

Compte-rendu de la Table Ronde « Femmes & Physique »

lors du congrès général de la SFP à Strasbourg

Le colloque a eu un beau succès puisque nous avons eu de l'ordre de 100 personnes présentes dans l'amphi, avec un nombre significatif d'hommes, ce qui est encourageant quant à l'évolution future des mentalités.

Dans une première partie, Isabelle Kraus nous a montré et a analysé les dernières statistiques sexuées (2013) obtenues pour les enseignant(e)s-chercheur(se)s (notamment la fameuse courbe en ciseaux figurant dans le rapport européen SheFigures http://ec.europa.eu/research/science-society/document_library/pdf_06/she-figures-2012_en.pdf figure 3.1 p88). Elle a testé l'un des arguments souvent avancé pour justifier de la différence de carrière entre les femmes et les hommes : les femmes s'autocensurent plus que les hommes. Le test s'est fait sur les demandes de promotion, actes où la candidature de la personne est spontanée, non soumise à une validation institutionnelle. Les statistiques permettent de remettre cet argument en cause (ces résultats devraient être publiés par Isabelle prochainement, je vous tiendrai au courant).

Mme Nassira Hedjerassi, professeure en sciences de l'éducation, a ensuite donné une conférence sur les stéréotypes à l'école. Après la description de ce que sont les stéréotypes et de leur expression dans la société et les familles, elle nous a montré ses travaux sur les comportements biaisés non conscients des professeurs des écoles. En assistant aux cours et en notant toutes les interventions des élèves, ainsi que le comportement et le ressenti des professeurs, elle a mis en évidence que ces derniers classent plus facilement les garçons parmi les bons élèves, à comportement identique, et ce même pour les enseignantes.

Nous avons enchaîné par la table ronde "Moyens d'actions possibles" dont la thématique était « les moyens à mettre/mis en œuvre pour remédier à l'inégalité femmes/hommes dans les carrières des physiciennes ».

Les représentants d'un certain nombre d'institutions/entreprises ont dans un premier temps présenté ce qui était fait dans leur entreprise.

Mme Marie Géléoc a représenté le CEA. Un mentorat a été mis en place - en ciblant essentiellement les personnes repérées comme étant capable de -destinées à - prendre des responsabilités dans l'entreprise. Une personne plus gradée la prend en charge pour lui suggérer comment mener sa carrière. D'autre part, des réseaux de femmes (PDF: [place des femmes - et XYZ](#)) sont en cours de mise en place. Il s'agit principalement d'organiser des conférences et des discussions ainsi que des rencontres régulières.

Mr Zirnheld, directeur des ressources humaines de Bürkert SAS (entreprise alsacienne qui a des ramifications internationales et dont le métier est les 'Fluid Control Systems'), a présenté son entreprise dans laquelle les différents services doivent présenter les actions faites pour promouvoir les femmes lors de leur évaluation. De plus, lorsque lors d'une promotion/prise de responsabilité la

direction a le choix entre un homme et une femme de même potentiel, le choix de la femme est fait en priorité.

Au nom de Mr Alain Schuhl (directeur scientifique de l'INP du CNRS) qui avait un empêchement, Mme V. Pierron-Bohnes a présenté les grandes lignes de l'action du CNRS. Les directeurs d'unité et les membres des sections du comité national qui recrute et promeut les chercheurs vont être formés à l'égalité des chances. Les retours de congés de maternité/paternité vont être accompagnés. La(e) chercheuse(r) aura un entretien avec son DU avant et après le congé pour organiser la continuité de sa recherche pendant son absence (idéalement embauche d'un post-doc, sinon remplacement par un collaborateur, un ITA...) + un budget de 2k€ pour la reprise d'activité à son retour. D'autre part, des formations 'Springboard'** ont déjà été organisées à Grenoble et vont être généralisées dans les autres DR. Ces formations ont pour but d'aider celles qui y participent à prendre confiance en soi, à prendre conscience des stéréotypes et des moyens pour les surmonter, à mettre en place un réseau (de femmes) qui continuent ensuite à se voir régulièrement et s'entraident lors de discussions intergénérationnelles.

