les établissements et les organismes. Ceci va de pair avec la mise en place d'une réflexion associant les organisations syndicales représentatives des personnels à la définition d'outils d'analyse et d'évaluation (indicateurs, production d'éléments chiffrés, statistiques, etc.) communs à l'ensemble de l'ESR, et à l'ouverture de discussions portant sur la traduction des dispositions du protocole égalité en objectifs, en mesures concrètes et selon un calendrier précis. La discussion doit également porter sur les ressources, c'est-à-dire les moyens à affecter et les leviers à actionner pour la mise en œuvre du plan d'action égalité (contractualisation avec les établissements, ressources fléchées, sanctions etc.).

3 Voir le cahier des charges AFNOR - Label diversité et label égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/carrieres_et_parcours_professionnel/label_diversite/Cahier-des-charges_FP_alliance_label-diversite_label_egalite.pdf

4 L'objectif chiffré de 40 % d'étudiantes en filière scientifique à l'horizon 2020 voisine avec un appel à projet pour des actions en faveur de l'égalité (49 dossiers ont été reçus en 2018).

5 Tout au plus, la création d'un groupe de travail *ad hoc* du CNESER sur les thématiques égalité-diversité est prévue en 2019.

Plaidoyer pour une politique intégrée du genre dans les enseignements universitaires

Le Congrès international des recherches féministes dans la francophonie (CIRFF) est un moment fort et essentiel de la recherche et de la diffusion de connaissances en études féministes, plus souvent nommées étude de genre dans le cadre universitaire. Résumé des présentations faites dans les ateliers *Education et Formation des personnels* lors du 8ème congrés du CIRFF.

Cécile Ottogalli-Mazzacavallo
Enseignante-chercheure, Laboratoire sur les vulnérabilités et l'innovation dans le sport, Université Claude Bernard Lyon 1

Du 27 au 31 août 2018 a eu lieu, à l'université Paris Nanterre, le 8ème Congrès international des recherches féministes dans la francophonie (CIRFF)[1]. Avec l'organisation de plusieurs colloques, ateliers, performances et débats simultanément, le congrès témoigne, face aux accusateur·trices d'une soit disant « théorie du genre », de la diversité des objets, des approches et des méthodes en études de genre. Des médias aux violences sexuelles, de la politique aux théories féministes, du travail à l'éducation, la production des savoirs féministes et/ou sur le système de genre, à l'échelle de la francophonie, est dynamique, tout comme les questionnements et tensions qui animent ce champ.

Pourtant, l'institutionnalisation de ces recherches et/ou formation n'échappe pas à de multiples résistances. Dans l'enseignement supérieur français, ces formations sont recommandées pour toutes les filières d'enseignement et obligatoires dans la formation des enseignant·es depuis 2013 (voir la convention interministérielle pour l'égalité entre les filles et les garçons, les hommes et les femmes dans le système scolaire). Mais cinq ans plus tard, force est de constater un relatif immobilisme.

> Le CIRFF est un moment privilégié permettant aux chercheuses et chercheurs en études de genre de sortir de l'ornière, de l'isolement dans lesquelles, souvent, elles et ils évoluent au sein des instances universitaires.

ETAT DES LIEUX SUR LES FORMATIONS EXISTANTES

Si les formations en études de genre (diplôme universitaires et/ou masters) progressent depuis une dizaine d'années dans le paysage universitaire francophone (EHESS, Paris 7 et 8, universités de Rennes, Bordeaux, Lyon 1 et 2, Grenoble et Toulouse en France ; de Lausanne en Suisse ; Université du Québec à Montréal et Université Laval au Québec), elles demeurent presque exclusivement dépendantes de l'engagement et de la conviction de quelques chercheuses et butent sur des résistances politiques et institutionnelles : les difficultés de reconnaissance et de soutiens matériels, la rareté des métiers alors que les besoins sociaux sont énormes, les incompréhensions théoriques, l'indifférence...

Les initiatives présentées au congrès sur l'offre de formation du Centre d'études genre (GEC) de l'Université de Lausanne[2] par Sabine Kradolfer, Farinaz Fassa et Michelet Damien ; sur le master Genre, des universités de l'ouest de la France[3] par Nahema Hanafi ; et sur le parcours Egalité dans et par les activités physiques et sportives (Egal'APS) de la mention « Etudes sur le genre » à l'université de Lyon 1[4] par Cécile Ottogalli, en rendent compte.

Selon Sigolène Couchot-Schiex, l'état des lieux réalisé en France par le Haut conseil à l'égalité en 2017

1 https://cirff2018.parisnanterre.fr

2 https://www.unil.ch/ceg/fr/home.html

3 Ce master est entièrement proposé en enseignement à distance.
http://www.univ-angers.fr/fr/formation/offre-de-formation/master-lmd-MLMD/sciences-humaines-et-sociales-03/master-etudes-sur-le-genre-program-master-etudes-sur-le-genre.html

4 https://ufr-staps.univ-lyon1.fr/formations/licence-et-master/master-mention-etudes-sur-le-genre-811677.kjsp



« Si les formations en études de genre (diplôme universitaires et/ou masters) progressent depuis une dizaine d'années dans le paysage universitaire francophone (…), elles demeurent presque exclusivement dépendantes de l'engagement et de la conviction de quelques chercheuses et butent sur des résistances politiques et institutionnelles »

et par l'Association de recherche sur le genre en éducation et formation (ARGEF[5]) sur les enseignements dispensés dans la formation des professeur·es des écoles – où les modules « genre » sont censés être obligatoires – montre les mêmes résistances et atteste de l'extrême hétérogénéité de l'offre en fonction des Écoles supérieures du professorat et de l'éducation (ESPE) : absence de formation sur certains sites, grande variabilité des volumes horaires allant de 1 à 10 % des enseignements de l'année, absence d'évaluation des enseignements, manque de ressources humaines formées, etc. Enfin, force est de constater qu'il n'existe pas de recensement à l'échelle des universités sur la mise en place de modules de formation, à destination des personnels ou/et des étudiant·es, en matière d'égalité entre les sexes.

