



Mini-colloque "Femmes & Physique" lors du congrès général de la SFP le jeudi 4 juillet après-midi.

Mini-colloque soutenu par l'association « Femmes&Sciences », le « Triangle de la Physique » et la fédération « Dynamique des Systèmes Complexes » qui sont vivement remerciés

FEMMES & SCIENCES
ASSOCIATION



Table ronde "Physicienne, bien dans sa peau, bien dans son métier"

Introduction : Actions de la commission Femmes & Physique de la SFP
présentée par Véronique Pierron-Bohnes, présidente de cette commission

Cette commission a repris son activité depuis 2011. Elle fonctionne avec une réunion par an à Paris avant l'Assemblée Générale de « Femmes & Sciences » et les autres réunions en visioconférence ou via Skype depuis plusieurs villes.

Les actions sont les suivantes :

- **Organisation de mini-colloques** lors des congrès SFP: le premier a eu lieu à Montpellier en 2012 pendant les Journées de la Matière Condensée. Ce fut un grand succès. Le programme et les présentations des intervenantes sont sur le site de la commission.
- La commission se charge également de mettre au point une **liste de conférencières** à proposer pour des conférences de spécialistes, scolaires ou grand public. Si vous organisez des conférences, nous vous enverrons cette liste volontiers ; envoyez un mail à sfp-femmes@sfpnet.fr.
- En 2012, nous avons mené une action pour motiver les femmes à se présenter aux **élections** dans les différentes sections du comité national du CNRS.
- Des courriers ont été rédigés afin de les envoyer aux différentes **instances** et aux **organismes de conférences** pour les sensibiliser à cette démarche et la commission se veut force de proposition de femmes aux différents **prix scientifiques**.
- Une action en cours de mise en place est la mise en place d'un système de **mentorat** pour aider les femmes : trouver une interlocutrice en cas de problème, demander des conseils de gestions de carrière ou avant une candidature, faire relire son dossier, aider les jeunes à l'orientation professionnelle. L'adresse sfp-femmes@sfp.net a été créée pour être votre interlocuteur.
- Une action forte est aussi de donner une meilleure **visibilité** aux femmes physiciennes : un numéro spécial de Reflets de la Physique paraîtra fin 2014 avec des articles écrits uniquement par des femmes, des pages internet seront créées pour décrire le parcours et l'œuvre de physiciennes.

Ce mini-colloque rentre dans le cadre des premières actions. Je vous souhaite à toutes et à tous une bonne après-midi. Après une conférence introductive de Mme Frédérique Pigeyre, nous discuterons dans le cadre d'une table ronde avec des intervenantes physiciennes qui ont réussi dans leurs domaines respectifs avec un large panel de devenir après une thèse de physique. Mme Anne Pépin, la directrice de la Mission Pour la Place des Femmes au CNRS, conclura ce minicolloque en donnant quelques résultats du projet INTEGER.

Table ronde: «Physicienne, bien dans sa peau et bien dans son métier.»
animée par Sandrine MORIN, maître de conférence en Physique des matériaux à l'université de Rouen - Site d'Évreux.

Présentations et parcours de chacune de nos invitées :



L. Sandeau, M. Fontaine, C. Mottet



A. Molcard

Pour le secteur privé :

Marielle FONTAINE (MF), Responsable Méthodes chez Bonnans, Secteur aéronautique, à Marseille

Thèse en science des matériaux à l'Université de Provence puis ATER puis Post-doctorat à l'étranger. Elle a toujours été motivée par l'industrie. Après son post-doctorat, elle a travaillé 16 ans dans le secteur de la micro-électronique. Elle a occupé différents postes, souvent entourée de collègues masculins. Aujourd'hui, elle a changé de secteur et est maintenant responsable méthodes dans l'aéronautique. Elle tient à souligner l'importance d'être repérée par le "top management" et d'appartenir à un réseau et aussi d'avoir et de conserver une volonté de fer!

Pour le secteur public :

Dominique CHANDESRIS (DC), DR CNRS au Laboratoire Physique des Solides à Orsay

Physicienne expérimentée, entrée 1977 au CNRS, après avoir fait l'ENS Sèvres. A son époque, elle a connu les effets bénéfiques de la discrimination positive (Garantie d'un quota de femmes). Elle est entrée jeune au CNRS (ce qui n'est plus le cas pour les femmes aujourd'hui), au LURE. Ce laboratoire avait déjà une proportion de femmes importante donc c'était un laboratoire où les jeunes doctorantes avaient envie d'aller! Cet environnement moins discriminant constitue un cercle vicieux positif.

Durant sa carrière, elle n'a pas souffert de discriminations mais elle est bien consciente des discriminations indirectes qui existent. En tout cas, elle n'a malheureusement pas l'impression que la situation ait beaucoup évolué. Elle souligne également l'importance des équipes et de la cooptation dans le milieu de la recherche qui représente un biais souvent discriminant pour les femmes.

