Mission pour la place des femmes au CNRS

Conscient des évolutions de la société et souhaitant mobiliser toutes les énergies au service de la recherche, le CNRS s'est engagé dès 2001 dans une démarche innovante pour améliorer l'égalité professionnelle et l'équilibre entre les femmes et les hommes en créant une « Mission pour la place des femmes au CNRS ». Placée auprès de la Présidence, la Mission agit comme un observatoire chargé d'impulser, de conseiller et d'évaluer la prise en compte du genre dans la politique globale de l'établissement. Notre action s'articule selon quatre axes principaux :

Agir pour l'égalité professionnelle

Le CNRS a adopté en 2014 un plan d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, qui s'appuie sur le diagnostic réalisé au sein de l'établissement depuis plusieurs années et s'inscrit dans le dispositif législatif et réglementaire national, tout en s'inspirant de certaines bonnes pratiques développées en Europe et ailleurs. Quelques exemples d'actions : la publication annuelle du livret « La parité dans les métiers du CNRS », complément du bilan social - et depuis 2015, fusion des deux ouvrages en un seul Bilan Social et Parité du CNRS; production de fiches d'indicateurs à l'usage des instances d'évaluation; campagne de formation à l'égalité et aux stéréotypes sociaux de genre auprès des différentes instances décisionnelles du CNRS, dont le comité national (création d'un comité, dit STRIDE); plan de prévention et traitement du harcèlement sexuel; création d'un réseau des correspondant.e.s égalité en délégations régionales, etc. L'ambition est de mobiliser l'ensemble des dirigeant.e.s et personnels pour l'égalité professionnelle au CNRS.

PLAN ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE **FEMMES | HOMMES** AU CNRS

Promouvoir la transversalité des recherches sur le genre

La Mission pour la place des femmes a pour objectif de tirer profit des enseignements qu'apportent les recherches sur le genre et de les traduire en mesures concrètes dans les politiques que mène le CNRS. L'objectif est de stimuler les interfaces entre recherche, formation et action. Un recensement national des chercheur.e.s travaillant sur le genre et/ou les femmes a été pris en charge par la Mission à partir de 2008 et un rapport d'analyse a été publié en 2014. Ce travail a notamment débouché en 2010 sur la création d'un réseau thématique pluridisciplinaire CNRS explorant la pertinence de l'approche genre au-delà des disciplines des sciences humaines et sociales, et en 2012, c'est la Mission pour l'interdisciplinarité du CNRS qui a élu le genre comme l'un des grands défis interdisciplinaires de l'organisme. La Mission pour la place des femmes y est associée depuis 2013.

Promouvoir les carrières scientifiques auprès des jeunes femmes

La Mission mène également des actions de sensibilisation en direction des viviers, plus particulièrement dans les disciplines et métiers où, au CNRS, les femmes sont le moins représentées. Divers supports pédagogiques à destination des jeunes ont été produits, dont l'exposition itinérante « Physique de femmes » créée en 2005, qui présente des portraits de femmes –chercheuses, ingénieures ou techniciennes en physique– et circule depuis cette date en France et à l'étranger. Un site www.femmesenphysique.cnrs.fr a également été créé en 2014. La participation à des colloques ainsi qu'à différents prix nationaux et internationaux destinés à promouvoir des modèles notamment féminins, constitue également l'un des champs d'actions de la Mission.

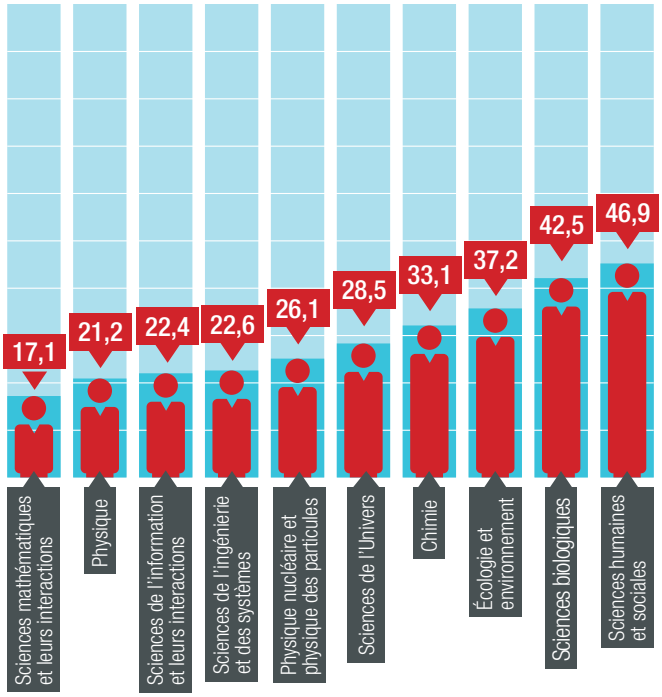
Developper les partenariats français, européens et internationaux

Pour développer ses actions dans les trois axes précédents, la Mission a développé plusieurs partenariats en France, en Europe et à l'international. Le projet INTEGER soutenu par le 7e PCRD européen a ainsi été lancé en 2011. Coordonné par la Mission pour la place des femmes, il vise à créer un changement structurel durable au sein des établissements de recherche et d'enseignement supérieur afin d'améliorer l'égalité professionnelle entre chercheuses et chercheurs (www.integer-tools-for-action.eu). La Mission coordonne également depuis 2013 le projet GENDER-NET, premier ERA-NET sur la promotion de l'égalité professionnelle et l'intégration de la dimension du genre dans la recherche (www.gender-net.eu).