Le mythe d'un Québec idéal, où les rapports sociaux de sexe seraient apaisés, a aussi volé en éclat avec les communications de Gabrielle Richard et de Joëlle Braueumer. Toutes deux notent une disparition progressive des enseignements en faveur de l'égalité sous la pression d'une part, d'une réforme scolaire qui individualise les procédés pédagogiques et – de fait – invisibilise les dynamiques sociales à l'œuvre et, d'autre part, sous la pression de puissants mouvements masculinistes – intégrés jusque dans la conception des programmes – qui instrumentalisent la sur-représentation des femmes parmi le personnel enseignant pour contester les inégalités et les processus de la domination masculine. Ainsi, la question de l'égalité femmes/hommes est remplacée par un discours pour la reconnaissance des sexualités sans que cela soit l'occasion d'aborder les dominations à l'œuvre.

Seule l'Université de Genève, grâce au soutien de la direction de l'IUFE, de la présidence des sciences de l'éducation et aux moyens réels et suivis apportés par la direction de l'Instruction publique, semble résister, avec – pour les enseignant·es du secondaire – trente heures d'enseignement obligatoire en première année et trente heures optionnelles en deuxième année. Mais, a expliqué Isabelle Collet, les contextes politiques changent et, avec la nouvelle magistrature de 2018, l'égalité n'apparaît plus comme une priorité de l'Instruction publique menant même à la remise en cause de la formation genre des enseignant·es du primaire.

Si les enseignant·es sont la plupart du temps bienveillant·es et favorables à l'égalité entre les sexes, ils n'en demeurent pas moins majoritairement incompétent·es sur les concepts, les méthodes et les enjeux de l'égalité. D'après les chercheuses, entre la croyance d'une égalité *« déjà là »* ou *« en train de se faire »* et celle d'une *« égalité dans la différence »*, le pessimisme est de mise sur le pouvoir émancipateur de l'école (pourtant au cœur de ses missions) en l'absence d'un véritable projet de formation du personnel sur les dominations à l'œuvre dans le contexte scolaire et les façons d'y remédier[6].

5 http://www.argef.org/

6 Cf. Gallot, F. et Pasquier, G., 2018, L'école à l'épreuve de la 'théorie du genre', *Cahiers du genre*, 65, L'harmattan. http://cahiers_du_genre.pouchet.cnrs.fr/pdf/IntroCdG65_2018.pdf

L'égalité femmes-hommes : « grande cause du quinquennat » ? Chiche !

Décréter – en novembre 2017 lors de la journée internationale sur les violences sexistes et sexuelles faites aux femmes – l'égalité femmes-hommes comme *« grande cause du quinquennat »* ne pouvait qu'éveiller la vigilance de celles et ceux qui en attendent des initiatives fortes. *Au-delà des paroles, quels actes ?*

Anne Schuhl
Membre du bureau national du SNCS-FSU

Le 27 novembre 2017, à l'occasion de la journée internationale sur les violences sexistes et sexuelles faites aux femmes, le président de la République, Emmanuel Macron, a annoncé très officiellement faire de l'égalité femmes-hommes la *« grande cause du quinquennat »*. Une telle annonce ne pouvait qu'éveiller l'attention de nombreuses femmes qui attendent des actes forts étant donnée la persistance des inégalités tant salariales que celles qui ont cours lors de promotions, les promotions étant surtout pensées pour le haut des organigrammes et moins comme la progression hiérarchique à tous niveaux[1].

A cette occasion, le président de la République a notamment dénoncé les violences faites aux femmes, donnant ainsi de l'espoir aux victimes de violences sexistes et/ou sexuelles. Toutefois, les actes relativisent ces propos puisque ce discours n'intervient que cinq jours après la publication d'une circulaire[2] signée du Premier ministre remettant en question l'écriture inclusive *« dans les actes administratifs »* (quatrième alinea des règles à appliquer), instaurée par le gouvernement précédent. Le premier alinea énonce : *« Dans les textes réglementaires, le masculin est une forme neutre qu'il convient d'utiliser pour les termes susceptibles de s'appliquer aussi bien aux femmes qu'aux hommes »*. Si de nombreuses personnes n'y font pas attention, pourtant quelle violence faite aux femmes que de les faire disparaitre en deux lignes, ne laissant place qu'au masculin, sous couvert d'un soit-disant neutre dont personne n'a entendu parler en étudiant le français. Aucune contre-circulaire n'a été publiée depuis le 27 novembre 2017 pour remédier à cette violence sexiste.

VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES

Aussi, suite à cette annonce, le monde de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation (ESRI) était-il en attente de l'intervention de Mme la ministre de l'ESR, le 4 décembre 2017, au colloque « Violences sexistes et sexuelles dans l'enseignement supérieur et la recherche[3] ». La ministre a alors souhaité la création de cellules d'écoute et d'accueil dans chaque université pour les femmes victimes de harcèlement ou de sexisme, d'ici à la rentrée prochaine. En 2015, déjà, une circulaire incitait les établissements publics d'enseignement supérieur à se doter de moyens de prévention et de prise en charge du harcèlement sexuel, avec des effets en trompe l'œil comme le précise l'intervention de Michel Carpentier et Christine Eisenbeis en CHSCT ministériel le 19 novembre 2017[4]. Concernant les moyens nécessaires pour accompagner cette démarche, la ministre a plaidé pour la mutualisation des meilleures pratiques et indiqué qu'elle demandera *« dans les semaines qui viennent un diagnostic en matière de procédures disciplinaires pour identifier les difficultés matérielles et juridiques rencontrées par les établissements »*.

