

Minicolloque « **Femmes et Physique** » - jeudi 30 août 2012 - 16H30 à 19H30  
Journées de la Matière Condensée - Montpellier

Ce minicolloque a eu un franc succès puisque la salle était presque pleine. Près de 50 personnes ont assisté dont beaucoup de jeunes et une dizaine d'hommes. Nous avons demandé à des expertes femmes d'être présentes: anciennes membres du comité national des différentes commissions de physique, ANR et CNU, elles étaient nombreuses et motivées (D. Chandesris (06, ex-DSA), V. Dupuis (06), A. Loiseau (06, ANR, ONERA), I. Robert (04), A. Maitre (04, CNU), M. Soyer (05, CEA)). Elles ont eu une part active à la discussion, même s'il n'y a pas vraiment eu de questions qui leur ont été posées directement.

### **Table ronde**

Animée par Marie-Aude Méasson  
Assistée de Véronique Pierron-Bohnes,  
présidente de la commission « Femmes et Physique » de la SFP  
vero@ipcms.unistra.fr  
auteure de l'article paru dans "Reflets de la Physique" n°27- déc 2012, page 32

Les questions et interventions ont fusées de toutes parts pendant près de 2 heures. Elles sont regroupées par thèmes ci-dessous. Il n'y a pas forcément de réponse.

### **FRILOSITE DES FEMMES A FAIRE DES SCIENCES ET A LA CANDIDATURE**

D: Le succès scolaire et universitaire des filles est supérieur à celui des garçons. En fin de 3<sup>ème</sup>, 78 % des collégiens et 84% des collégiennes se jugent très bon(ne)s en Maths (origine ministère). Cependant, parmi ceux-ci, 8 garçons /10 et seulement 6 filles sur 10 vont en section S des lycées. De même à l'issue de la maîtrise, on les retrouve moins nombreuses en thèse. C'est très sensible en fac de bio où les filles sont pourtant majores de promotion en licence et maîtrise.

Q : Dans les médias, ce sont quasiment toujours des hommes qui parlent de sciences. Si des femmes apparaissaient plus souvent, le stéréotype et sa menace reculeraient. En particulier, pourquoi une femme ne représenterait-elle pas le CNRS dans les médias ?

### **COMPOSITION DES DIFFERENTS COMITES**

A : Dominique Chandesris : il faut pousser les femmes à participer aux différents comités. Sur la suggestion de Claudine Hermann, pour constituer un comité ou un panel d'orateurs équilibré, il faut considérer d'abord les dossiers des femmes, choisir celles qui conviennent, compléter ensuite avec des hommes.

G : Le fait que les membres des comités sont élus ne favorise pas la présence de femmes dans ces comités s'il y a 80% d'hommes dans le vivier. Il faut que les nommés permettent de retrouver l'équilibre (c'est ce qu'essaie de faire le CNRS). C'est la raison pour laquelle il faut veiller à ce que les instances soient sensibles au problème (la circulaire Ayrault sortie au JO du 23/8 va dans ce sens).

V : Il faut qu'il y ait dans chaque comité d'embauche un minimum de 2 femmes pour éviter les remarques sexistes (harcelantes ?) comme : « comment allez-vous faire avec vos enfants ? ». Une femme seule a du mal à faire entendre sa voix et est la cible de quolibets.

### **FRILOSITE DES FEMMES A LA CANDIDATURE COMME CHERCHEUR**

O : Candidatons et cherchons des soutiens, formons un réseau.

E : Les filles se posent la question du choix de vie, plus crucialement que les garçons. A la fin de la thèse, elles ont à débiter une carrière et à créer une vie personnelle. Les filles se mettent en retrait pour candidater à un poste.

P : Pour devenir maître de conférences, les concurrents n'ont pas qu'un doctorat. Le niveau exigé devient plus élevé, il faut faire un stage de post-doc ailleurs, la vie personnelle est rendue difficile.

F : Il serait intéressant de savoir combien d'enfants ont en moyenne les entrants au CNRS ? les DR ? les Prof ?

Réponses : Ces données sont difficiles à obtenir, pour raison de confidentialité.

Les femmes chercheuses au CNRS ont des enfants plus tard, ce qui est mieux qu'au Japon où la moitié des femmes qui font carrière n'ont pas d'enfants. A l'université, l'âge du recrutement recule, ce qui n'est pas bon pour les femmes désirant avoir des enfants.