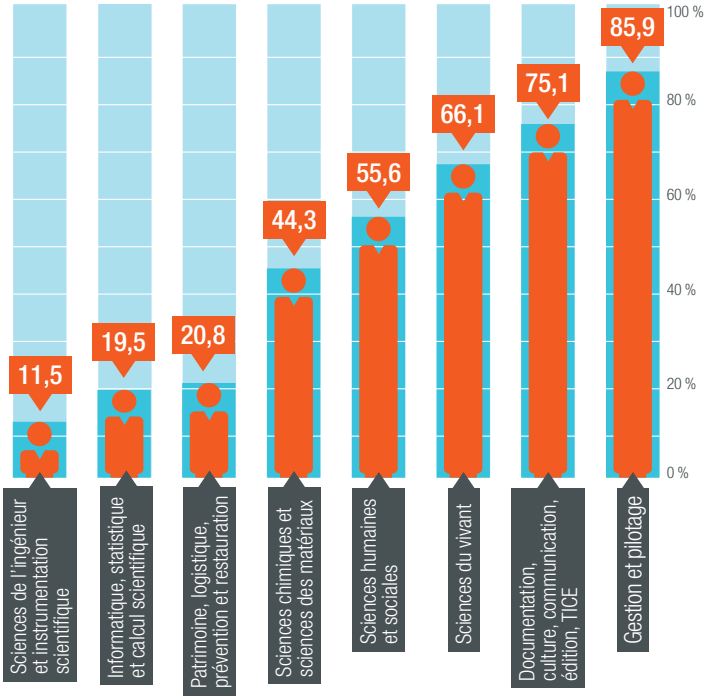
Le constat

Le CNRS emploie 42,9 % de femmes parmi les personnels permanents et 43,4 % parmi les personnels non permanents. Près d'un tiers des chercheur.e.s (33,6 %) et plus de la moitié des ingénieur.e.s et technicien.ne.s (50,6 %) sont des femmes.

Si l'on considère le pourcentage de femmes parmi les personnels chercheurs, on constate que des disparités existent selon les disciplines :



Ce constat vaut aussi pour les ingénieures et les techniciennes, selon les branches d'activités professionnelles :



Comment expliquer ces chiffres ?

Les disparités entre les femmes et les hommes au CNRS peuvent s'expliquer par plusieurs facteurs, liés les uns aux autres, d'ordre démographique, historique ou sociologique.

Les mécanismes en jeu renvoient certes à l'histoire – la situation donnée est le résultat de décisions parfois prises il y a vingt ou trente ans, et de la dynamique de cette période (entrées, sorties, mobilité, progression de carrière) – mais les effets démographiques ne suffisent pas à rendre compte des écarts observés entre les femmes et les hommes. Les analyses ont également mis en avant le poids des stéréotypes sociaux de genre et les facteurs organisationnels des inégalités. Même à traitement égal, les femmes sont discriminées de manière indirecte par rapport aux hommes.

En effet, certaines règles, procédures, critères d'évaluation et pratiques quotidiennes, en étant appliqués de manière identique à des situations inégalitaires, défavorisent les femmes. Plus précisément, ces pratiques défavorisent les personnes, femmes et hommes, ayant des aspirations et comportements assimilés dans notre société au « féminin ». Par exemple le fait de privilégier l'épanouissement professionnel par l'investissement dans une équipe ou au service de la collectivité plutôt que par la réussite individuelle.

Au CNRS, comme dans les autres établissements de ce type, le modèle professionnel dominant de réussite professionnelle se construit encore autour d'une norme valorisant à la fois la disponibilité totale polarisée sur la recherche, l'engagement intellectuel et psychique constant, la porosité des frontières entre temps professionnel et temps privé, ainsi que la précocité et la rapidité de carrière.

Et le plafond de verre ?

La part de femmes dans les grades élevés reste très inférieure à celle des hommes. Cela ne singularise pas le CNRS parmi les autres établissements publics scientifiques nationaux comme internationaux.

Ce constat est d'autant plus net que l'on se focalise sur le haut de la hiérarchie : toutes disciplines confondues, 16,1 % des chercheurs hommes sont directeurs de recherche de première classe ou de classe exceptionnelle, alors que seulement 8,9 % de femmes atteignent ces grades.

Mission pour la place des femmes au CNRS
3 rue Michel-Ange 75794 Paris Cedex 16
01 44 96 47 08
mission-femmes@cnrs-dir.fr
www.cnrs.fr/mission-femmes
twitter: @FemmesCNRS
Février 2017

Crédits photos : © CNRS Photothèque
(Couvertures des Livrets «Parité dans les métiers du CNRS»)
Photo 1 © CNRS Photothèque /CEBC PARDO Déborah/ Photo 2 © CNRS Photothèque - PERRIN Emmanuel / Photo 3 © CNRS Photothèque - FRESILLON Cyril / Photo 4 © CNRS Photothèque / LAM- FRESILLON Cyril

Données chiffrées : *Bilan social et parité 2015*