

Concernant les affectations, en particulier les questions de mobilité, il est naturellement malaisé de convaincre les chercheurs d'infléchir leurs vœux a posteriori. Comme en 2011, nous demanderons à chaque candidat d'avoir réfléchi à **au moins deux affectations dont l'une au moins située hors de la région parisienne.**

Cas particulier du concours DR2

Nous souhaitons insister sur le fait que, à la différence des promotions CR2-CR1 ou DR2-DR1-DR0, l'accession au niveau DR2 est un concours de recrutement et qu'il doit être traité comme tel. De même qu'une candidature PR à l'université, une candidature DR au CNRS doit s'accompagner d'un projet de recherche et d'insertion dans un laboratoire qui ne soit pas seulement la poursuite de l'activité antérieure. Comme pour les PR, une mobilité est attendue pour les recrutements DR. Par ailleurs, la direction de l'INSMI rappelle que le concours DR2 est ouvert à tous et souhaite que des candidats externes au CNRS (candidats étrangers, mais aussi MC et PR des universités françaises) participent au concours.

Journée parité en mathématiques du 6 juin 2011

Magali Ribot, Barbara Schapira

Le lundi 6 juin s'est tenue à l'Institut Henri Poincaré la première journée sur la parité en mathématiques. Cette journée s'annonçait d'emblée comme un succès, au vu du grand nombre de participant-e-s (presque une centaine). Nous souhaitons prolonger ici cette journée en tenant compte des différents témoignages et des débats qui l'ont animée et vous proposer un rapide état des lieux de la parité en mathématiques, en nous concentrant sur les femmes déjà en poste. Le programme et une partie des transparents des intervenants sont disponibles à l'adresse : http://postes.smai.emath.fr/parite/journee/journee_parite.php.

Des statistiques parlantes

Le tableau de la situation a été brossé dès le début de la journée grâce à l'intervention de Laurence Broze, très riche en données chiffrées très parlantes. Tous ces chiffres, ainsi que des graphiques probants, se retrouvent sur le site d'Image des Maths : <http://images.math.cnrs.fr/Les-chiffres-cles-de-la-parite-en.html>.

Une des premières remarques est que les bonnes volontés des instances pour fournir des chiffres liés à la parité ne suffisent pas : les pourcentages fournis ne permettent pas d'avoir une interprétation fine et les indicateurs statistiques avancés ne sont pas toujours pertinents. Les chiffres présentés par L. Broze ont donc été collectés grâce à un travail extrêmement fastidieux.

À la figure 1, nous présentons le pourcentage de femmes à l'université, toutes disciplines confondues en haut et en mathématiques (sections 25-26) en bas. Avec seulement 27% (resp. 42% globalement) de femmes parmi les maîtres de conférences et 11% (resp. 23% globalement) parmi les professeurs,

les mathématiques sont dans une situation critique. La section 25, avec 14% de femmes, est même la section la moins féminisée de toutes, toutes disciplines confondues.

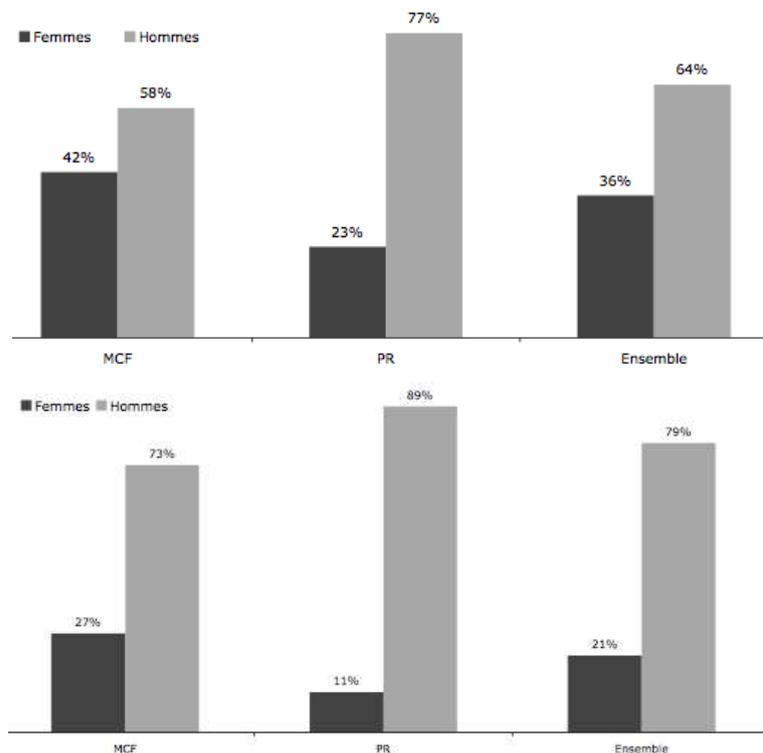


FIG. 1. La proportion de femmes toutes sections confondues (en haut) et en mathématiques (en bas).