1 L'égalité professionnelle est-elle négociable ? Enquête sur la qualité et la mise en œuvre d'accords et de plans égalité femmes-hommes, Rapport pour le Ministère du travail, coord. Sophie Pochic, mars 2018.

2 Circulaire du 21 novembre 2017 relative aux règles de féminisation et de rédaction des textes publiés au Journal officiel de la République française, JORF n°0272 du 22 novembre 2017.

3 Colloque « Violences sexistes et sexuelles dans l'enseignement supérieur et la recherche. De la prise de conscience à la prise en charge », colloque international, Université Paris-Diderot, France, organisé par l'association nationale des études féministes (ANEF), la conférence permanente des chargé·e·s de mission égalité/diversité dans l'enseignement supérieur et la recherche (CPED), l'association femmes et mathématiques, le Ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation(MESRI), l'université Paris Diderot (Projet européen TRIGGER), Le Mans Université, Aix Marseille université et l'université Paris 8.

4 http://assemblee-nationale-chsct.org/violences-sexistes-et-sexuelles-en-chsct-ministeriel-lart-du-trompe-l-oeil/

En mars 2018, une campagne de communication annoncée au colloque comme campagne de prévention, a été lancée sous le *hashtag* *#NeRienLaisserPasser*[5]. Cette campagne de communication du ministère de l'ESRI, confiée à l'agence de publicité BETC, associée de petites vidéos, a été relayée dans certaines universités qui ont souhaité la diffuser (Rennes, Bordeaux, Angers, etc…) : mais pourquoi se limiter à une campagne de sensibilisation ? En effet, si une expression sur *#NeRienLaisserPasser* permet de dénoncer éventuellement des actes litigieux, aucun nouveau dispositif n'a été prévu pour obtenir plus d'informations ou trouver une aide nécessaire. On peut douter que dans des universités en faillite ou des EPST aux budgets contraints, la dotation de ces cellules en moyens et personnels soit une priorité des directions…

FEMMES SUPPLÉANTES

Enfin, comment ne pas relever qu'une violence sexiste a lieu à chaque discrimination contre une femme ? Dans le travail, les femmes sont encore souvent désavantagées que ce soit à l'embauche ou lors des promotions, notamment par des processus de recommandation et de cooptation. Les études ne manquent pas démontrant toutes les mêmes actes[6] et mêmes conséquences[7]. A côté du trop grand nombre de conférences, dans de nombreux domaines, où aucune femme n'est conférencière invitée, ou membre du comité scientifique… un exemple typique, où le gouvernement a la main exclusive, concerne la nomination des membres du conseil d'administration de l'Agence nationale de la recherche (ANR[8]). Là encore, après l'annonce de la *« grande cause du quinquennat »*, sa composition témoigne d'un évident mépris vis-à-vis de l'exigence d'égalité entre les sexes et de non-discrimination. Parmi les seize personnes titulaires figurent trois femmes seulement, dont aucune personnalité scientifique. Par contre, des femmes sont nommées comme « suppléantes », soulignant clairement la présence de femmes qualifiées en sciences et leur maintien en position subalterne, par choix délibéré du gouvernement. Une telle composition a été dénoncée par la FSU dans un communiqué de presse[9].

Les élus FSU au comité technique du ministère de l'ESR (CTMESR) du 14 juin 2018 sont également intervenus pour dénoncer plusieurs de ces actes[10]. De tels actes gouvernementaux continuent à se produire épisodiquement malgré la publication, le 9 mars 2018, d'une circulaire relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique[11].

Ces derniers mois, des négociations ont eu lieu entre les organisations syndicales et le ministère de la fonction publique sur l'égalité professionnelle dans la fonction publique auxquelles la FSU a activement participé. Il pourrait permettre d'avancer sur différents points : agent·e·s bénéficiaires, obligation de résultats et possibilité de sanctions, intégration de la lutte contre le harcèlement moral et sexuel, places de crèches… Son avenir est incertain, en raison de la non-signature par trois organisations syndicales (CGT, FO et Solidaires) majoritaires, qui ont dénoncé le manque de moyens budgétaires, dans le contexte plus large du plan CAP 2022. La FSU sera vigilante sur tous ces points, notamment le financement de ces dispositifs, la revalorisation des filières d'emploi les plus féminisées, la résorption des différences de carrière (et de retraite) liées aux congés parentaux ou aux temps partiels[12]…

Enfin, à l'occasion du 8 mars 2018, le gouvernement a insisté sur la nécessité d'investir sur la formation et la sensibilisation des professionnel·le·s des administrations (l'école, la police, la justice, le travail social, etc.) et des entreprises à l'égalité des sexes et aux violences de genre. A ce propos, le SNESUP-FSU et le SNCS-FSU ont rappelé[13] que les savoirs sur l'égalité, et plus largement les études sur le genre, sont produits et transmis dans l'enseignement supérieur et la recherche. Malheureusement, les thèmes égalité et genre risquent de ne pas être considérés comme « prioritaires » lors des recrutements, dans un contexte d'emploi scientifique en berne. Pour renforcer ce champ de recherche et de formation et pour répondre aux attentes en terme d'expertise et de valorisation, un portage politique fort est indispensable aussi dans l'ESR, avec des postes supplémentaires dédiés « égalité et genre », répartis dans les différentes disciplines et sur le territoire, afin de former les expert·e·s de demain.

