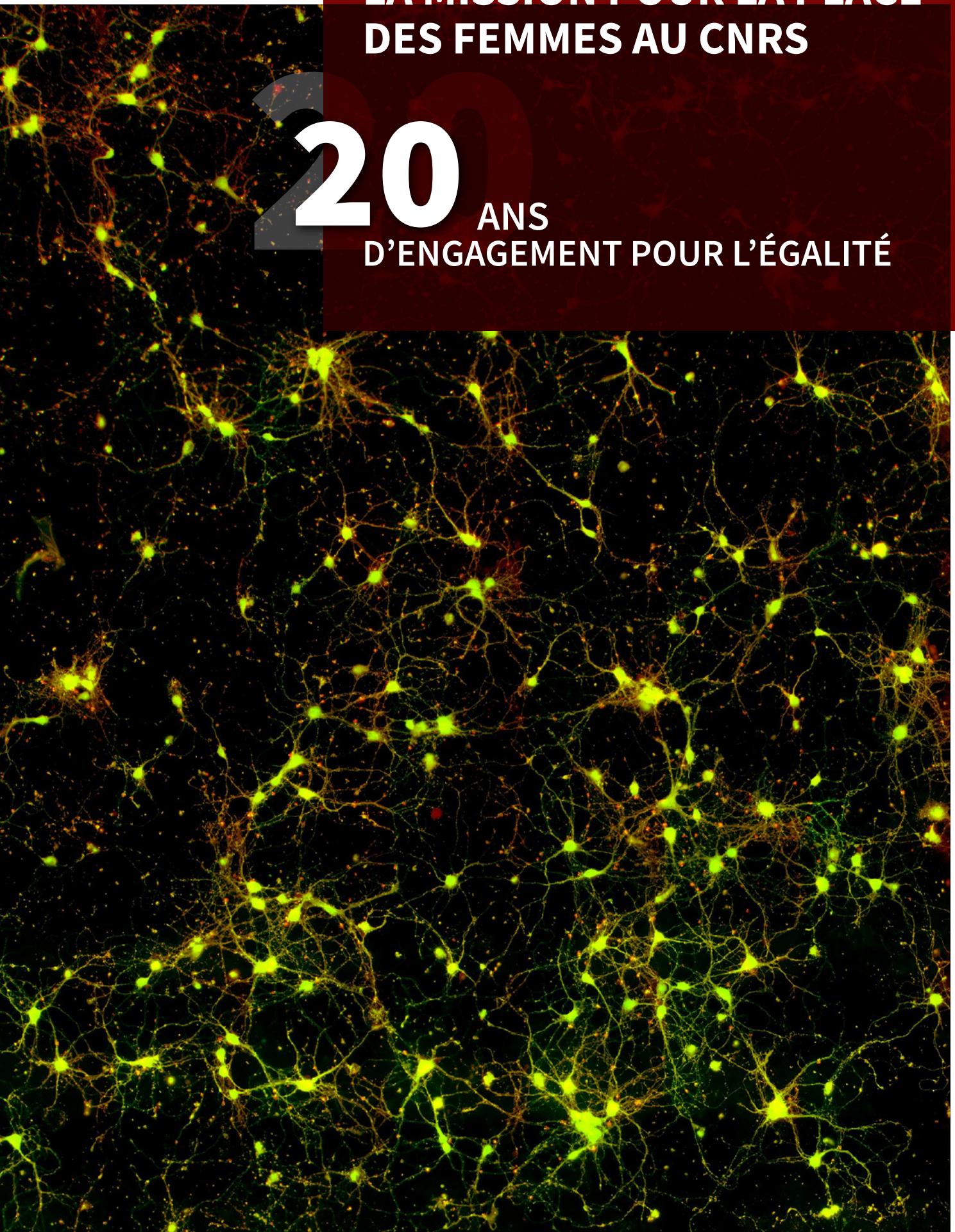


LA MISSION POUR LA PLACE DES FEMMES AU CNRS

20 ANS
D'ENGAGEMENT POUR L'ÉGALITÉ



Impression

CNRS/IFSeM/Secteur de l'imprimé

Conception

William Langlois, IFSeM/Secteur de l'imprimé

Texte

Matthieu Stricot et MPDF

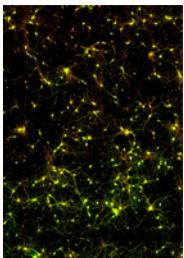
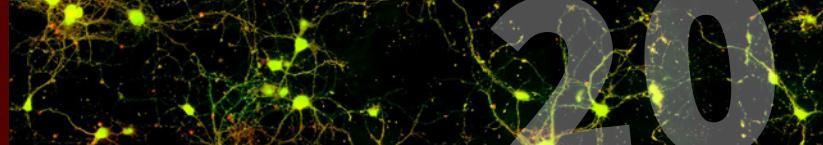
Janvier 2022

Photo de couverture :
Sébastien marais/BIC/
CNRS Photothèque



En 2001, alors que les enjeux de l'égalité professionnelle investissaient l'espace sociétal et politique, le CNRS a créé la Mission pour la place des femmes. Depuis 20 ans, la MPDF a continuellement élargi son champ d'action, pour aboutir à quatre grands axes : promouvoir l'égalité professionnelle, encourager les carrières scientifiques et techniques auprès des jeunes filles, valoriser et encourager les recherches intégrant la dimension du genre et porter toutes ces actions à l'international, à travers de nombreux partenariats.

