

Les femmes scientifiques au CNRS ? Encore un (gros) effort !!!

Dans le dossier « Chercheur·es, enseignant·e·s-chercheur·es, à quand la parité ? » de la *VRS* 398 de novembre 2014¹, Florence Audier montrait que si l'évolution « spontanée » vers la parité femmes-hommes au CNRS se poursuivait, au train où vont les choses elle adviendrait peut-être à la fin du siècle... Quelques trois ans plus tard, elle revient sur le sujet en s'appuyant sur quelques tableaux particulièrement parlants qu'elle reconstruit à partir du « Bilan social et parité 2015 » du CNRS².

Florence Audier

Laboratoire Statistique, Analyse,
Modélisation multidisciplinaire (SAMM),
Université Panthéon-Sorbonne

A peine plus d'un tiers de femmes parmi les chercheur·es au CNRS en 2015... c'est bien peu, et la montée est bien lente : elles étaient déjà 30,3 % en l'an 2000 ! Et si, dans certaines disciplines, la situation est plus équilibrée, comme en SHS et en biologie, dans d'autres, qui s'apparentent davantage à ce qu'on appelle souvent les sciences « dures » – dont la France manque tant –, cette situation reste encore calamiteuse. A certains égards, elle serait même en aggravation.

Si on dresse un bilan par instituts du CNRS, la part des femmes parmi les chercheurs varie de 17,1 % en INSMI (Institut des sciences mathématique et leurs interactions) à 46,9 % en INSHS (Institut des sciences humaines et sociales). Et toutes les sciences « dures », sauf la chimie et la biologie, affichent un taux de chercheur·es inférieur à 30 %, souvent d'ailleurs plus proches de 20 %.

Sans surprise, la place des femmes est nettement plus importante parmi les chargées de recherche (CR) que parmi les directeur·ices de recherche (DR), respectivement 37,7 % chez les CR et seulement 28,1 % chez les DR. Et ce contraste se vérifie dans tous les instituts sauf en mathématiques, où la proportion des femmes – déjà particulièrement faible – est encore moindre parmi les CR que parmi les DR ! Les écarts d'un grade à l'autre sont souvent considérables.

Peut-on supposer que la tendance à un rééquilibrage de la parité s'est nettement amorcée, et que les femmes CR deviendront plus ou moins rapidement DR, que le temps fera son œuvre, autrement dit qu'on pourrait assister – à terme – à une sorte de « rattrapage » ? Une lecture moins optimiste consisterait à dire que les femmes sont davantage et peut-être durablement cantonnées en CR et passeraient difficilement le cap permettant d'accéder aux grades les plus élevés ?

Les Instituts du CNRS

Institut de chimie (INC)
Institut écologie et environnement (INEE)
Institut de l'information scientifique et technique (INIST)
Institut de physique (INP)
Institut des sciences biologiques (INSB)
Institut des sciences de l'ingénierie et des systèmes (INSIS)
Institut des sciences humaines et sociales (INSHS)
Institut des sciences de l'information et de leurs interactions (INS2I)
Institut national des sciences mathématiques et de leurs interactions (INSMI)
Institut national de physique nucléaire et de physique des particules (IN2P3)
Institut national des sciences de l'Univers (INSU)

¹ http://snscs.fr/sites/snscs.fr/IMG/pdf/vrs398_bat_web.pdf

² <http://bilansocial.dsi.cnrs.fr/pdf/BSP-2015.pdf>

Âge moyen des chercheurs et chercheuses des instituts du CNRS selon le grade.

	DR	DR	CR	CR
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
IN2P3	51,9	52,5	41,1	40,9
INC	53,2	52,7	42,4	44,3
INEE	52,3	52,9	43,2	43,5
INP	53,1	53,7	43,6	41,4
INS2I	51,1	50,6	40,3	40,9
INSB	53,3	52,8	44,4	46,4
INSHS	54,3	54,6	44,4	44,6
INSIS	52,9	52	42,5	43,1
INSMI	50,4	52	40,6	41,8
INSU	53,1	53,5	43,1	43,5
R C	56,6	57,4	55,3	48,3

QUE NOUS DISENT LES ÂGES DES CHERCHEURS EN POSTE ?

L'examen des âges moyens des chercheurs DR et CR ne permet pas de trancher. En effet, en moyenne, les femmes CR sont certes dans la plupart des instituts – l'institut de physique faisant exception – plus âgées que leurs homologues masculins, mais assez faiblement, et les femmes DR sont, dans quatre cas sur dix, en moyenne plutôt plus jeunes que leurs collègues hommes.

QUE NOUS DISENT LES CONCOURS DE RECRUTEMENT ?