5 https://twitter.com/hashtag/nerienlaisserpasser

6 Cf article deSophie Pochic dans ce numéro.

7 Cf article de Florence Audier dans ce numéro.

8 Cf l'arrêté du 7 mars 2018 portant nomination au conseil d'administration de l'Agence nationale de la recherche paru au journal officiel du 14 mars 2018 : https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000036705191

9 http://sncs.fr/Au-conseil-d-administration-de-l

10 http://www.snesup.fr/article/ctmesr-du-14-juin-la-fsu-intervient-sur-les-corps-du-cnap-les-cap-les-violences-sexistes-et

11 http://circulaires.legifrance.gouv.fr/pdf/2018/03/cir_43173.pdf

12 http://fsu.fr/Protocole-Egalite-des-femmes-et-des-hommes-dans-la-fonction-publique-version.html

13 http://www.snesup.fr/article/legalite-femmes-hommes-grande-cause-du-quinquennat-chiche

Barbara Cassin, médaille d'or 2018 du CNRS

La médaille d'or du CNRS 2018 a été remise le 29 novembre à Barbara Cassin, philosophe, helléniste, directrice de recherche émérite au CNRS et académicienne. Cette médaille récompense chaque année un ou une (cinq femmes pour soixante-quatre hommes à ce jour) chercheur·e ayant contribué de manière remarquable au rayonnement et à l'avancée de la recherche. Le discours de Barbara Cassin est retranscrit ici *in extenso* avec son aimable autorisation[1].

Madame le Ministre,
Monsieur le Président du CNRS,
Monsieur le Recteur, cher Gilles Pécout,
Cher·e·s collègues et ami·e·s,
Chers élèves du Lycée d'Aubervilliers qui nous faites le plaisir d'être ici avec votre professeur

Je veux d'abord remercier le CNRS, cette institution magique que l'on envie à la France. Il m'a donné cette chose inappréciable, la plus introuvable de toutes : le *temps* de travailler.

Permettez-moi cependant, puisque nous sommes dans un cadre institutionnel, une remarque d'institution : dans le CNRS d'aujourd'hui, je ne serais pas là.

J'ai été recrutée comme professeur du secondaire, sur un *« poste d'accueil »*, et cela n'existe plus. Or cette perméabilité secondaire-supérieur- recherche tirait magnifiquement parti de la forte singularité française qu'est la classe de philosophie. Quel dommage de se priver d'une circulation si féconde, qu'elle soit longue comme au CNRS, ou temporaire comme au Collège International de Philosophie, quel dommage, vraiment !

«Accueillie» donc, c'est avec d'autant plus de reconnaissance, et de bonheur, que je reçois cette distinction. J'en apprécie le caractère rare. Elle récompense à travers moi peut-être d'abord une femme (quatre sur soixante-quatre, mais ça s'accélère !). A coup sûr, les *sciences humaines et sociales* (et non pas, comme le plus souvent, les sciences dites dures – avec des exceptions notables : Levi-Strauss, Vernant, Bourdieu, Hagège, Godelier, Descola !). Pire, si j'ose dire : elle met à l'honneur la *philosophie*, récompensée une fois et une seule, en 1987, avec Canguilhem – encore était-il épistémologue et historien des sciences. Pire encore : elle récompense la philosophie *grecque*, c'est-à-dire l'histoire de la philosophie d'une part et, d'autre part, les humanités et la philologie, cette science de la lettre des textes que Jean Bollack et HeinzWismann m'ont enseignée. Bref : un comble d'inutilité au jour d'aujourd'hui !



Barbara Cassin, Médaille d'Or du CNRS 2018.

Je n'en crois rien bien sûr. D'abord parce que j'ai la conviction, et cela vaut pour toutes les disciplines, que plus on se spécialise, plus on invente. Plus on creuse un savoir, dans sa technicité redoutable, souvent infiniment coûteuse en temps, plus on ouvre. Telle est l'utilité de l'inutile : la recherche pour la recherche, l'art pour l'art, c'est vraiment la recherche et c'est vraiment l'art, dans leur fécondité.

J'en prendrai un seul exemple qui a déterminé ma vie de chercheuse. C'est en éditant et traduisant à grand peine une pointe d'épingle, le *Traité du non-être* de Gorgias dans la version pseudo-aristotélicienne du *De Melisso Xenophane et Gorgia* (ce que Nietzsche appelait *« ramper dans la métrique des Anciens avec l'acribie d'une limace myope »*) que j'ai compris comment on pouvait mettre l'ontologie en perspective, la regarder du dehors, et que l'Être, celui de Parménide comme celui de Heidegger, est, au moins aussi, un effet de dire.

La sophistique opère un lien, mettons philosophico-politique, avec aujourd'hui. La phrase-clef de Gorgias dans *l'Eloge d'Hélène*, *« Le* logos *est un grand souverain qui, avec le plus petit et le plus inapparent des corps, performe les actes les plus divins »*,

1 On pourra retrouver les interventions de quelques-un·e·s des auteur·e·s du travail collectif sur les intraduisibles dans la vidéo de la cérémonie : https://lejournal.cnrs.fr/videos/revivez-la-ceremonie-de-la-medaille-dor-2018-du-cnrs

cette phrase se retrouve, *mutatis* à peine *mutandis*, dans la bouche de Desmond Tutu, prix Nobel de la paix et président de la Commission Vérité et Réconciliation en Afrique du Sud. Je le cite : *« On pense d'habitude que le langage dit la réalité. La Commission n'est pas de cet avis. Le langage, discours et rhétorique... construit la réalité »*.