HISTORIQUE

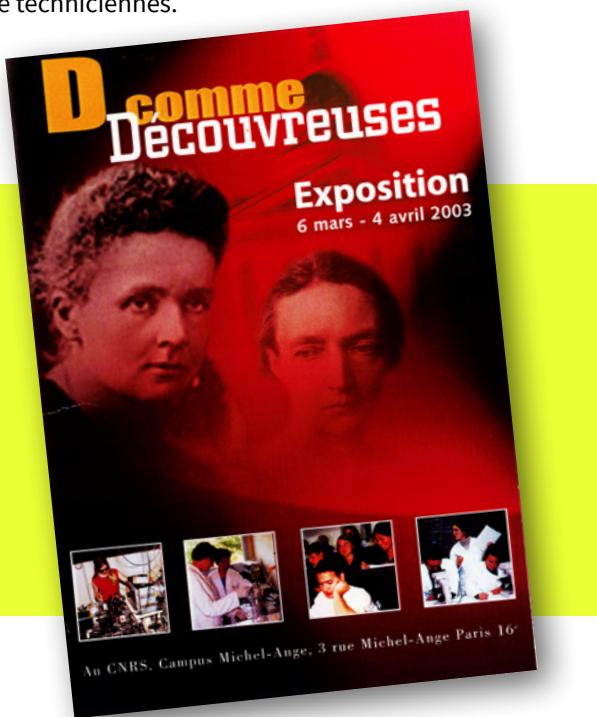


Les années 1990 marquent un tournant sur la question des droits des femmes. La Quatrième conférence mondiale sur les femmes à Pékin, en 1995, s'avère un événement marquant à partir duquel les questions d'égalité entrent durablement dans les préoccupations des institutions. En 1999, la France adopte la loi sur la parité, alors que les enjeux de l'égalité femmes-hommes s'institutionnalisent. La promotion de l'égalité est désormais portée à l'intérieur des institutions, que ce soit à l'échelle française, européenne ou internationale.

À peine 30 % de femmes parmi les chercheurs

En 2001, les femmes représentaient seulement 30,6 % des chercheurs permanents au CNRS. Pis, elles ne représentaient que 20,7 % des postes de directeurs de recherche.

La proportion de femmes était elle aussi très inégale parmi les postes de soutien à la recherche : seulement 28,3 % de femmes ingénieresses de recherche, pour 66% de techniciennes.



Dans d'autres organismes, la situation variait elle aussi énormément. Alors que l'Inserm comptait moitié de femmes chercheuses, l'IRD en comptait moins de 15%, selon l'Observatoire des sciences et techniques.

Tous organismes confondus, la proportion féminine variait aussi selon les disciplines. Alors qu'elles étaient environ 20 % en mathématiques, physique et sciences de l'ingénieur, cette proportion doublait presque en sciences de la vie, sciences de l'homme et de la société.

La création de la MPDF

Dans ce contexte, des chercheuses portent les enjeux de l'égalité professionnelle. La physicienne Claudine Hermann, première femme à obtenir le grade de professeure à l'École polytechnique, s'est montrée très impliquée dans les questions d'égalité qui se sont progressivement traduites dans l'évolution des politiques et des organigrammes.

En 2001, cette évolution se traduit, en France, par la création de deux entités : la Mission pour la place des femmes au CNRS et un service au Ministère de la recherche.

Le 2 avril 2001, Geneviève Berger, directrice générale, décide de donner au CNRS les moyens de mobiliser les différents acteurs en créant un comité de pilotage intitulé « Disciplines, métiers, carrières et genre. La place des femmes au CNRS ». Le 27 juillet de la même année est créée la Mission pour la place des femmes au CNRS, avec Sylvie Moreau comme directrice.

LES DIRECTRICES

Sylvie Moreau	2001-2002
Geneviève Hatet-Najar	2002-2007
Agnès Netter	2007-2010
Pascale Bukhari	2010-2012
Anne Pépin	2012-2017
Elisabeth Kohler	depuis 2018

Dès ses débuts, la mission s'investit dans l'organisation de plusieurs événements. Les 17 et 18 septembre 2001, elle participe au colloque « Femmes, hommes et sciences : agir pour l'égalité », à Gif-sur-Yvette.

Le 17 octobre 2001, la MPDF s'implique fortement dans la cérémonie inauguration de l'auditorium du CNRS Marie Curie.

Le 17 novembre 2001, le colloque « Femmes dans les métiers scientifiques et techniques » se déroule au Ministère de la recherche, à Paris. La MPDF y accorde un soutien financier de 30 000 francs à l'association Femmes & Sciences, alors présidée par Claudine Hermann.