On pourrait au moins espérer que la situation se soit améliorée ces dernières années. Or, il n'en est rien. Le pourcentage des femmes en mathématiques stagne depuis 15 ans : une belle suite constante ! Pire, en section 25, les périodes d'embellie de postes (1996-2005) n'ont pas profité aux femmes, les périodes de réduction (2006-2010) leur ont été très défavorables. Pour affiner ces données, il faut distinguer les sections 25 et 26 et séparer les maîtres de conférences (MCF) des professeurs (PR) : la proportion de femmes en 26 croît faiblement, alors qu'en 25, on observe une nette décroissance depuis 1996, que ce soit chez les MCF ou chez les PR. Le pourcentage de femmes professeurs en section 25 est même dramatiquement faible : 6,5%.

Et au CNRS ? Le nombre de femmes stagne lui aussi depuis 20 ans alors que le nombre d'hommes a augmenté régulièrement. On est donc passé de 19% de femmes en section 1 à 15% en 20 ans. Là aussi, la section 1 est la deuxième section la moins féminisée du CNRS.

Enfin, voici un dernier chiffre intéressant et très récent : lors des comités de sélection de 2011, un quart environ des comités ne comportait aucune femme.

Essayons maintenant de donner un caractère un peu plus humain à tous ces chiffres et d'extraire quelques facteurs explicatifs obtenus à travers les témoignages de cette journée et les exposés divers.

Quelques éléments d'explication

De l'avis de toutes, les femmes sont contentes d'être là ! Pas de sexisme apparent dans les laboratoires, une liberté identique à celle des hommes,... sont des facteurs favorisant l'accueil des femmes. Mais les problèmes persistent. Alors, pourquoi ?

Rappelons déjà le contexte général, défavorable aux femmes sur le plan professionnel : taux plus fort de chômage chez les femmes, plus de sous-emploi (travail à temps partiel), un salaire moindre à travail égal, un niveau de retraite nettement plus faible, un taux de pauvreté plus grand... De plus, la répartition des tâches ménagères reste très inégalitaire de nos jours. Des enquêtes à intervalles réguliers permettent de faire le point : ce sont toujours les femmes qui s'investissent le plus à la maison. À noter que lorsque le nombre d'enfants augmente, le taux de participation des hommes au travail ménager décroît et l'investissement dans leur activité professionnelle augmente. Finalement, la seule façon d'investir les pères dans la vie du foyer est d'exercer soi-même une activité valorisée.

Parlons aussi des reprises difficiles après les congés maternité. La fatigue d'un nouveau-né à la maison, les 4 mois (ou plus !) d'arrêt de travail, la nouvelle condition de maman, sont autant de facteurs qui pénalisent les femmes et retardent leurs carrières. Et puis des enfants à la maison rendent la mobilité très difficile, souvent bien plus difficile pour la mère que pour le père d'ailleurs...

Un autre point bien connu et très visible est l'auto-censure des femmes. On la retrouve à tous les niveaux. Hésiter à se lancer dans le bain de la prépa, ne pas « oser » faire de la recherche et préférer une carrière dans l'enseignement, tarder à passer l'HDR¹ et postuler PR : le phénomène classique d'auto-censure des femmes se retrouve à l'université. Les femmes ont aussi besoin de s'identifier pour pouvoir « oser » ; or, le très faible pourcentage de femmes PR rend difficile cette identification. À quoi bon passer l'HDR s'il y a si peu de femmes PR ? Franchement, le modèle du professeur en mathématiques « classique » est peu encourageant pour les femmes : il faut bien avouer qu'il s'agit souvent d'un homme plutôt jeune et plutôt issu des grandes écoles... Enfin, n'oublions pas les préjugés sociétaux. Oui, le préjugé de la femme nulle en mathématiques perdure et reste en sourdine dans tous les esprits. Une femme matheuse aura besoin de s'affirmer bien plus qu'un homme. Il est intéressant de noter qu'en Allemagne de l'Est, qui avait une politique favorable aux mères, la différence entre garçon et fille au niveau du lycée et des sciences était peu perceptible. Serait-ce un modèle à suivre ?

Ce qui existe

Faisons le point de quelques mesures en faveur de la parité.

Depuis 2009, la CPU² a signé une charte pour la parité. Un groupe de travail a été créé, qui réunit la MIPADI (Mission de la PARité et de la lutte contre les Discriminations du Ministère de l'Éducation Nationale et de la Recherche), les

¹ Habilitation à Diriger les Recherches.

² Conférence des Présidents d'université.

chargés de mission parité des universités et la CPU. Ce groupe s'intéresse aux carrières des femmes dans la recherche, à la mixité des populations étudiantes et au développement d'études sur le genre.