Le pointu d'une recherche philologico-philosophique plutôt isolée ouvre ainsi sur l'une des plus contemporaines (et des plus réjouissantes) actions politiques : la construction du peuple arc-en-ciel, la *rainbow nation*, qui se projette en nouvelle Athènes dans un entrecroisement agonistique de discours. *(How to turn human wrongs into human rights*, tel était le tag magnifique sur la maison qu'occupait Tutu au Cap). Que pouvons-nous faire en parlant ? Construire des ponts, ici et maintenant à travers le temps et l'espace.

Or, cela se fait non pas en gommant les différences, mais en les travaillant, en « compliquant l'universel » – à supposer qu'il existe. Une telle pratique est par excellence celle de la *traduction*, ce savoir-faire avec les différences dont je ferais volontiers le paradigme des sciences humaines. La médaille que je reçois couronne un travail sur les « intraduisibles » – non pas ce qu'on ne traduit pas mais ce qu'on ne cesse pas de (ne pas) traduire – que seul le CNRS a rendu possible.

Un ouvrage hautement improbable élaboré à cent cinquante enseignants-chercheurs-écrivains-traducteurs-amis, venus de disciplines et de langues différentes, ensemble pendant plus de dix ans. Au lieu d'un *« il y a de l'Etre »*, heideggérien, un *« il y a des langues »* humboldtien, des grammaires, des cultures, des visions du monde. On philosophe en langues, avec un s, et la langue de l'Europe n'est pas le *globish* mais, comme dit Umberto Eco, la traduction. Nous sommes donc cent cinquante à être aujourd'hui médaillés d'or.

En voici trois, parmi les auteurs principaux qui figurent sur la « photo de classe » qui ont bien voulu témoigner de leur expérience : Marc Crépon, Sandra Laugier, Philippe Raynaud

Mais ce n'est pas fini : de plus en plus difficile ! Comme au cirque. Car ce dictionnaire des intraduisibles est traduit, ou plutôt *réinventé* en d'autres langues que le français. A chaque fois, il y a des entrées nouvelles : vous en entendrez quatre, en anglo-américain, en portugais, en espagnol, en wolof. Et surtout il y a une refonte de l'idée, de l'intention : que signifie, dans une autre partie de l'Europe ou du monde, un tel dictionnaire, de quoi la langue, le pays, ont-ils besoin, comme *« politique de l'esprit »* pour parler avec Paul Valéry? Le *Dictionnaire des intraduisibles* est, exactement comme une langue, une *energeia*, une « énergie », plutôt qu'un *ergon*, une « œuvre close ». Cette labilité en fait peut-être, comme le dit Souleymane Bachir Diagne que j'aimerais croire, la première œuvre collective post-coloniale, voire décoloniale.

Mais je laisse la parole, en leur langue, à ceux qui dirigent ces réinventions : Emily Apter, Konstantin Sigov, Jaime Labstida, Fernando Santoro, Ali Benmakhlouf, Anca Vasiliu, Rossella Saetta-Cottone, Souleymane Bachir Diagne[2].

Je voudrais conclure très brièvement sur deux projets, qui me dépassent eux aussi, et qui ne sauraient, je crois, se réaliser sans le CNRS.

Le premier est celui d'un *portail* pour rassembler et mettre en interaction, en interopérabilité, tous les dictionnaires des intraduisibles faits, en cours ou à venir. Une sorte de wiki des intraduisibles, qui proposerait des bases pour l'étude des termes fondamentaux de la philosophie vus par le biais des langues – philosopher en langues –, et qui tirerait un parti vraiment inventif des humanités numériques.

Le second projet, non moins redoutable, est celui d'un *Dictionnaire des intraduisibles* des trois monothéismes, ou plutôt des trois *Whatever*, comme nous les avons nommés à Columbia et à Brown. Autour de quels mots, de quels syntagmes, s'enroulent donc, pour faire simple, la Torah, la Bible et le Coran ? Quel rapport à chaque fois entre langue de révélation et traduction ? Et comment travailler *entre* les mots en langues de l'un et les mots en langues de l'autre ?

Le travail a débuté. Il s'inscrit dans un projet plus vaste, « sociétal », dont il constitue la partie recherche. Ce projet, nous l'avons nommé *Maisons de la sagesse-traduire*[3], pour évoquer les *Bayt al-hikma* de Bagdad par exemple, où au IX^{ème} siècle s'échangeaient et se fécondaient, toutes générations confondues, les langues, les savoirs, les religions, les sciences et les techniques grâce à la traduction. Nous avons commencé très modestement à le mettre en œuvre à Aubervilliers et à Marseille. Comment la traduction, comme pensée et comme pratique d'un « entre », peut-elle aider à l'accueil, puis à « l'insertion », des nouveaux arrivants ? Transformer le non-accueil en accueil dans une Europe désarçonnée ?

Hannah Arendt nommait cela *« la chancelante équivocité du monde »*, et elle en faisait la caractéristique de notre condition humaine.

Je crois qu'elle a raison.

Merci.

2 Pour entendre les différents langues de réinvention du Dictionnaire, y compris l'arabe est le wolof..., regarder la vidéo de la cérémonie à partir d'1h05 (https://lejournal.cnrs.fr/videos/revivez-la-ceremonie-de-la-medaille-dor-2018-du-cnrs)

3 Les Maisons de la sagesse : philosophie, traduction et microcrédit. https://lejournal.cnrs.fr/articles/les-maisons-de-la-sagesse-philosophie-traduction-et-microcredit

Se saisir de la « science ouverte » en scientifiques

L'année 2018 est fertile en nouvelles annonces concernant la « science ouverte », c'est-à-dire l'accès aux publications mais aussi aux données de la recherche : plan ministériel, « Plan S » des agences de financement européennes, demande de « plans de gestion de données » par l'ANR. Beaucoup de plans donc, mais avec quels moyens, notamment pour une adaptation aux pratiques réelles de chaque discipline ? Et s'agit-il de nouveaux outils ou de nouvelles contraintes pour les scientifiques ?