Mme Gertrud Zwicknagl, de l'université technique Braunschweig (Allemagne), nous a parlé de la place des femmes en physique en Allemagne. Il faut dire que les universitaires sont très minoritaires (20%) car il y a 40% des physiciens qui travaillent dans les industries et 20% dans le secteur tertiaire (banques, compagnies d'assurances, comme organisateur-conseil,...) en Allemagne. Le nombre de femmes physiciennes a beaucoup augmenté ces dernières années car il est nécessaire d'augmenter le nombre de physiciens alors que peu de jeunes ont envie de faire de la physique - comme dans tous les pays. Les femmes commencent à obtenir des postes de responsabilité par un mécanisme de discrimination positive : à diplôme et dossier scientifique équivalent une femme qui se présente en concurrence à un homme lui devrait être préférée. Autrement le comité doit motiver sa décision en détail. Cela a pour effet de changer les mentalités et d'amener plus de femmes à faire de la physique.

Mme Isabelle Kraus nous a parlé des actions menées dans les universités. Elles sont très diversifiées du fait de l'autonomie des universités. La loi du 22 juillet 2013 a permis de belles avancées sur le sujet, notamment pour les Conseils et pour les comités de sélection (en charge du recrutement des enseignant(e)s-chercheur(e)s) qui doivent comporter au moins 40% de personnes d'un même sexe depuis le 1er janvier 2015. Cette loi demande aussi à toutes les établissements d'avoir un ou une chargé(e)s de mission Egalité, en charge de proposer des politiques *ad-hoc* à l'équipe présidentielle. La CPED (conférence permanente des chargés de mission égalité et diversité) regroupe ces personnes. Soixante-dix établissements en sont aujourd'hui membres, dont soixante-deux universités (sur 75 universités françaises).

La discussion s'est ensuite établie avec la salle qui a posé de nombreuses questions aux personnes présentes. J'ai noté les interventions suivantes :

- Mr Alain Fontaine et Mr Michel Spiro (président et vice-président de la SFP) ont affirmé le soutien de la SFP aux actions de la commission 'femmes & physique' de la SFP.
- Mme Michèle Leduc, ancienne président de la SFP, a affirmé sa conviction qu'un système de quotas était nécessaire dans un premier temps pour aider à trouver un équilibre. Cela ne doit être qu'une mesure provisoire, mais les choses vont trop lentement dans l'état actuel, et ont même tendance à empirer avec les conditions actuelles des embauches : grand nombre de post-docs + course aux

facteurs d'impacts + individualisation des recherches. Pour changer les choses une action forte est nécessaire.

- Mr Daniel Estève, qui est membre du Conseil scientifique de l' European Research Council (ERC), nous a informé que depuis 2014 ce conseil prend en compte les difficultés des femmes liées à la maternité en accordant un délai supplémentaire de 1.5 ans par enfants pour la limite d'ancienneté dans la recherche après la thèse (de 7 ans) pour postuler aux bourses 'starting grants' (dans la limite de 3 enfants).

- Mme Amelle Zair affirme qu'en Angleterre les choses ont changé notablement grâce à une politique très volontariste avec des quotas qui ont été très mal perçus au départ. Les effets positifs de cette politique ont convaincu plus tard et les quotas ont maintenant pu être assouplis du fait de l'amélioration de la situation.

- Mme Nassira Hedjerassi observe dans les classes que les garçons occupent l'espace sonore de façon systématique alors que les filles ont peur du regard des autres, et notamment des garçons. Elles s'expriment beaucoup plus facilement dans les classes non mixtes.

** Springboard : formation de 4 Journées à raison de 1 par mois

- Témoignages, exercices, dynamique de groupe et actions
- Nouveaux comportements : sérénité, démarche positive et pragmatique, visibilité, communication
- Nouvelles pratiques : plus actives pour des séminaires, conférences, contrats, responsabilités collectives à l'Institut
- Cerner ses capacités : organisation, calendrier, savoir dire non,
- Communication : combattre l'épuisement professionnel