Pour réduire ces fortes inégalités, la MPDF a lancé une première phase observatoire, en produisant des données sur la situation au CNRS. « Il fallait identifier les problèmes et imaginer les actions pour y pallier », explique Elisabeth Kohler, l'actuelle directrice de la MPDF.

Un périmètre et maillage de plus en plus étendus

Les rôles et activités de la MPDF s'élargissent ensuite progressivement à la construction de politiques, en établissant un cadre et en étendant concrètement les actions jusqu'aux applications locales de ces politiques et à l'ensemble de la population CNRS, y compris les non-titulaires. Dans le même temps, le maillage se développe en impliquant les équipes dirigeantes.

De plus, après avoir misé sur l'égalité professionnelle au sens de l'équilibre numérique, la Mission s'intéresse aux conditions de travail et au développement des carrières.

La MPDF développe son réseau en collaborant avec la Mission pour la parité en sciences et technologie du Ministère de la recherche, en s'associant aux travaux des groupes égalité des chances hommes-femmes dans l'enseignement supérieur et à ceux du Comité de pilotage pour l'égal accès aux emplois supérieurs de la fonction publique. Sans oublier des liens réguliers avec l'association Femmes & Sciences et avec l'unité Femmes et sciences de la Direction Générale recherche à la Commission européenne.

En parallèle, la Mission participe aux ateliers scientifiques pluridisciplinaires du CNRS. En voici quelques exemples :

À l'occasion de l'atelier des 12-15 novembre 2002, à Cargèse, Geneviève Berger, directrice générale du CNRS, demande à la MPDF d'inscrire à son plan d'action une expérience originale de sensibilisation et de formation à la question du genre.

Les 6 et 7 novembre 2003, d'autres ateliers portent sur la thématique « Les hommes et les femmes dans les équipes de la recherche : Même vécu ? Même métier ? », avec la participation des sociologues Anne-Marie Devreux, Catherine Marry, Jacqueline Laufer et Sophie Pochic, et de la psychologue clinicienne Pascale Molinier.

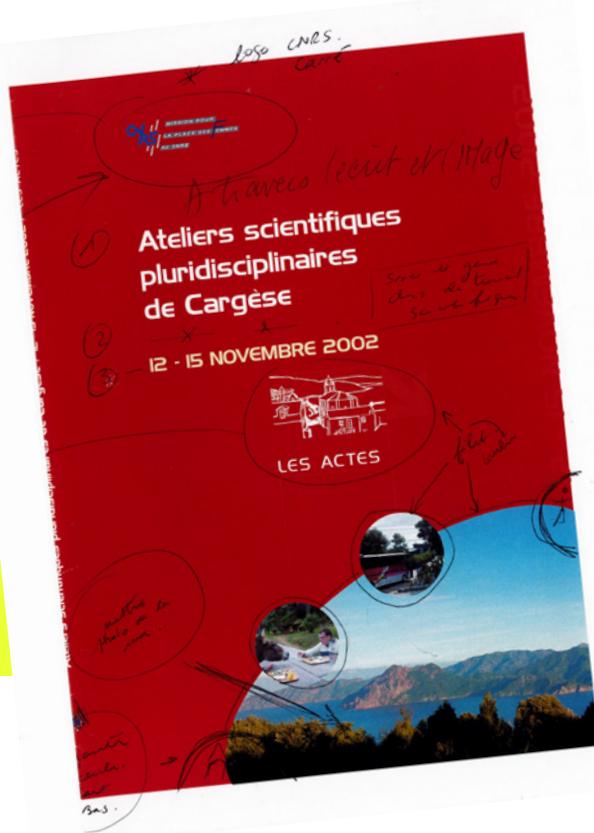
Le 8 mars 2004, le CNRS publie un livre intitulé *Les femmes dans l'histoire du CNRS*, coordonné par la MPDF avec le comité d'histoire.

Dès cette époque, trois grands axes se dessinent déjà : agir pour l'égalité professionnelle, se tourner vers les viviers, valoriser et encourager les recherches « genre ».

Et, progressivement, la MPDF élargit le contenu et les thématiques de ses actions, mais aussi son périmètre. Après s'être concentrée sur le cadre CNRS, elle s'est étendue à des réseaux avec les universités et les établissements publics à caractère scientifique et technologique (EPST).

Un élargissement international s'opère ensuite : les politiques européennes se traduisent par des appels à projet transnationaux pour construire des politiques pour l'égalité et développer l'intégration du genre dans la recherche, au début des années 2010.

Au même moment, la Mission commence à s'impliquer dans plusieurs projets européens et même à en coordonner certains, devenant une des interfaces entre le CNRS et le milieu de l'enseignement supérieur et de la recherche en France, et aux échelles européenne et internationale.



PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES HOMMES AU CNRS

Agir pour une plus grande parité dans la recherche, et briser les plafonds de verre, sont deux priorités du CNRS.