Claire Lemercier
Directrice de recherche au CNRS en histoire, membre du Comité pour la science ouverte
Patrick Monfort
Secrétaire général du SNCS-FSU

Après l'annonce, en juillet dernier, par la ministre chargée de la Recherche d'un « Plan national pour la science ouverte », un Comité pour la science ouverte (CoSO) comptant plusieurs centaines de membres vient de commencer ses activités fin octobre[1]. Une des premières missions qui lui est confiée illustre bien les ambiguïtés de la politique de l'information scientifique et technique (IST) en France : il s'agit de faire des recommandations à l'ANR concernant les « plans de gestion de données » qu'elle exige maintenant pour tous les projets.

Les objectifs généraux du plan pour la « science ouverte » ne peuvent que faire consensus : donner le meilleur accès aux données et publications préexistantes aux scientifiques, diffuser au mieux les nouvelles données et publications qu'ils et elles produisent, dans la communauté scientifique et au-delà. Mais est-ce que cela se traduira en une politique d'IST dotée de moyens suffisants et qui respecte les pratiques de la science ? Rien n'est moins sûr ; en tout cas, cela ne viendra pas de soi-même si nous ne nous en mêlons pas.

Reprenons ainsi le cas des « plans de gestion de données » de l'ANR. Une fois encore, une initiative qui se veut très positive pour la recherche va apparaître d'emblée comme un nouvel élément de sélection des projets, chronophage et imposé d'en haut.

Quoi de plus louable, en principe, que d'inciter les chercheur·e·s à se poser très en amont la question des données qui seront produites par leur projet ? Ces données demanderont de l'espace de stockage, un travail de documentation explicitant la manière dont elles ont été produites et standardisées, une réflexion sur leur conservation pérenne, ainsi que sur l'opportunité ou non de les partager, dans l'avenir, avec la communauté scientifique, voire d'autres publics. Bien sûr, il est important d'y penser. Mais le risque est grand que cette demande supplémentaire, désignée par le sigle quelque peu opaque de DMP (*data management plan*, repris des projets européens), apparaisse avant tout comme un obscur objet administratif de plus à remplir.

Le CoSO regroupe à la fois des chercheur·e·s et des IT (ingénieurs et techniciens) documentalistes, informaticien·ne·s, spécialistes d'édition, etc. Il permet ainsi d'échanger entre métiers et entre disciplines. Il prend la suite de la « Bibliothèque scientifique numérique » (BSN), qui laissait beaucoup moins de place aux chercheur·e·s. On peut donc espérer qu'il parvienne mieux à plaider pour une politique IST qui soit vécue comme aidant la science à avancer, plutôt que de lui imposer de nouvelles contraintes. Dans le cas de l'ANR, il devra se livrer aux opérations de traduction nécessaires pour que les chercheur·e·s qui déposent des projets ou qui les évaluent voient dans ces fameux plans de gestion de données une aide à la recherche, plutôt qu'un nouvel exercice de novlangue favorisant les équipes initiées.

1 Il est encore possible de demander à en faire partie ; le site web du CoSO devrait ouvrir début décembre. En attendant, voir http://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid132529/le-plan-national-pour-la-science-ouverte-les-resultats-de-la-recherche-scientifique-ouverts-a-tous-sans-entrave-sans-delai-sans-paiement.html

PAS DE POLITIQUE IST SANS PERSONNELS SPÉCIALISÉS

Mais même si le « DMP » devient une suite de questions pertinentes et compréhensibles, incitant à budgéter les coûts de stockage de données, le temps nécessaire pour les documenter et à réfléchir à ce qui sera partageable, cela ne réglera pas les problèmes de ressources humaines cruciaux qui se posent à la politique de l'information scientifique et technique. Même dans les projets ANR, ERC et autres qui se préoccupent déjà de leurs données, la gestion de ces dernières est souvent confiée à des postdoctorant·e·s dont ce n'est pas le métier : ils et elles apprennent sur le tas et, dans le meilleur des cas, sont efficaces au moment où le projet et leur contrat se terminent.

Ironiquement, alors même que l'objectif est de rendre la dépense publique plus « efficiente » en favorisant la réutilisation à moyen et long terme des résultats, le financement limité à des contrats courts, pour des personnels non formés en amont à ces nouveaux métiers, rend très difficile toute maintenance pérenne.

En réalité, il n'y a pas de politique d'IST possible sans la formation, et le maintien dans les organismes de recherche et les universités avec des conditions de travail décentes, d'un personnel permanent spécialisé. Ce personnel est nécessaire à la fois dans les nouvelles infrastructures dédiées (les « entrepôts de données », les plates-formes de revues, etc.) et au plus près des équipes de recherche : c'est le seul moyen d'assurer à la fois la pérennité des données et des publications, la formation des chercheur·e·s aux nouveaux enjeux en la matière et le respect des grands principes de chaque discipline.

Parmi les réussites relatives, on peut aussi citer HAL, « archive ouverte » qui permet le dépôt de thèses et de *working papers* (assurant ainsi une visibilité, datée, qui peut protéger contre certaines formes de plagiat), ainsi que de « versions auteur » d'articles publiés, quel que soit le contrat signé avec la revue (dès six ou douze mois après la parution, selon la « loi numérique » de 2016)*. Pour les disciplines qui ne disposaient pas d'archives ouvertes internationales plus anciennes comme arXiv, HAL fournit une infrastructure robuste et pérenne – et une alternative aux services comme Academia.edu, dont le modèle économique se fonde sur la vente des données à leurs utilisateur·trice·s. Pourtant, HAL est encore loin d'être utilisé par une majorité de chercheur·e·s ; c'est dans les unités où des IT spécialistes de l'IST font sur place un travail d'explication et d'accompagnement qu'il a le plus de succès. En outre, le spectre régulièrement agité d'une obligation de dépôt imposée par en haut (par les organismes de recherche, les universités ou les financeurs) et associée à un objectif d'évaluation bibliométrique lui a nui.