Depuis quelques années, la procédure des concours comporte quatre phases : les candidat.e.s doivent, dans un premier temps, être « admises »

à concourir », puis « admises à poursuivre ». Ces deux phases sont classiquement suivies d'une admissibilité puis d'une admission. Au CNRS, comme à l'université, chacun des postes ouverts fait l'objet d'un concours séparé.

En 2015, 7 575 candidates ont été admises à concourir pour un poste de chercheuse au CNRS, dont 3 593 (47 %) ont été autorisées à poursuivre la procédure. La phase d'admissibilité en a

retenu 17 %, dont près de la moitié a été finalement lauréate. Au total, 4 % des candidates s'étant présentées au concours ont donc été lauréates.

Qu'en est-il de la répartition selon le genre ? Initialement, 36 % des postulantes étaient des femmes, et à l'issue de la procédure, ce sont 36,3 % des lauréates qui sont des femmes. Au vu de ces résultats, on ne note donc ni « discrimination positive » ni « discrimination négative » envers les femmes. Pourtant, si on distingue les grades (CR et DR), il en va autrement, la situation chez les DR étant tout autre qu'en CR. Mais comme les entrées directes en DR, très défavorables aux femmes, sont très peu nombreuses, le résultat global des concours n'en est quasiment pas affecté.

QUE NOUS DISENT LES PROMOTIONS ?

Au cours de l'année 2015, 769 chercheurs ont changé de grade, dont 30,8 % de femmes. Selon le bilan social de 2015, ce taux est plutôt « en augmentation par rapport aux années précédentes (32 % en 2014, 28,1 % en 2013 et 30 % en 2012) ». Aux divers stades des promotions, la part des femmes est globalement conforme à leurs possibilités statutaires de promotions, sauf au plus haut niveau (le passage en classe exceptionnelle des DR) où elles sont clairement moins nombreuses, mais il est vrai aussi qu'elles sont moins souvent candidates...

Et au passage difficile entre CR1 et DR2, la part des lauréates est de l'ordre de 34,2 %, soit trois points au-dessus de leur représentation parmi les admises à concourir. Mais, là encore, il faut distinguer selon les disciplines, dont les traditions semblent avoir la vie dure ! C'est ainsi que le pourcentage de femmes promues (par avancement ou concours interne) dépasse leur représentation dans seulement quatre instituts... et les différences sont parfois cruelles.

LES CHERCHEUSES CO-EXISTERONT-ELLES ENCORE AVEC LES CHERCHEURS DANS LES LABORATOIRES ?

On peut se poser la question, vu les contrastes dans les choix de disciplines entre les hommes et les

Les concours externes d'entrée au CNRS 2015 selon les phases des concours et les grades

Corps/grade	Admis.e.s à concourir	Admis.e.s à poursuivre	Admissibles	Lauréat.e.s
DR	415 (24,8 % de femmes)	415 (24,8 % de femmes)	26 (34,6 % de femmes)	12 (16,7 % de femmes)
DR1	3 (33 % de femmes)	3 (33 % de femmes)	1 (0,0 % de femmes)	1 (0,0 % de femmes)
DR2	412 (24,8 % de femmes)	412 (24,8 % de femmes)	25 (36 % de femmes)	11 (18,2 % de femmes)
CR	7 160 (36,8 % de femmes)	3 178 (36,4 % de femmes)	590 (37,3 % de femmes)	288 (37,2 % de femmes)
CR1	1 760 (35,6 % de femmes)	790 (34,1 % de femmes)	183 (38,3 % de femmes)	77 (37,7 % de femmes)
CR2	5 400 (37,2 % de femmes)	2 388 (37,2 % de femmes)	407 (36,9 % de femmes)	211 (37,0 % de femmes)
Ensemble	7 575 (36,2 % de femmes)	3 593 (35,1 % de femmes)	616 (37,2 % de femmes)	300 (36,3 % de femmes)

Promotion des femmes selon les instituts du CNRS

	% de femmes promues	% de chercheuses CNRS
IN2P3	21,1	26,1
INC	29,9	33,1
INEE	32,5	37,2
INP	20,5	32,2
INS2I	28,8	22,4
INSB	35,8	42,5
INSHS	42,3	46,9
INSIS	23,9	22,6
INSMI	20,7	17,1
INSU	29,9	28,5
R C	33,3	44,1



femmes. En effet, par exemple en physique et mathématiques (et connexes), l'écart est saisissant : alors que 37,3 % des DR hommes et 40,3 % des CR hommes relèvent de ces disciplines, ce n'est le cas, respectivement, que de 24 % et 21,5 % des femmes. Et ce déséquilibre risque de s'accroître, car si aujourd'hui les hommes sont proportionnellement deux fois plus nombreux à se consacrer à ces disciplines que les femmes, les « viviers » que représentent les CR laissent présager un écart grandissant, aggravant encore le manque de scientifiques dont souffre le pays. C'est ainsi que l'INP ne regroupe plus, actuellement, que 6,2 % des femmes CR contre 8 % des femmes DR. En mathématiques, la situation est encore plus contrastée : seules 1,4 % des femmes CR relèvent de l'INSMI contre 3,9 % des femmes DR. A l'inverse, 22,5 % des chercheuses les plus jeunes – les CR – sont désormais en SHS, ce qui n'est le cas que de 17,9 % de leurs aînées DR. Et si les SHS gagnent aussi du terrain parmi les hommes, c'est dans une bien moindre proportion.