Au CNRS, la proportion de chercheuses permanentes a augmenté en 20 ans : elle est de 34,4 % en 2021 (contre 30,6 % en 2001). Dans cette population de chercheurs, le plafond de verre diminue fortement, puisque les femmes représentent désormais 30,6 % des directeurs de recherche, contre seulement 20,7 % en 2001.

Toutefois, le plafond de verre s'avère plus élevé dans les disciplines où les femmes sont le plus présentes. Ainsi, en biologie : environ 45,2 % de chargées de recherche hors classe mais moins directrices de recherche (32,4 % de DR2).

À l'inverse, en mathématiques, physique et informatique, où les femmes sont le moins présentes, le plafond de verre est moins marqué voir nul.

Conséquence de ces avancées, les écarts de rémunération diminuent eux aussi : au CNRS, les revenus des femmes sont 12,9 % inférieurs à ceux des hommes, contre 15,6 % en 2001.

« Les premiers objectifs de la MPDF étaient d'attirer plus de femmes vers les carrières scientifiques et de briser le plafond de verre. Les résultats sont plutôt concluant pour les chercheuses, mais pas autant pour les grades les plus élevés chez les ingénieurs », remarque Elisabeth Kohler.

On atteint ainsi 32,4 % de femmes ingénieries de recherche en 2021, contre 28,3 % en 2001.

Et dans les postes de techniciens, où les femmes étaient déjà fortement majoritaires, il y en a toujours autant : 65,6 % aujourd'hui contre 66 % en 2001. « Sans compter que ce chiffre peut monter jusqu'à 85 % de femmes dans les grades les moins élevés, chez les techniciennes dans les fonctions administratives », ajoute Mathieu Arbogast.

Pour la décennie qui s'ouvre, la MPDF souhaite agir pour plus de mixité aussi bien dans les professions les plus féminisées, souvent les moins bien rémunérées, que les moins féminisées comme les postes à responsabilité.

Autre constat, confirmé par différentes études : les femmes sont moins citées que les hommes dans les publications scientifiques, mais aussi moins appelées pour expertiser un article. Les chercheuses sont par conséquent moins connues, moins visibles, donc moins lues et moins souvent invitées aux conférences scientifiques. Il incombe donc également de réfléchir à cette problématique.

L'importance des plans d'action

Après un premier plan d'action en 2014, un nouveau vient d'être lancé pour la période 2021-2023, autour des axes suivants : évaluation, prévention et traitement des écarts de rémunération ; garantie de l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades et emplois ; articulation entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale ; lutte contre les violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations ; gouvernance, pilotage et suivi de la politique d'égalité professionnelle.



« Depuis deux ans, nous sensibilisons les responsables des recrutements et des évaluations à avoir conscience de biais qui desservent les femmes au niveau du recrutement et des progressions de carrière », explique Mathieu Arbogast, chargé de projet à la MPDF.

Il y a deux ans, la Mission, avec le concours de membres du comité Parité-Égalité, de chercheurs spécialistes du domaine, et avec le soutien du Fonds interministériel pour l'Égalité Professionnelle, a développé un outil de formation en e-learning pour expliquer les inégalités femmes-hommes et de genre dans la recherche, les biais inconscients et les inégalités professionnelles. Ce module d'autoformation bilingue français-anglais dure 45 minutes, en cinq modules.

Impliquer tous les échelons de l'organisme

Le plan d'action de 2014 a impliqué la direction du CNRS, notamment en vue de rendre les médailles du CNRS paritaires. « Même concernant les médailles d'or, ça fonctionne, se réjouit Mathieu Arbogast. Bien qu'il n'y en ait qu'une par an, trois femmes et trois hommes l'ont obtenue sur les six dernières années ». En six ans, il y a ainsi eu autant de femmes récompensées qu'au cours des 50 années précédentes.

Par ailleurs, le PDG a souhaité que les sections du comité national, dans chacune des sous-sections, désigne une ou deux personnes en tant que référent parité. Leur rôle : regarder les chiffres à chaque étape pour voir s'il y a un décrochage et si femmes et hommes ont été évalués de la même manière. Un outil de vigilance et d'amélioration des pratiques.

Un maillage de correspondants s'est développé au niveau des délégations régionales (réseau Coregal) et dans un certain nombre de laboratoires, afin que de plus en plus d'agents s'approprient les politiques d'égalité.

« Dans chaque délégation régionale du CNRS, il existe au moins une personne chargée de décliner le Plan d'action égalité du CNRS au niveau régional. La mission anime ce réseau et le forme, à raison de deux journées de formation chaque année, précise Mathieu Arbogast.