En 2001, est née la Mission pour la place des femmes au CNRS afin de promouvoir l'égalité homme-femme, un des objectifs du contrat 2009-2013 du CNRS. Cette mission permet entre autres d'avoir des données sexuées et d'élaborer des journées de formation, notamment pour les cadres du CNRS. À noter, le projet européen INTEGER (INstitutional Transformation for Effecting Gender Equality in Research) du 7e PCRD³ a débuté cette année et a pour mission « de créer un changement structurel durable au sein des institutions de recherche et des universités, au bénéfice de la progression des carrières des chercheuses en Science, Technology, Engineering and Mathematics (STEM) ». Ce projet étudiera plus particulièrement, au cours des quatre prochaines années, la situation des femmes en mathématiques et en physique. L'INSMI⁴ a également mis en place un groupe de travail sur la parité.

Enfin, au niveau de l'Europe, la Direction Générale de la Recherche a créé une unité Femmes et Sciences, avec rapports statistiques et appels à projets. Sans oublier les prises de position de l'EPWS (European Platform of Women Scientists) ou l'existence en France d'associations comme Femmes et Maths ou Femmes et Sciences.

Comment faire avancer les choses ?

On peut tout d'abord noter que les préjugés dénoncés lors de cette journée sont en grande partie inconscients. Il est vrai qu'en tant que femme, nous ne ressentons pas dans notre vie professionnelle quotidienne de sexisme particulier à notre encontre. En revanche, les chiffres montrent clairement que les femmes dans leur ensemble se trouvent défavorisées. Une des difficultés principales est donc de lutter contre un sexisme inconscient, mais bien présent. Une des premières choses à faire est de communiquer sur les problèmes que rencontrent les femmes !

Prenons l'exemple du CNU⁵. Lors des premières sessions, très peu de femmes ont été promues. La réaction a été rapide : le CNU fait maintenant attention à garder des femmes parmi les candidatures discutées. Il préserve ainsi l'équilibre homme-femme, tout en prenant aussi en compte l'équilibre géographique, thématique ou la question de l'âge. Mais cela est rendu difficile par l'auto-censure des femmes, les femmes postulent moins en moyenne. L'exemple du CNU pourrait être suivi pour les comités de sélection par exemple. À noter que ce ne sont pas aux femmes présentes au CNU d'être garantes des décisions relatives à la parité, elles sont là comme les hommes pour représenter l'ensemble de la communauté du fait de leur mérite scientifique auquel elles sont légitimement attachées.

L'augmentation du recrutement de femmes est donc un travail de longue haleine. Il semble indispensable d'accroître la représentation des femmes dans les diverses instances : comités de sélection, comités de rédaction des revues, conférenciers invités lors des colloques, comités scientifiques, jurys de thèse... Pourquoi déroger à la règle des 30% de femmes en vigueur dans les comités de concours de la fonction

³ Programme-Cadre de Recherche et de Développement.

⁴ Institut National des Sciences Mathématiques et de leurs Interactions.

⁵ Conseil National des Universités.

publique ? Mettre plus de femmes dans les comités n'augmente pas forcément le recrutement des femmes mais met plus à l'aise les candidates.

Alors, faut-il instaurer des quotas ? Il y a par exemple une volonté du ministère pour que le pourcentage de femmes dans la composition du CNU reflète celui de la section concernée. En revanche, avoir des quotas pour les promus compliquerait les discussions du CNU. Cette question reste donc délicate. D'abord, les femmes ne se reconnaissent pas dans les quotas, elles les trouvent dévalorisants. Ensuite, avec seulement 36 femmes PR 25, si on impose des quotas, les mêmes femmes seront systématiquement sollicitées partout. Un autre argument contre les quotas : dans les pays (Suède, Suisse, Canada...), où sont imposés des quotas de femmes dans les comités, la situation n'est pas meilleure que celle de la France.

Voici deux suggestions : commencer systématiquement par choisir les femmes à mettre dans ces comités plutôt que de choisir en dernière minute une femme qui devra satisfaire trop de contraintes incompatibles. Et puis, prendre le temps de réfléchir à des femmes adaptées à accomplir ces tâches – mine de rien, il y en a plein... et bizarrement on demande toujours aux mêmes. Une autre recommandation est de mettre les femmes à l'aise dans ces comités : « faire la fille » est rarement agréable, les femmes de rang B des comités d'évaluation ont souvent l'impression que leur avis est moins pris en compte que les autres.