* HAL est géré par l'UMS CCSD : https://hal.archives-ouvertes.fr/

En ce qui concerne les données de la recherche, ainsi, il y a un besoin fort d'ingénieur·e·s documentalistes, informaticien·ne·s et autres personnels, devenus spécialistes d'un type particulier de données au contact des chercheur·e·s. Un exemple souvent cité est celui de l'astronomie, où le stockage pérenne et le partage des données sont particulièrement avancés : cela repose sur la qualité du travail des personnels IT permanents autant que sur la compréhension de l'intérêt et de l'importance de ce travail par les chercheur·e·s.

Cette même question de moyens, et principalement de « moyens » humains pérennes, se pose pour les autres dimensions de la politique d'IST. Celle-ci a certes énormément changé avec la numérisation ; mais la numérisation n'est pas une opération magique qui rendrait obsolètes les compétences humaines, comme on a trop souvent feint de le croire. Ainsi, au début du passage en ligne des revues scientifiques, l'idée que les versions papier allaient disparaître a souvent été utilisée pour réduire les moyens en secrétariat de rédaction – comme si ses tâches (communication avec les auteur·e·s, relecture ortho-typographique, etc.) dépendaient du papier.

En réalité, ce sont des nouveaux métiers de l'IST qui sont nés, sans rendre les secrétaires de rédaction obsolètes. S'y sont ajoutés les personnels des plates-formes de revues en ligne, qui doivent assurer la pérennité de l'infrastructure, la lisibilité optimale des revues sur les nouveaux supports, leur bonne indexation par les moteurs de recherche et les sites de référence, etc. Le cas des revues françaises de sciences humaines et sociales est un bon exemple de situation où le CNRS et des universités ont investi les moyens nécessaires, y compris en termes de postes[2], pour non seulement assurer la survie de ces revues, mais accroître leur visibilité et promouvoir l'accès ouvert, sans paiement par les auteur·e·s. Le même type d'effort en faveur de l'édition scientifique ouverte a été fait plus récemment pour les mathématiques[3].

Dans le même temps, le CNRS a plus ou moins laissé en déshérence, puis soumis à une politique de ressources humaines très dure, l'Institut de l'information scientifique et technique (INIST) de Nancy, qui apparaît pourtant *a priori*

2 Avec les UMS Persée et Cleo : https://www.persee.fr/ et https://www.openedition.org/

3 Avec l'UMS Mathdoc : https://www.centre-mersenne.org/

idéalement placé pour assumer la mission nationale en termes d'IST confiée au CNRS. Les personnels y ont bénéficié de relativement peu de formations pour s'adapter aux nouvelles missions liées au numérique. Au contraire, ils et elles ont été et sont encore lourdement incité·e·s à se tourner vers d'autres unités, et d'autres fonctions sans lien avec l'IST. L'INSIT rend pourtant des services variés et en bonne partie nouveaux, du recensement d'entrepôt de données à la gestion de BibCNRS, en passant par la formation et la veille sur les questions de données. Mais il ne bénéficie pas d'une visibilité et de moyens en proportion de la priorité accordée à la « science ouverte » dans les discours.

Pour en savoir plus sur l'INIST et donner votre avis sur ses missions, remplissez le questionnaire proposé par le SNTRS-CGT et le SNCS https://framaforms.org/linist-au-service-de-linformation-scientifique-et-technique-1540222217

LE PLAN S : QUELLE RÉALITÉ DES PRATIQUES SCIENTIFIQUES ?

Parce qu'elles ont bénéficié de moyens humains suffisants, les revues françaises de sciences humaines et sociales sont aujourd'hui parmi les rares, à l'échelle mondiale, à échapper à la domination de l'oligopole de grands éditeurs privés qui a, petit à petit, pris le contrôle de la plupart des revues de sociétés savantes. Ces éditeurs font payer organismes de recherche et universités de plus en plus cher pour l'accès aux publications, souvent à la fois sous forme d'abonnements et de paiements par les auteur·e·s (APC[4]).

Le CNRS mène ainsi actuellement une négociation très dure avec Springer, qui a mené à une coupure de l'accès à ses revues, pour essayer de lutter contre l'augmentation continue de ces frais.

Sur cette question de l'accès aux publications scientifiques, les principales organisations européennes de financement de la recherche (dont l'ANR et l'ERC) ont publié, au début de septembre, un « plan S » en dix points, qui affirme l'objectif de rendre toutes les publications scientifiques issues de financements publics librement accessibles dès le début 2020[5]. Cet appel vient après de nombreux autres, le plus souvent venus d'en haut, qui se sont régulièrement aliéné une partie de la communauté scientifique. Cela n'a pas manqué pour le « plan S » : le 10 octobre, *Le Monde* publiait ainsi une tribune critique signée de biologistes et chimistes de plusieurs pays[6]. De fait, le plan reste obscur sur bien des points et peut sembler paradoxalement appuyer les revues à APC de l'oligopole. Le problème de ces textes très généraux est l'absence de prise en compte des spécificités de chaque domaine de recherche : survie ou non de revues indépendantes de sociétés savantes, rôle des monographies, des actes de congrès, etc. Tout cela apparaît comme des détails aux rédacteurs, mais est crucial dans nos choix quotidiens de publication. L'oublier revient à faire de la « science ouverte » un habillage parmi d'autres de la standardisation de la recherche.