Alors, les femmes scientifiques ? Il est grand temps. Encore un (gros) effort SVP....

Les hommes et des femmes chercheuses selon les instituts du CNRS et les grades (en %).

	DR Hommes	DR Femmes	CR Hommes	CR Femmes
IN2P3	5,0	3,3	5,0	3,6
INC	14,4	14,3	13,7	13,4
INEE	5,0	5,7	6,1	7,0
INP	12,8	8,0	12,9	6,2
INS2I	5,4	3,8	7,0	3,4
INSB	22,5	29,3	17,9	29,3
INSHS	10,5	17,9	13,3	22,5
INSIS	10,2	6,3	10,5	5,9
INSMI	3,9	2,6	4,9	1,4
INSU	9,9	8,2	8,4	6,6
R C	0,5	0,7	0,4	0,7
Ensemble	100	100	100	100

Part des hommes et les femmes selon les grades dans les Instituts du CNRS

	DR Hommes	DR Femmes	CR Hommes	CR Femmes
IN2P3	79,5	20,5	69,4	30,6
INC	72,0	28,0	62,8	37,2
INEE	69,2	30,8	58,8	41,2
INP	80,4	19,6	77,5	22,5
INS2I	78,2	21,8	77,2	22,8
INSB	66,2	33,8	50,2	49,8
INSHS	59,8	40,2	49,3	50,7
INSIS	80,6	19,4	74,7	25,3
INSMI	79,3	20,7	85,7	14,3
INSU	75,5	24,5	67,7	32,3
Inst. R C	66,7	33,3	46,9	53,1
Ensemble	71,9	28,1	62,3	37,7



C. Marry - L. Bereni - A. Jacquemart
S. Pochic - A. Revillard

Pour aller plus loin...

Le plafond de verre et l'État La construction des inégalités de genre dans la fonction publique

Catherine Marry
Laure Bereni
Alban Jacquemart
Sophie Pochic
Anne Revillard

Paru chez Armand Collin en octobre 2017.

Pendant longtemps, l'État s'est pensé comme un employeur garant de l'égalité de traitement en raison du recrutement et de la promotion par concours, de la transparence et de l'encadrement collectif des promotions et rémunérations. L'enjeu de cet ouvrage est d'expliquer le paradoxe du maintien du plafond de verre (inégal accès aux positions de pouvoir et de prestige) dans une fonction publique pourtant féminisée, avec 55 % de femmes au global et 45 % en cadres A. Pour ce faire, sont décryptées

les normes organisationnelles de construction des carrières de dirigeants et leurs effets genrés : valorisation des parcours fulgurants linéaires et sans pause, disponibilité extensive à des âges critiques pour les mères (la trentaine), distinction par la mobilité nationale et internationale, cooptation par les dirigeants en place pour les postes les plus stratégiques et à dimension politique (cabinets ministériels), carrières à deux vitesses avec des carrières plus assurées et rapides pour les énarques externes (où les femmes sont encore minoritaires), soutien familial asymétrique à la préparation des concours internes.

Cet ouvrage, fondé sur une centaine de récits de carrière de cadres supérieurs et dirigeants, dans quatre directions de Ministères économiques et sociaux, replace aussi la persistance de ces inégalités dans le contexte des réformes de la fonction publique. La réduction des postes et des effectifs restreint les chances de promotion interne des femmes et des moins doté-e-s socialement, dans une compétition accrue, et produit une intensification du travail individuel et collectif, qui stigmatise toute absence, même pour congé maternité. La tolérance à cette disparition des femmes au sommet est pourtant aujourd'hui mise en débat par une politique de quotas pour les emplois de direction intégrée à la loi Sauvadet de 2012. Comment sont perçues ces politiques d'égalité par les hommes et les femmes, suivant leur position professionnelle, leur trajectoire sociale et leur génération ? Cet ouvrage parle du sexisme ordinaire dans les interactions entre collègues et avec la hiérarchie, et les stratégies des femmes qui y sont confrontées, entre faire avec, ignorer ou s'indigner. Même si l'enquête ne portait pas sur des établissements scientifiques et techniques, le lecteur pourra transposer facilement ces pistes d'analyse aux carrières scientifiques...