D'autres moments importants qui sont clairement un frein à la carrière des femmes, avant même de postuler, sont les congés maternité. Ils doivent être mieux pris en compte. Quelques propositions concrètes seraient faciles à mettre en œuvre, comme une décharge systématique d'un demi-service par congé, la neutralisation d'un an sur le CV, l'indication systématique (demandée dans les formulaires) des congés lors des demandes de délégation, CRCT, primes... Les collègues et/ou DU doivent être vigilants pour aider les jeunes mamans à reprendre leurs activités de recherche dans ces périodes cruciales. Peut-être pourrait on mettre en place un « référent parité » dans chaque laboratoire ?

Évidemment, les maternités ralentissent les carrières des femmes et elles sont donc souvent plus âgées lorsqu'elles postulent PR. Les comités doivent donc accepter qu'il y ait de la diversité dans les déroulements de carrière. La tendance est encourageante puisque l'âge moyen de recrutement PR augmente ces dernières années : en 2011, en section 25, l'âge moyen est de 41,6 pour les femmes et 38,4 pour les hommes ; en section 26, l'âge moyen est de 38 pour les femmes et 39 pour les hommes.

Continuons par une revendication statistique : les chiffres fournis par L. Broze sont le fruit d'un travail laborieux. Il serait bon d'avoir régulièrement des données officielles détaillées et d'avoir systématiquement des données sexuées en matière de recrutement, d'évaluation, etc.

Enfin, nous proposons de créer un indice de parité académique, sur le modèle de l'indice de mobilité académique, pour chaque laboratoire. Le but n'est bien sûr pas de montrer du doigt les laboratoires peu féminisés (statistiquement, la féminisation est meilleure à Paris qu'en province. Est-ce à cause du plus grand bassin d'emploi : 25% des chercheurs sont en poste à Paris ?) mais de faire prendre conscience à tous du faible nombre de femmes dans le milieu. Ces chiffres pourraient également apparaître dans les dossiers d'évaluation par l'AERES⁶.

⁶ Agence d'Évaluation de la Recherche et de l'Enseignement Supérieur.

Conclusion

Ce qui nous semble le plus inquiétant dans ce bilan de la situation des femmes en mathématiques est la stagnation des pourcentages depuis 20 ans. En particulier, les femmes PR 25 sont en voie de disparition. Faire attention ne suffira pas dans les années à venir, il faut désormais des actions très volontaristes à tous les niveaux... Et ce de la part de toute la communauté, hommes et femmes. De ce point de vue, le nombre d'hommes présents à cette journée était très encourageant.

Nous remercions Benoîte de Saporta et Rozenn Texier-Picard de leurs notes sur cette journée qui nous ont permis de rédiger ce compte-rendu.

Table ronde « Égalité des chances : mythe ou réalité ? »

Une table ronde sur le thème « Égalité des chances : mythe ou réalité ? » a été organisée et animée par Christian Mauduit (université de la Méditerranée) à l'occasion des Journées Annuelles de la SMF au CIRM en juin 2011. Les intervenants en étaient Martin Andler (président de Animath, université de Versailles Saint-Quentin), Éric Barbazo (président de l'Association des Professeurs de Mathématiques de l'Enseignement Public), Antoine Bodin (directeur du CE-DEC, Écoles de la Deuxième Chance, Marseille), Jean-Pierre Demailly (membre de l'académie des Sciences, UJF, Grenoble I) et Véronique Lizan (présidente de *femmes et mathématiques*, Université de Toulouse II Le Mirail).

Christian Mauduit présente le thème général et propose au public de réagir au fil des interventions. L'égalité des chances, au-delà du mythe ou de la réalité, est aussi un discours politique qui nous vient de l'Europe. Antoine Bodin commente de nombreuses données chiffrées de l'OCDE concernant les inégalités liées aux origines sociales et géographiques, au genre, etc., en situant la France par rapport aux autres pays du monde. Il explique ce que peuvent nous apprendre les études PISA. Véronique Lizan parle des différents aspects des inégalités liées au genre. Au delà du constat numérique, il faut prendre en compte les raisons des résistances au changement, les changements de dénomination (mixité, égalité, etc.) correspondant aussi à des changements idéologiques. Éric Barbazo présente le point de vue des enseignants, notamment à partir des résultats de l'enquête faite par l'AP-MEP dans 230 lycées lors de la mise en place de la réforme du lycée cette année, où horaires globalisés, accompagnement personnalisé, etc., posent pleinement la question de l'égalité des chances. Jean-Pierre Demailly explique le rôle important de l'enseignement primaire, les lacunes y apparaissant ne pouvant être rattrapées plus tard. Il décrit le projet d'expérimentation « Savoir Lire, Écrire, Compter, Calculer ». Martin Andler explique comment les activités périscolaires peuvent contribuer à l'égalité des chances, comment les actions de diffusion de la culture scientifique peuvent encourager les jeunes qui ne se lanceraient pas spontanément dans les études supérieures à le faire. Il présente le projet Cap'Math. Antoine Bodin conclut