

Actions de la Mission pour la place des femmes au CNRS en faveur de l'égalité professionnelle et de la pleine participation des femmes en physique

Placée auprès de la présidence du CNRS, la Mission pour la place des femmes agit comme un observatoire chargé de concevoir et de piloter le plan d'action destiné à favoriser l'égalité professionnelle entre femmes et hommes au sein de l'organisme. La promotion des carrières scientifiques et techniques auprès des jeunes, et plus particulièrement des jeunes filles, relève également de son champ d'action, tout comme la valorisation des recherches de genre. En s'appuyant sur ce qui constitue l'essence même du CNRS – la recherche – la Mission pour la place des femmes a en effet pour objectif de tirer profit des enseignements qu'apportent les études de genre et de les traduire en mesures concrètes dans les politiques que mène le CNRS.

La transversalité de son action conduit la Mission à travailler en étroite collaboration avec l'ensemble des instituts scientifiques, directions, instances et délégations régionales du CNRS. L'ambition, partagée par le Comité de pilotage pour l'égalité professionnelle entre femmes et hommes au CNRS créé en 2011, qui valide les propositions de la Mission, est de mobiliser l'ensemble des énergies au service de l'égalité professionnelle au sein de l'établissement.

La Mission a également développé des partenariats fructueux au niveau national comme international. Elle coordonne entre autres deux projets européens soutenus par le 7^e PCRD, qui portent sur l'égalité professionnelle et la prise en compte du genre dans la recherche : le projet INTEGER (pour "INstitutional Transformation for Effecting Gender Equality in Research") [1], lancé en 2011 et qui s'achèvera fin juin 2015, et l'ERA-NET GENDER-NET (pour "Promoting gender equality in research institutions and the integration of the gender dimension in research contents") [2], lancé en octobre 2013 pour une durée de trois ans.

Le projet INTEGER

Le projet INTEGER vise, plus spécifiquement, à créer un changement structurel durable au sein des établissements de recherche et d'enseignement supérieur partenaires (Trinity College Dublin, Irlande ; Siauliai University, Lituanie ; CNRS, France) afin d'y améliorer l'égalité professionnelle entre chercheuses et chercheurs. Un quatrième partenaire, l'organisme allemand GESIS-Leibniz Institute for the Social Sciences, est chargé d'évaluer la mise en œuvre des plans d'actions élaborés par chacun des trois établissements.

Au CNRS, le projet INTEGER cible plus particulièrement les deux instituts les moins féminisés : l'Institut national des sciences mathématiques et de leurs interactions (INSMI) et l'Institut de physique (INP). Un laboratoire est spécialement ciblé au sein de chaque institut. À l'INP, c'est l'Institut Néel (UPR 2940, Grenoble) qui a été choisi. Des équipes de mise en œuvre travaillent à la direction de l'INP, comme au sein de l'Institut Néel.