Anne MOLCARD (AM), Professeure en océanographie physique à l'Université du Sud-Toulon-Var, Sciences de l'Univers.

Son Parcours: Université de physique à Paris, thèse puis plusieurs post-doctorats (Italie et Etats Unis). Elle est reçue au concours de Maître de conférences à l'université de Toulon 8 ans après sa thèse sans y connaître personne. En poste, elle veut vite passer professeure car elle se rend compte qu'on est ainsi mieux reconnue et influente dans les instances à l'université. Mais c'est encore des examens et des concours...! Elle passe donc son HDR et postule sur deux concours de professeure (en local et en extérieurimportant pour la crédibilité!). Elle conclut en disant que la place des femmes est plus difficile dans de nombreux secteurs d'activité alors autant exercer un métier passionnant.

Christine MOTTET (CM), DR CNRS au CINAM à Marseille depuis 4 ans. Elle est docteur ingénieure (Orsay). Elle avait choisi un diplôme d'ingénieure pour être sûre de trouver un emploi et ne se prédestinait pas à la recherche académique! Après un post-doctorat en Italie, elle entre CR au CNRS à Marseille en 2000 puis DR en 2009. Elle souligne qu'au CNRS, on n'est pas obligée de passer par une mobilité lors d'une promotion et que c'est plus simple pour la vie familiale.

Laure SANDEAU (LS), enseignante de classe préparatoire au Lycée Thiers de Marseille. Elle est elle-même issue d'une classe préparatoire. Elle est ensuite entrée à l'ENS (seule fille sur 12) puis elle a préparé une thèse en biophysique à l'issue de laquelle la question du post-doctorat s'est posée. Elle a choisi la facilité d'un poste en lycée (6 ans à Paris) puisqu'elle était mariée. Elle s'est impliquée dans la SFP mais cela est devenu difficile à gérer avec la grossesse. Elle a ensuite suivi son mari à Marseille en travaillant dans une start-up puis elle a obtenu un poste au Lycée Thiers de Marseille. Elle raconte que ses choix de carrière ont suivi les clichés féminins et se sont faits en fonction des grossesses (2 enfants).

Échanges avec la salle (environ 60 participants dont 10 hommes):

Commentaire d'une femme: le nombre de professeures en Physique est et reste très faible 12%. Les femmes doivent demander plus de participation de leur conjoint aux charges familiales car, contrairement aux idées reçues, les femmes ne manquent ni de mordant, ni d'énergie! Elles sont tout à fait capables d'une bonne gestion!

AM : Postuler à un poste de professeure demande souvent de déménager. C'est un problème pour bouger si on est en couple car il faut trouver deux postes ! Effectivement, il faut changer les mentalités au sein de la société et avoir une meilleure répartition des tâches. Ce n'est pas uniquement un problème pour les physiciennes.

Une femme : Responsabilité par rapport à la reconnaissance du travail. Il faut savoir que le dossier est à monter dès la thèse et dès l'embauche. Il faut envoyer les femmes dans les endroits où naturellement on enverrait plutôt l'homme car c'est celui qui sera plus disponible et qu'on trouvera plus facilement (reste plus tard le soir). Il faut que chacun fasse l'effort d'aller chercher plus loin. Interpellation de Michel Lannoo pour dénoncer le manque de femmes autour de la table des responsables SFP lors l'assemblée générale de la SFP (qui a eu lieu juste avant). Il faudrait montrer l'exemple et ne pas entrer dans le système.

Dans la physique lourde, pendant un congé maternité, la femme ne participe pas aux expériences. Du coup ce n'est pas elle qui sera sollicitée pour présenter les travaux dans les congrès. Il faut que l'équipe la sollicite quand même!

Le taux de 12 % de femmes professeures fait énormément réagir la salle!

CM veut réagir sur l'importance du travail d'équipe. Le congé maternité n'est pas toujours la période où les publications vont diminuer (souvent la femme continue à rédiger) mais c'est parfois plus difficile au retour.

DC : Dans les propositions pour les postes, les noms de femmes ne viennent pas naturellement pour les cooptations, d'où l'importance des réseaux.

Une femme : En effet, si on regarde les prix, les projets, les recrutements, le comportement pour les publications, tout marche avec les réseaux. Ce n'est souvent pas un comportement naturel pour les femmes qui n'osent pas se mettre en avant. Les charges familiales ne sont donc pas les seules raisons au manque de candidatures féminines.

Les réseaux sont plus un comportement masculin... même pour les publications ! La commission F&P de la SFP pourrait améliorer cet aspect "réseaux" notamment avec la mise en place des listes et du mentorat.