L'articulation vie professionnelle et personnelle

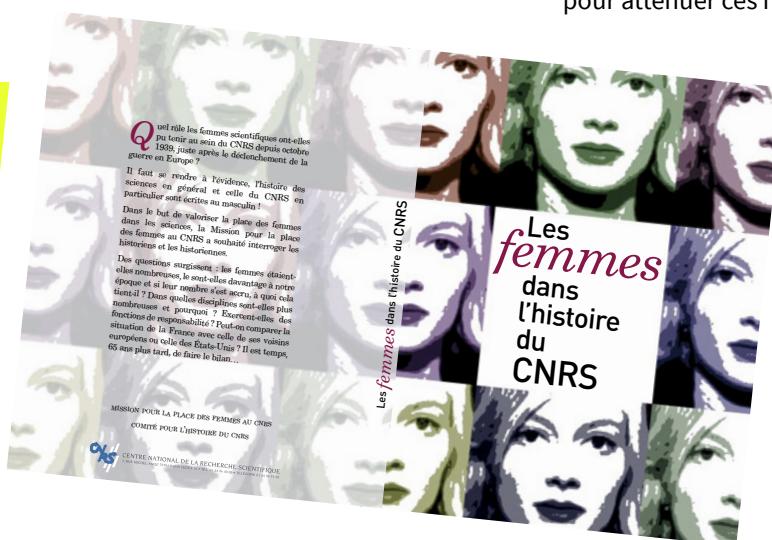
L'action de la MPDF peut porter sur des détails susceptibles d'améliorer la vie quotidienne et familiale des chercheuses. Et cela peut être aussi simple que d'ajouter une case sur un formulaire. Mathieu Arbogast donne un exemple concret, pour ne pas pénaliser les femmes en cas d'interruptions de travail liées à une grossesse : « Si en dix ans de recherche il y a eu deux congés pour grossesse, on considérera l'activité de la chercheuse comme s'il n'y avait eu que huit années. En effet, une grossesse a un impact au moins sur un an car, pour le financement d'un projet de recherche, les guichets sont ouverts seulement une fois par an à une période précise, ou encore le grand congrès international de la discipline n'a pas toujours lieu tous les ans... ».

La MPDF soutient également d'autres actions portées par des partenaires.

On peut noter l'enquête « Mothers in Science », dont Femmes & Sciences est partenaire, qui porte sur des femmes scientifiques qui sont mères, dans le monde entier. Son but : comprendre comment le fait d'être parent influence l'évolution professionnelle des femmes, en comparaison de celle des hommes.

La MPDF a également soutenu Femmes & Sciences dans une enquête lancée, au printemps 2020, sur les conséquences de la pandémie sur le vécu des femmes et des hommes dans le monde académique français. « La diffusion de cette enquête par le CNRS nous a aidées à obtenir plus de 2400 réponses. Les résultats ont été présentés au colloque de la MPDF en mars 2021 », précise Nadine Halberstadt.

« La pandémie et le confinement ont plus pesé sur la production scientifique des femmes que des hommes » réagit Elisabeth Kohler. Cela peut tenir à la répartition des tâches domestiques mais pas seulement. Les mères, souvent, n'ont pas d'espace à elles pour travailler. Plus globalement, on voit aussi que le télétravail et le monde digital peuvent créer de nouvelles inégalités. La Mission pour la place des femmes essaye de proposer des pistes pour atténuer ces nouvelles sources d'inégalités



ENCOURAGER LES CARRIÈRES SCIENTIFIQUES ET TECHNIQUES AUPRÈS DES JEUNES, ET PARTICULIÈREMENT DES JEUNES FILLES, ET PROMOUVOIR DE NOUVEAUX MODÈLES FÉMININS

Dans la société comme dans les sciences, les stéréotypes ont la vie dure. Et ces derniers influent sur la volonté des femmes de s'engager dans des carrières scientifiques. Bien que les femmes soient bien représentées dans les sciences humaines (environ 50 %) et en biologie, elles sont extrêmement minoritaires dans certains secteurs comme la physique, les mathématiques, ou l'informatique. Et cette distorsion peut trouver ses racines dès l'école.

Combattre les stéréotypes

« Les filles, dès l'école primaire, sont persuadées qu'elles ne sont pas douées pour les mathématiques (voir l'étude de Pascal Huguet et d'Isabelle Regner en 2009). La même activation du stéréotype explique pourquoi les filles sont moins attirées par les études scientifiques », explique Jean-Louis Vercher, biologiste et membre du comité Parité-Égalité.

Pour combattre ces stéréotypes de genre, Jean-Louis Vercher intervient régulièrement auprès des chercheurs de l'Institut des Sciences biologiques (INSB), en particulier auprès des jeunes, à l'occasion des journées des nouveaux entrants. « Je montre à quel point ces stéréotypes sont ancrés chez les hommes comme les femmes, à tel point que c'est une des principales causes de différences de traitement professionnel, y compris au CNRS. Lors des recrutements, on constate ainsi que les critères et les règles de recrutement favorisent plutôt les hommes. Le comité national travaille pour faire en sorte que ces critères soient homogénéisés. Mais même ainsi, il reste un problème : on a trop peu de candidates, avec seulement un tiers de femmes sur l'ensemble des candidats. Nous avons donc du mal à faire évoluer la situation ».