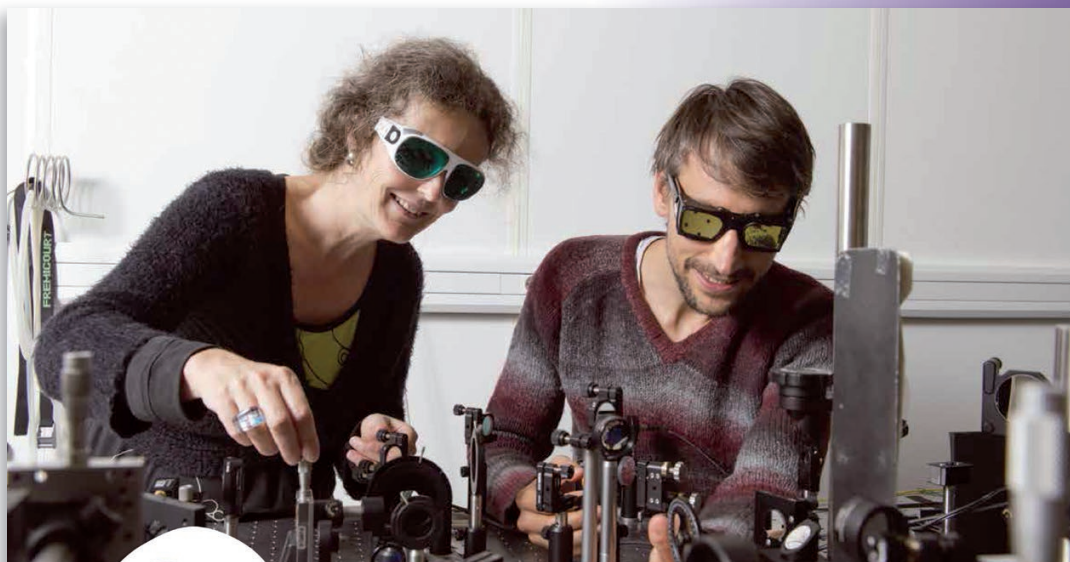
Rappelons quelques chiffres : globalement, le CNRS compte 42,6% de femmes parmi ses personnels permanents et 32,9% de femmes parmi ses personnels chercheurs, toutes disciplines confondues. L'Institut de physique (INP) du CNRS compte aujourd'hui 20,9% de femmes parmi les quelque 1210 personnels chercheurs qui sont rattachés à ses laboratoires. Toutefois, si l'on considère la population évaluée par l'ensemble des sections de physique du Comité national de la recherche scientifique (sections 2, 3, 4 et 5), soit environ 1110 personnes, la proportion de femmes y est alors de 18,4%. Globalement, plus on monte dans la hiérarchie des corps et des grades, moins on trouve de femmes. Entre 2010 et 2013, la proportion de femmes parmi les chargé-e-s de recherche de 2^e classe a par ailleurs un peu baissé (de 26% à 22%), tandis qu'elle a légèrement augmenté chez les chargé-e-s de recherche de 1^{re} classe (passant d'environ 22% à 24%). C'est le cas également chez les directeurs/trices de recherche, où elle passe de 17% à 18%.

L'enquête

Afin d'affiner le diagnostic quantitatif réalisé par la Mission et publié annuellement dans le livret *La parité dans les métiers du CNRS* (fig. 1), en complément du *Bilan social du CNRS*, une enquête en ligne a été menée en 2012 auprès des personnels chercheurs de l'INP (taux de réponse global de 23%, et de 43% parmi les chercheuses).

Cette enquête a, entre autres, indiqué que :

- Parmi les répondant-e-s de l'INP, alors que 53% des femmes disent que des facteurs relatifs à leur environnement de travail ont freiné leur progression de carrière, seuls 23% de leurs collègues masculins donnent cette réponse. Globalement, pour les femmes, ces freins tiennent principalement à l'« isolement professionnel », à l'« attitude des collègues » ou encore au « manque de soutien/encouragements ». Les hommes invoquent, quant à eux, majoritairement des « possibilités d'avancement réduites ».
- Seules 38% des chercheuses de l'INP sont d'accord pour dire que leur laboratoire est non sexiste, contre 74% des hommes ; et 47% des femmes déclarent avoir déjà eu à subir des blagues, questions intrusives ou remarques à caractère sexuel et/ou sexiste dans leur cadre de travail actuel.



1. Couverture du livret *La parité dans les métiers du CNRS 2012*.

Photo : Jacqueline Bloch, directrice de recherche, et Alberto Amo Garcia, chargé de recherche, mènent une expérience d'optique au Laboratoire de Photonique et de Nanostructures (LPN), Marcoussis.