FF : Multiplier les séjours post-doc ne favorise pas la vie personnelle. L'âge moyen d'embauche comme chercheur a un impact fort sur le nombre de femmes qui candidatent. La disparition de la limite d'âge de candidature CR2 a eu un effet notable sur le nombre de femmes candidates.

Cependant, en France, on est CDD moins longtemps qu'en Allemagne, ce qui a un effet important sur le nombre de chercheuses en D.

U : Il y a une corrélation nette entre l'âge auquel on est stabilisé dans la fonction de chercheur + la notoriété du statut de chercheur/enseignant chercheur et l'avantage masculin : on le voit dans l'enquête qui compare les différents pays d'Europe (diapos de Marie-Aude): les pays du sud présentent pas/moins le plafond de verre.

#### EMBUCHES/FRILOSITE A LA PROMOTION

W : Au CNRS, les femmes candidatent vraiment moins tôt que les hommes, avec la meilleure volonté du monde, les comités ne peuvent pas promouvoir de femmes s'il n'y a pas de candidates !

C : Si la proportion de femmes promues de MC à Prof a diminué en math ces dernières années, c'est parce qu'en Math, la promotion impose de changer d'institut. La femme n'étant pas chef de famille et gagnant souvent moins d'argent que son mari, elle se refuse d'imposer un déménagement à son homme et à sa famille.

H : Un poste de prof est souvent créé pour personne précise (prévue d'avance). Ce ne sont pas vraiment des concours où le(la) meilleur(e) est embauché ! Le fait que les femmes ne se mettent pas en avant fait qu'elles ne viennent pas à l'esprit des responsables comme devant être promues et qu'on ne crée pas de postes pour elles

I : Un homme âgé de 42 ans se doit d'être promu, tant pis pour la femme plus jeune et plus brillante...

J : Des hommes vivent mal la pression sociale qui considère qu'ils ne doivent pas rester longtemps maîtres de conférences ou CR1

L : 50% des physiciennes sont mariées à un physicien. Elles reportent leur candidature pour ne pas « doubler » leur mari, ou sont promues plus tard si ce fait est connu du comité: « Moi, j'ai dû attendre parce que mon mari venait de passer DR. »

M : Si les femmes sont promues avant, cela peut être mal vécu par les hommes, en équipe ou en famille.

X : Marie-Aude Méasson : Quelle difficulté la plus grande avez-vous rencontrée ?

Réponses : - pas de montagne, mais une succession de collines. Commentaire KvdB : à chaque obstacle, il y a un avantage masculin. C'est cette succession de légers avantages qui fait le plafond de verre global.

- un harcèlement par un collègue qui me dénigrait dans l'équipe. Réponse Isabelle

Kraus : A l'université de Strasbourg, un lieu d'écoute et partage fonctionne depuis de nombreuses années : y participe qui veut, quelle que soit sa discipline ; on y vient pour partager son vécu et/ou en recevoir un écho dans le vécu d'autrui. Il se peut qu'il y ait une telle instance informelle dans vos instituts ou universités. Sinon contribuez à leur création !

#### INFORMATIONS DIVERSES

B : Le site du CNRS donne un intéressant article sur l' « histoire des femmes au CNRS, de 1977 à 2012.

N : Le MIT (Boston) affiche une volonté politique d'avoir plus de femmes : les meilleurs sont engagés, des femmes en particulier, quels que soient leurs thèmes.

Y : Marie-Aude Méasson : L'enquête « Global Survey of Physicists » a reçu 15000 réponses, peu de la France. Cf [www. Aipsurveys.org/global/FAQ](http://www.Aipsurveys.org/global/FAQ)

Cette enquête, partiellement financée par la « Luce foundation », est menée par le personnel de l'AIP (American Institute of Physics) en lien avec les conférences de l'IUPAP (International Union of Pure and Applied Physics) sur les femmes en Physique.

#### CONCLUSION :

Les raisons évoquées pour la frilosité des femmes et l'existence du plafond de verre sont celles que nous avons décrites dans le tableau préparatoire à la table ronde (ci-dessous).