Il est donc essentiel de travailler auprès des viviers pour attirer les jeunes femmes vers les carrières scientifiques. C'est la raison pour laquelle a été conçue, à partir de 2007, l'exposition sur les femmes en physique, qui a ensuite connu des évolutions successives. La première version, préparée avec différents partenaires (GANIL et IN2P3 au sein du CNRS, le CEA, le Ministère de l'éducation nationale), a circulé dans des établissements scolaires de toute la France jusqu'en 2018. Elle a aussi été présentée en Amérique du Nord, dans une version traduite entièrement en anglais. Dans le cadre du projet INTEGER (voir dans la partie internationale), une bande dessinée, des portraits vidéos et un site internet ont été créés à destination des jeunes élèves.

L'action auprès des viviers passe aussi par des partenariats et soutiens à des associations, avec en particulier depuis 2018, l'exposition La Science Taille XX elles.

La Sciences taille XX elles

Le projet d'exposition « La Science taille XX elles » a été lancé en 2018 à Toulouse, alors ville européenne de la science, fruit d'une coopération entre la délégation régionale Occitanie Ouest du CNRS et l'association Femmes & Sciences, notamment grâce à Dominique Morello et Catherine de Mathéis.



L'idée était de faire le portrait de douze femmes scientifiques pour donner envie aux jeunes de s'orienter vers ces métiers, en leur montrant d'autres modèles que Marie Curie et en représentant différents types de professions scientifiques, depuis les techniciennes jusqu'aux directrices de recherche. Sur chaque cliché, ces « ambassadrices » tenaient un objet symbolisant leur discipline. De plus, elles devaient rédiger un texte d'environ une page pour présenter leurs activités scientifiques.

Initialement présentée dans les vitrines des Galeries Lafayette de Toulouse, l'exposition, victime de son succès, est ensuite passée au musée Aeroscopia de Toulouse et à la bibliothèque de Université Paul Sabatier (Toulouse III). « L'objectif était d'exposer ces portraits dans les endroits où les gens ne les attendent pas pour éveiller la curiosité, induire des réflexions et des envies auprès des jeunes mais aussi dans l'imaginaire de leurs parents, encadrants, professeurs ».

À l'occasion des 80 ans du CNRS, 18 nouveaux portraits ont été exposés à Lyon, en 2019. Le 8 mars de la même année, plusieurs délégations parisiennes ont monté une exposition avec 12 portraits femmes scientifiques, au Parc des expositions de la Villette.

« La MPDF nous a toujours soutenues financièrement, reconnaît Nadine Halberstadt. Nous avons aussi préparé, ensemble, l'exposition pour les 20 ans de notre association en rassemblant les portraits des trois premières expositions. Elle a été inaugurée le 8 novembre 2021, sur les grilles de l'Hôtel de ville de Paris ». L'exposition continue de se décliner dans de nouvelles régions, comme à Grenoble, où l'exposition a été inaugurée le 20 novembre 2021.

Toujours plus d'actions !

Les événements de la MPDF permettent d'articuler des constats tirés de l'expérience et des propositions d'action en réunissant une diversité d'acteurs et d'actrices. Ainsi le colloque organisé le 8 mars 2018 a mis en évidence les difficultés spécifiques des jeunes chercheuses, de la période doctorale jusqu'aux concours de recrutement. Le 8 mars 2020, la MPDF a organisé une action autour de l'innovation et des startupeuses, en réunissant des chercheuses et des créatrices de startups autour du PDG, du directeur de l'innovation, de la directrice de CNRS innovation, des femmes du monde de l'entreprise, de la finance, des femmes investies dans le fundraising.... « Nous apportons ainsi notre contribution au développement d'un écosystème de startups portées par des femmes, dans un domaine où elles sont sous-représentées, en nombre comme en termes de financements », souligne Mathieu Arbogast.

De 2007 à 2020, la MPDF aussi participé au concours de l'état du Québec « Chapeau les filles », et ainsi financé chaque année un stage d'une étudiante pendant deux mois dans un laboratoire du CNRS.



PROMOUVOIR L'INTÉGRATION DE LA DIMENSION DE GENRE DANS LA RECHERCHE

L'approche genre propose une grille de lecture du monde dans lequel nous vivons, en tenant compte de la dimension structurelle des rapports entre les femmes et les hommes.

Alors que les premiers groupes de travail remontent aux années 1970, le premier groupe de recherche institutionnalisé au CNRS, le GEDISST, a été créé en 1982. En 1995 est créé le Groupement de recherche MAGE (Marché du travail et genre), qui associe alors de nombreux chercheurs et universitaires de différents pays. Dès sa création, la MPDF a eu des liens forts avec le MAGE ainsi qu'avec le GTM (Genre, travail, mobilités), autre laboratoire historique des analyses de genre issu du GEDISST.

Des conséquences sur la qualité de la recherche

Intégrer les dimensions de sexe et de genre a des conséquences sur l'étendue et la qualité de la connaissance scientifique.

En raison d'expériences et de socialisations différentes, les femmes peuvent apporter des questionnements différents de ceux des hommes, par exemple dans la manière dont la médecine aborde la douleur ou dont l'économie analyse le travail domestique. Mais cette approche transversale peut aussi concerner le sexe ou le genre de l'objet observé, ou l'impact différencié de certains phénomènes.