© CNRS Photonique – Cyril Fréillon



La parité dans les métiers du CNRS 2012

- Un tiers des répondantes de l'INP disent avoir rencontré des difficultés lors de la reprise de leur activité après une interruption de carrière (principalement un congé de maternité). Seuls 17% des répondants hommes de l'INP déclarent avoir déjà pris un congé de paternité, et le taux de prise de congé parental est très faible.
- Parmi les répondant-e-s n'en exerçant pas encore, ce sont 41% des femmes et 45% des hommes qui souhaiteraient exercer par la suite des fonctions de direction/responsabilité scientifique. Pourtant seules 19% des femmes (contre 46% des hommes) croient pouvoir y parvenir.
- Proportions de femmes et d'hommes « d'accord » ou « tout à fait d'accord » avec les phrases suivantes :

✓ J'ai le sentiment que ma contribution au laboratoire est reconnue.	54	86
✓ J'ai l'occasion de participer à des commissions/projets importants.	61	83
✓ J'ai dû travailler plus que mes collègues pour être perçu-e comme un-e chercheur/euse reconnu-e en tant que tel-le.	49	18
✓ Je me sens constamment jugé-e par mes collègues.	56	33

■ parmi les femmes ■ parmi les hommes

Les actions

En s'appuyant sur ce diagnostic, sur le cadre législatif et réglementaire français en évolution, sur les exemples de bonnes pratiques développées en Europe ou encore en Amérique du Nord, un plan d'action pluriannuel a été élaboré et validé par la gouvernance du CNRS. Parmi les actions clés mises en œuvre dans le cadre du projet INTEGER, soulignons les suivantes.

Au niveau de l'organisme :

- Modules de sensibilisation à l'égalité professionnelle et au poids des stéréotypes sociaux, délivrés aux dirigeant-e-s, conseils scientifiques, équipes de direction de délégations régionales, etc.
- Sensibilisation des sections du Comité national, avec l'élaboration de fiches d'indicateurs sexués pour chacune des sections, et la

création d'un groupe de travail sur l'égalité femmes-hommes dans l'évaluation des personnels chercheurs, les processus de recrutement et de promotion, l'attribution des distinctions scientifiques, impliquant les président-e-s de sections ainsi que les directeurs/trices adjoint-e-s scientifiques de chacun des instituts.

Plus spécifiquement, au niveau de l'INP :

- Sensibilisation aux enjeux de l'égalité professionnelle femmes/hommes et aux poids des stéréotypes de genre menée auprès des directeurs/trices d'unité, des nouveaux/elles entrant-e-s (JEPHY 2013 et 2014).
- Élaboration d'un kit de communication comprenant dix clips vidéo de physiciennes (voir article, p. 11).
- Communication régulière sur la place des femmes en physique.
- Affichage du retour de congé maternité/adoption/parental comme un des critères d'attribution des accueils en délégation CNRS aux enseignant-e-s chercheurs/euses.
- Attention à la représentation des femmes parmi les orateurs des conférences et colloques financés par l'INP.

Plus spécifiquement, au niveau de l'Institut Néel :

- Modules de sensibilisation à l'égalité professionnelle et au poids des stéréotypes sociaux, menés auprès des acteurs/trices clés de l'Institut Néel : direction générale, direction des départements scientifiques et pôles techniques, membres du laboratoire participant au Comité national ou au CNU.
- Programme de formation Springboard[®] dédié aux jeunes chercheuses et enseignantes-chercheuses. Adapté au milieu de la recherche, il a pour objectif de donner des clés pour exprimer tout son potentiel et mieux piloter sa carrière.
- Mise en place d'entretiens avec le directeur de laboratoire (ou responsable d'équipe) pour femmes et hommes avant et après un congé de longue durée (maternité/adoption/parental/maladie), afin d'évaluer les besoins et faciliter la reprise d'activité. ■

Anne Pépin (anne.pepin@cnrs-dir.fr)

Directrice de la Mission pour la place des femmes au CNRS

[1] www.cnrs.fr/mission-femmes/integer - [2] www.gender-net.eu