NVDW (association Femmes&Sciences): Oui, les réseaux caractérisent plutôt une attitude masculine. C'est connu! Quand un homme est nommé à un poste il prépare le coup suivant, c'est-à-dire ce travail de réseau pour bâtir sa carrière alors que la femme va faire son possible pour faire de son mieux sur ce poste. La différence est fondamentale.

NDVW revient aussi sur le témoignage de Laure Sandeau et la promotion de 12 à l'école normale avec 1 seule fille: la situation est inquiétante pour la physique (situation identique en mathématiques).

MF : Ces réseaux existent aussi en entreprise. Il faut se faire repérer et ne pas hésiter à demander.

Une femme demande à MF si elle a des enfants et combien.

MF : Oui. J'ai eu mon premier enfant pendant la thèse et le deuxième pendant le poste d'ATER donc pas de souci aujourd'hui pour l'organisation familiale.

Une femme (Michèle Leduc) : J'ai une remarque sur le comportement des femmes quand elles sont sollicitées pour des postes à responsabilités: c'est difficile de trouver une candidate car elles disent « ça va dépasser mon niveau de compétences » Elles sont bien là où elles sont !! Elles n'osent pas ou n'ont pas envie de mener plusieurs cheval de bataille ainsi elles se limitent elles-mêmes (autocensure). Les femmes sont aussi plus honnêtes. Le constat est qu'il y a moins de fraudes dans les dossiers de femmes.

Un homme (Michel Lannoo) : Fort de son expérience personnelle, il souligne que les métiers scientifiques n'intéressent pas les filles !! (réaction dans la salle : pas les garçons non plus!) Pour conforter l'idée des réseaux et des gestions de carrière, les hommes se comportent comme des coqs de basse-cour.

Une femme (Amina Taleb) : Commentaires sur les relations hommes/femmes au quotidien. Dans un groupe de travail de physiciens/physiciennes, on s'adresse plutôt aux hommes même pour le simple bonjour !!! Les femmes sont moins écoutées dans les réunions sauf si leur idée est dite par un homme. Ces petites choses du quotidien sont vécues par de nombreuses femmes et freinent certainement leurs implications.

Une femme : En astrophysique, pour un recrutement, aujourd'hui, il faut avoir fait 4 à 5 post-doctorats. Il n'y a donc plus de femmes qui postulent car elles ont abandonné avant !

Une femme : Les nouvelles commissions n'aident pas à avoir une vision à long terme des recrutements. La pérennité des commissions pourrait aider à mener une vraie politique de recrutement au sein des universités.

LS : L'âge moyen de recrutement à 32 ans est très défavorable aux filles. Quel homme suit sa femme à l'étranger pour un post-doctorat ? Beaucoup plus de femmes suivent leur homme !!

DC : Il faut recruter plus jeune (homme et femme) Les post-doctorats sont discriminants !! Il faut que la communauté des femmes scientifiques essaie d'influer sur l'évolution de ce critère de recrutement.

Une femme : La pyramide des âges et la répartition homme-femme est édifiante! Le pourcentage de professeures est très faible !! Dans certains jurys, il n'est pas toujours facile de plaider et soutenir les dossiers des candidatures féminines pour des promotions !!

Aujourd'hui, le problème homme-femme est un grave problème dans l'évolution actuelle de la société et nous devons dans nos domaines montrer l'exemple ! Dans l'assistance, nous avons seulement 10 hommes or la solution viendra aussi des hommes!

La question des quotas est toujours sous-jacente dans le débat!!

Un homme (François Gendron) : En tant que directeur d'UFR, pour recruter les femmes MCU ou PU, le travail se fait en amont. Le nombre de femmes présidentes d'université est très faible. Les femmes doivent prendre davantage le pouvoir!

AM : Il est difficile pour les femmes de prendre le pouvoir dans la mesure où le pouvoir (à l'université) appartient davantage aux hommes. Les hommes doivent permettre aux femmes de se positionner.

Un homme : Il y a un très grand déficit dans la promotion des femmes: c'est édifiant et surtout pas normal ! Les quotas seraient peut-être une bonne chose. Les promotions doivent suivre les recrutements (40% de femmes). Attention, pour mener sa carrière, on n'est pas obligé d'adhérer aux idées des dirigeants des laboratoires. Il faut savoir affirmer ses choix et avoir le courage de dire non.

DC : La carrière se construit dès le début. La façon dont la femme est perçue est très importante! Dans les équipes, il y a un "gap" entre la façon dont on perçoit les hommes et les femmes. Par exemple, dans les journaux, quand un homme reçoit un prix, on explique pourquoi il a reçu ce prix. Quand c'est une femme, on dit : « elle a reçu ce prix et elle le mérite bien ! ... comme si la question se posaitet on l'appelle par son petit nom !!!»