En biologie, les exemples sont nombreux. Notamment en ornithologie, où l'androcentrisme a longtemps influé sur les résultats. « Depuis Darwin, on suppose que, si certains oiseaux ont un plumage très coloré et un chant très complexe, cela est dû à un caractère évolutif qui permet à l'oiseau mâle d'attirer les femelles et de marquer son territoire, décrit Jean-Louis Vercher. Des tas d'études ont été faites sur la complexité du chant des oiseaux.

Or, on s'est rendu compte, récemment, que le chant de certains oiseaux femelles est aussi complexe que celui des mâles et qu'il remplit les mêmes fonctions. Et ce biais peut s'expliquer par le choix du sujet en fonction du genre de l'observateur.

Mais ce n'est pas la seule discipline concernée, explique Mathieu Arbogast : « On s'est notamment aperçu que, dans certains pays, les femmes et les hommes n'étaient pas exposés aux mêmes pollutions. L'OMS observe qu'en Afrique subsaharienne, où on utilise majoritairement le bois pour se chauffer et faire de la cuisine, les femmes sont particulièrement exposées aux particules fines de

combustion du bois, alors que les hommes vont être exposés à d'autres problèmes liés à la pollution ou au climat. Ce qui implique des conséquences différentes en termes de santé ».

Des actions pour soutenir la recherche genre

La MPDF contribue depuis une dizaine d'années à promouvoir l'intégration de la dimension de sexe et de genre dans la recherche.

En 2010 la Mission avait coordonné un recensement national des recherches sur le genre et/ou les femmes. Ce recensement a notamment permis la création du premier annuaire en ligne répertoriant 1 000 chercheurs et chercheuses ainsi que leurs thématiques de travail.

Les premiers résultats de ce recensement avaient été présentés, le 8 mars 2012, à l'occasion du colloque « Recherches genre, un défi au-delà de la parité », organisé par la MPDF au siège du CNRS.

En 2011, le CNRS a lancé un programme interdisciplinaire, sur trois ans, pour voir comment explorer certains sujets avec une dimension genre : notamment dans la robotique, dans la santé sur la question de la douleur mais aussi dans



le design, l'ergonomie... Ce réseau thématique a été organisé avec le soutien de la MPDF des journées d'études réunissant des spécialistes de différents secteurs disciplinaires, exerçant en France ou à l'étranger, et des représentants des instituts scientifiques du CNRS et de la Mission pour la Place Des Femmes. Lors de ces journées, deux angles étaient systématiquement abordés afin d'envisager les conditions favorables à cette transdisciplinarité : les formes de résistance à la prise en compte du genre dans les disciplines scientifiques évoquées et l'institutionnalisation via les moyens mobilisés (scientifiques, institutionnels et financiers) dans les politiques et stratégies de recherche.

La MPDF a également suivi de près les « Défis genre » organisés de 2012 à 2016 par le CNRS. Objectif : explorer des disciplines très variées en associant, à chaque fois, une personne investie dans les sciences humaines et sociales et une autre dans un domaine différent. Ces défis ont abouti à des recherches sur l'autisme, l'alimentation en prison, l'odorat, l'accidentologie de la route...

Plus récemment, le 19 avril 2019, la MPDF a organisé le colloque « Intégrer la dimension de genre et de sexe dans la recherche scientifique. Nouvelles perspectives interdisciplinaires ».

À travers ce colloque, le CNRS souhaitait mettre en évidence des dynamiques encore émergentes, et encourager le dialogue interdisciplinaire. Ont notamment été explorées les questions de sexe et les enjeux de genre en biologie et en santé, ou encore le genre comme thème émergent dans le numérique, la robotique et l'intelligence artificielle.

L'action de la MPDF dépasse les frontières hexagonales. À travers le projet GENDER-NET Plus, elle coordonne et co-finance la recherche genre au niveau européen.



DÉVELOPPER DES PARTENARIATS EN EUROPE ET À L'INTERNATIONAL

Pilotant dès les années 2010 des projets européens (INTEGER, GENDER-NET) financés par les appels à projets de la Commission européenne, la MPDF participe en 2021 à trois projets européens.

La dimension de genre revêt une importance non-négligeable dans le cadre des grands programmes pluriannuels de financement au niveau européen. « Il faut désormais expliquer de quelle manière on tient compte de la dimension de sexe et de genre lorsqu'on dépose un projet. Si on ne le fait pas correctement et que d'autres projets l'exposent de manière plus détaillée, on n'aura pas de financement », précise Mathieu Arbogast.

La MPDF coordonne notamment GENDER-NET Plus (2017-2023), dans le cadre du programme de l'Union Européenne Horizon 2020. Son objet principal consiste en un appel à projets conjoint, avec 16 partenaires de 13 pays, afin de financer des projets de recherche intégrant la dimension genre, dans des domaines très variés, de la microbiologie jusqu'à applications industrielles et technologiques en passant par l'impact du changement climatique.