Problèmes	Origine	Actions (en cours ou proposées)
Non-Reconnaissance du problème de discrimination	2000 ans d'histoire arguments classiques -« la France n'est pas un pays misogyne. C'est pire ailleurs. » - Se fier à son « impression » - Mettre en avant les rares cas de femmes au top niveau	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Privilégier les chiffres</li> <li>- Faire des stat. (nombre de F/H, à l'embauche, lors attribution des projets de financements) et les diffuser</li> <li>- Proposer test de biais (Harvard)</li> </ul>
Attractivité réduite de la physique pour les filles	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Clichés 'ce n'est pas pour les filles : difficile, salissant, abstrait' Mais les filles sont performantes en science jusqu'au bac, il n'y a pas de raisons objectives</li> <li>- utilité peu comprise</li> <li>- peu de femmes expertes en physique dans les media</li> <li>- peu de femmes scientifiques dans les films/séries, etc.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- interventions dans les collèges et lycées : on peut être femme dans la physique et bien dans sa peau</li> <li>- combattre les idées reçues : conseillers d'orientation, parents...</li> <li>- montrer pendant les interventions que la physique est très utile pour toutes les sciences : médecine, informatique, astro, nano, matière molle et industrie...</li> <li>(attention à ne pas tomber dans le piège vu sur <a href="http://science-girl-thing.eu/">http://science-girl-thing.eu/</a> à savoir présenter des métiers scientifiques qui « a priori » plairaient aux filles)</li> <li>- fournir des listes d'expertes à France-Télévision</li> <li>- lié au point précédent</li> </ul>
Post-thèse : Les femmes ne choisissent pas les carrières scientifiques	Durée de la période de mobilité forcée (post-doc au moment où il est biologiquement normal d'avoir ses enfants) trop longue - embauches aléatoires	<ul style="list-style-type: none"> <li>- proposer au CNRS de remettre un âge max d'embauche comme ct le cas avant. (fait ?)</li> <li>Embauches collectives (plusieurs postes pourvus à la fois comme au CNRS – à la fac, contraire à la LRU )</li> </ul>

Les femmes qui choisissent une carrière scientifique ont souvent un avancement plus difficile.

<p>Soit parce que leur dossier est 'plus faible'</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- moins de participation aux conférences</li> <li>- moins d'invitations à faire des oraux invités (conséquence de la précédente) et moins de prix</li> <li>- elles acceptent plus facilement des tâches d'utilité collective et mal reconnues pour les promotions</li> <li>- Equilibre vie perso/vie prof.</li> <li>- Prise en charge enfants/parents malades essentiellement féminin (Temps partiel)</li> <li>- Isolement professionnel des femmes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- mise en place du remboursement des frais de garde dans le cadre des frais de mission, de moyens de garde sur le lieu des conférences,</li> <li>- listes d'oratrices pour différents types d'oraux : spécialistes, grand public de physicien, grand public général, scolaires pour donner des idées aux organisateurs</li> <li>- mentoring pour leur conseiller de limiter ce type de tâches avant d'avoir atteint le niveau A – notamment tant que les enfants leur prennent beaucoup de leur temps. Et faire reconnaître ces tâches dans l'évaluation</li> <li>- Prendre en compte ces charges dans évaluation (HDR, DR, Pr.)</li> <li>- Aide lors de l'arrêt de travail lié à grossesse (ex : ATER ou post-doc financé) Autre type d'aide ??</li> <li>- Aide au réseau (mentoring ?)</li> <li>- Mixité réseau professionnel</li> </ul>
<p>Soit parce qu'à dossier comparable, elles sont moins battantes et reconnues</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- comités d'évaluation très masculins et machistes sans forcément s'en rendre compte</li> <li>- elles se mettent peu en avant (candidatent tard) et sont trop modestes dans leur dossier ou leurs demandes de financement de la recherche</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- motivation des femmes pour participer aux comités d'évaluation 'pour moins oublier les femmes' et sensibilisation des comités (Discrimination positive mal vue : dévalorisation des réussites dans un contexte de discrimination positive - pensée partagée par bcp de femmes : injuste, malsain)</li> <li>- mentoring pour les motiver à candidater et les aider à être optimistes dans leur dossier</li> </ul>
<p>Sujet délicat : Harcèlement moral</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Problème complexe et peu soulevé</li> <li>- Les femmes le notent plus fréquemment : stat. : Integer INP, Japan (Osaka univ.)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- mentoring</li> </ul>