Pour sortir de cette version technocratique des politiques de l'IST, nous n'avons pas d'autre solution que de nous en saisir, comme scientifiques et comme syndicalistes. Cela demande un gros travail au départ, pour entrer dans un univers infesté de sigles. Mais si nous ne le faisons pas, nous serons de plus en plus contraint·e·s par des décisions prises de l'extérieur : par des agences de financement, des éditeurs, des juristes, ou encore des bibliothécaires ou des *data scientists*, parfois extrêmement bien intentionné·e·s, mais nécessairement moins au fait que nous de nos pratiques.

Il n'y aura que des chercheur·se·s – ou des IT qui accompagnent depuis longtemps une même discipline – pour faire remarquer que certaines revues de sociétés savantes, en mathématiques par exemple, ne continuent à exister aujourd'hui que grâce à des abonnements (modiques) et une diffusion en accès libre différée dans le temps (barrière mobile), ou encore que dans certaines disciplines d'observation (qu'il s'agisse d'environnement ou de d'ethnographie), l'outil optimal de saisie initiale des données reste, sur certains terrains, le carnet et son crayon (ce qui n'interdit pas de réfléchir à l'archivage et à la réutilisation de ces notes).

AUSSI OUVERTE QUE POSSIBLE, AUSSI FERMÉE QUE NÉCESSAIRE

Mener une politique de « science ouverte », c'est finalement faire des choix, notamment sur ses limites. Des responsables du ministère chargé de la Recherche utilisent ainsi, à ce sujet, la formule *« aussi ouvert que possible, aussi fermé que*

4 Voir, à ce sujet, le n° 412 de la *VRS*, « Le business des publications scientifiques », http://sncs.fr/VRS-no412-Printemps-2018 et écouter « Fin des revues : la révolution de papier », https://www.franceculture.fr/emissions/la-methode-scientifique/la-methode-scientifique-du-jeudi-11-octobre-2018

5 https://www.scienceeurope.org/coalition-s/

6 « Publications scientifiques : les pièges du Plan S », *Le Monde*, 10 octobre 2018. Une lettre ouverte qui développe leur argumentation a reçu plus de six cents signataires : « Reaction of Researchers to Plan S », 5 novembre 2018, https://zenodo.org/record/1477914#.W-L_JTGNxaR



© Diptangshudatta

Évolution des supports de stockage : disques, cartes perforées, disquettes, disques durs, DVD/CD, clés USB, cartes mémoire.

nécessaire ». La fermeture peut tenir aux obstacles juridiques au partage de certaines données ou publications (secret médical, secret défense, brevets, etc.). Mais nous aurions tort de laisser la question aux juristes.

C'est aussi au sein de chaque discipline que doit avoir lieu la discussion sur ce que l'on a envie et ce que l'on se sent capables de partager, ou non – et avec qui, à quel moment, sous quels formats de description plus ou moins standardisés[7]. Dans les sciences expérimentales, la question des cahiers de laboratoire est ainsi importante et complexe ; les grands instruments qui produisent régulièrement des pétaoctets de données posent des problèmes redoutables du fait du coût financier et écologique du stockage et de l'accès ; les requêtes de partage de données peuvent être utilisées par des activistes pour bloquer des laboratoires, ou par des entreprises comme Google ou Facebook pour exploiter leurs travaux plus vite qu'eux, etc.

Pour ne pas laisser à des bureaucrates la décision sur ces questions, il appartient aux chercheur·e·s de s'en saisir, en lien, bien sûr, avec les IT spécialistes – que ce soit, par exemple, dans le cadre des syndicats, des sections du comité national, des sociétés savantes ou directement au CoSO.

Une occasion parmi d'autres de donner de la voix en présence de quelques responsables du ministère de la Recherche : les Journées nationales de la science ouverte des 4-6 décembre 2018 : https://jnso2018.sciencesconf.org/

7 Le Conseil scientifique sortant du CNRS a organisé, en octobre 2017, des échanges préliminaires sur ces questions : http://www.cnrs.fr/dist/Journee-donnees-CS.html
Des bibliographies par thèmes pour découvrir les grandes problématiques concernant les données de la recherche sont proposées par l'INIST et les Urfist (https://doranum.fr/bibliographie-webographie-donnees-recherche/) et par le CCSD et Sciences Po (https://www.zotero.org/groups/708363/donnes_de_la_recherche_-_veille_collaborative/items/collectionKey/MR6BQIQP)



EXCLUSIF

LE GOUVERNEMENT QUAND ON PARLE **CONDITIONS DE TRAVAIL** DES FONCTIONNAIRES.

Et vous pensiez qu'on n'allait pas faire la grimace ?

Découvrez ce que fait la FSU pour défendre les conditions de travail des fonctionnaires

En voir + sur www.fsu.fr

F.S.U.

ENGAGÉ-ES AU QUOTIDIEN



CASDEN Banque Populaire - Société Anonyme Coopérative de Banque Populaire à capital variable. Siège social : 1 bis rue Jean Wiener 77420 Champs sur Marne - Siren n° 784 275 778 - RCS Meaux. Immatriculation ORIAS n°07 027 138 • BPCE - Société anonyme à directoire et conseil de surveillance au capital de 157 697 890 €. Siège social : 50 avenue Pierre Mendès France - 75201 Paris Cedex 13. RCS PARIS n° 493 455 042. Immatriculation ORIAS n° 08 045 100. - Conception : INSIGN - Photographie : Roman Jehanno - La CASDEN remercie Isabelle, Ophélie, Gilles et Fatoumata d'avoir prêté leur visage à cette campagne.