Elle participe à un autre projet, Gender Equality Academy (2019-2021) dont l'objectif est de concevoir et de dispenser des formations. Pourquoi et comment faire son plan d'égalité professionnelle dans son organisme ? Comment s'y prendre pour convaincre la gouvernance de son organisme de se lancer dans un plan d'action ? Déployées dans toute l'Europe, ces formations ont déjà bénéficié à des centaines de personnes.

Grâce au projet GENDER STI (2020-2023) la MPDF collabore activement avec d'autres partenaires européens et 10

pays du monde entier à intégrer des initiatives concernant l'égalité dans les accords de coopération internationale, un domaine novateur, précise Elisabeth Kohler.

Outre ces projets européens et des interventions dans des conférences internationales, la MPDF a également développé des partenariats bilatéraux.

En septembre 2018, la MPDF a co-organisé, à Paris, une conférence franco-indienne sur la place des femmes dans la recherche scientifique avec le CEFIPRA (Centre Franco-Indien pour la Promotion de la Recherche Avancée). Trois ans après un séminaire organisé à Bangalore (Inde), cette conférence a eu pour objectif de mettre en valeur les contributions et les réussites des femmes travaillant sur des projets collaboratifs indo-français.

Autre partenariat de première importance, soutenu par la MDF : le CNRS et le CNRS-Liban ont conclu un accord-cadre pluriannuel pour favoriser l'égalité professionnelle dans la recherche. Celui-ci a été signé à l'occasion de la conférence « Les Elles de la recherche », à Beyrouth, le 17 septembre 2019, en présence de chercheuses des deux pays.

ALORS QUE LES QUESTIONS DE L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES ET DU GENRE SE DÉVELOPENT AU NIVEAU NATIONAL MAIS AUSSI À L'INTERNATIONAL, LA MISSION POUR LA PLACE DES FEMMES AU CNRS N'A DE CESSE D'ALIMENTER ET D'ÉTENDRE SES RÉSEAUX, POUR UNE MEILLEURE INTÉGRATION DES FEMMES DANS LE MONDE DES SCIENCES.

2020 2020 2020 2020 2020 2020 2020

TÉMOIGNAGE : Michel Spiro

Arrivé au CNRS en 2001, en provenance du CEA, Michel Spiro est devenu directeur adjoint scientifique pour l'astroparticule, avant d'être nommé directeur de l'Institut de physique nucléaire et des particules (IN2P3) jusqu'en 2011. Le chercheur est ensuite resté deux ans de plus au CNRS, en parallèle de sa responsabilité de président du conseil du CERN. Le physicien a ainsi pu suivre l'oeuvre de la MPDF sur une dizaine d'années. « La Mission est arrivée alors que je débutais dans les postes à responsabilité. Sa sensibilisation a modifié mon comportement par rapport aux femmes et m'a éveillé aux problèmes de justice, de diversité et d'inclusion. Une des premières actions de la MPDF consistait à mettre en avant des modèles de femmes qui ont réussi, au siège du CNRS puis dans les laboratoires. Ça a ensuite été repris par des groupes et associations telles que Femmes & Sciences ».

Lorsqu'il était directeur de l'IN2P3, Michel Spiro participait, chaque mercredi, aux comités de direction du CNRS. « La MPDF nous y exposait des aspects sociologiques sur les stéréotypes. Soumis à des questionnaires, nous découvrions que nous étions tous soumis à ces stéréotypes, bien que nous proclamions être actifs contre cette inégalité femme-homme. Entre 2004 et 2010, cette prise de conscience nous a permis d'agir, non seulement mathématiquement pour promouvoir l'égalité dans les promotions et dans les prises de responsabilités, mais aussi

pour lutter contre les stéréotypes de genre de l'enfance à l'âge adulte ».

Michel Spiro a ensuite poursuivi son action en faveur de l'égalité femmes-hommes en travaillant avec plusieurs mouvements : dans le groupe Femmes et physique, au sein la Société française de physique, mais aussi dans le conseil d'administration de Femmes & Sciences.

La démarche de la MPDF continue d'influencer son action au-delà, en tant que président de l'Union internationale de physique pure et appliquée (IUPAP). « Je m'efforce à rééquilibrer les instances dirigeantes, les comités qui organisent les conférences ou attribuent les prix ou la composition des commissions, en faisant des efforts considérables pour que les femmes, mais aussi pour que les pays africains, asiatiques ou d'Amérique latine soient plus représentés. Cela implique également plus d'inclusivité envers des minorités discriminées telles que les personnes en situation de handicap ou LGBT. Je tâche de favoriser une éthique qui considère la diversité comme une richesse car, bien que l'universalisme s'impose dans les sciences dures, la diversité des collaborations permet d'enrichir la recherche. En étant formés selon différents modèles, on développe des compétences différentes. Au CERN, l'apport cultures diverses et de différents genres a fortement contribué à la découverte du Boson de Higgs, en 2012 ».



MISSION POUR LA PLACE DES FEMMES AU CNRS

3, rue Michel-Ange 75016 Paris

www.mpdf.cnrs.fr

