Va, vis et deviens !

Egalité femmes hommes : comment agir ?

2nd séminaire de l'association pour les femmes dirigeantes

de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation

Vendredi 20 janvier2017, de 9h à 12h30

1ère table ronde : Politiques publiques en faveur de l'égalité femmes hommes dans l'ESR : regards croisés
Animation Christine Gangloff-Ziegler, présidente de l'Université de Haute-Alsace, secrétaire de l'association

Conférence introductive par Hanne Leth Andersen, rectrice de l'Université de Roskilde : sur le thème "la situation et l'expérience des femmes présidentes d'université au Danemark"
Il y a 8 universités au Danemark avec une seule femme rectrice (elle-même, elle est la 3ème historiquement), doyens : 22 %, collèges : 22 %. Les rectrices sont plus présentes dans les universités nouvelles que dans les universités traditionnelles (enquête suédoise). Dans les équipes, elles sont souvent n°2 !
D'après l'oratrice, les raisons de la faiblesse de leur représentation sont : l'autocensure, le domaine de spécialité plutôt lettres que sciences, les injonctions sociétales et culturelles : femme et ambition (le droit à l'ambition qui ne fait pas partie de la féminité traditionnelle) ; être une bonne mère et avoir de l'ambition, est-ce compatible ?
Les stéréotypes et jugements inconscients ont un rôle : selon une étude de l'université de New York, l'interprétation du rôle d'un homme ou d'une femme positionné lors d'une réunion en bout de table est différente : l'homme est considéré comme le leader à 100 % vs 40 % pour une femme. De même, quand une femme prend la parole dans une réunion, selon les études, on a l'impression qu'elle parle plus longtemps que les hommes. La taille, la voix sont considérées inconsciemment comme ayant un effet sur les compétences managériales. Harvard a fait dans ce sens des tests d'attitudes sociales implicites.
Le jugement sur un CV est différent selon le nom sur le CV : les femmes sont évaluées sur les compétences, les hommes sur le potentiel. Il faut militer pour une évaluation neutre des CV.
Pour lutter contre le plafond de verre, un cursus est proposé aux dirigeants universitaires en Norvège (un cours sur les stéréotypes et les préjugés …) ; les norvégiens sont très en avance sur ces questions.
Ces distorsions sont renforcées par l'effet dit « Riri, Fifi, Loulou » : on souhaite implicitement employer quelqu'un qui nous ressemble, et aller contre cet effet suppose une grande vigilance dans la rédaction des annonces emploi.
La question de l'agressivité dont manqueraient les femmes est posée par certains auteurs, agressivité qui est considéré comme un facteur de réussite managériale. Ne faudrait-il pas plutôt reconnaitre un autre type de management ?
La question des modalités de socialisation dans un groupe interroge parfois : par exemple quand c'est le foot, ce qui va souvent exclure les femmes.
En Norvège, un fonds pour la liberté des femmes a été mis en place pour assurer du temps aux femmes : pour recherche, qualifications, préparation d'applications, avec des équivalents CRCT[1] spécifiques, des quotas : des comités pour les femmes dans la recherche (conseils des universités et des collèges) pour promouvoir les candidatures femmes. Un système de mentorat est institué pour tous les postes à l'Université d'Oslo.
La question de la parité peut être entendue par liste (ce qui est standard), mais aussi dans le temps (alternance homme/femme), par groupe (1 président.e et un 1er.e vice-président.e de l'autre sexe)

[1] CRCT : congés pour recherches ou conversions thématiques

Alain Abecassis, administrateur général, chef du service « Service de la coordination des stratégies de l'enseignement supérieur et de la recherche » représentant de la Direction Générale de l'Enseignement Supérieur et de l'Insertion Professionnelle (DGESIP)

Les actions du MENESR touchent plusieurs domaines, tout en étant attentif à respecter l'autonomie des établissements :

- Identification des écarts : suivi statistique, donner les chiffres et aider à une prise de conscience (cf. fascicule sur la place des femmes dans l'ESR, comment elle évolue, comparaison à l'international)
- Normalisation : dans ce pays dont l'organisation est centralisée, le MENESR est producteur de normes, de lois pour faire avancer les politiques publiques. Il y a aussi la portée politique de l'inscription dans le débat public. Concernant le CNESER et instances des universités, la loi Fioraso a permis des évolutions très notables
- Sensibilisation : action interministérielle avec le secrétariat d'état au droit des femmes. Un moyen d'action est les courriers incitatifs aussi comme par exemple celui la lutte contre les violences sexistes et sexuelles élaboré suite à la journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes du 25 novembre 2016.
- Contractualisation : le dialogue contractuel avec établissements devraient faire apparaitre ces sujets et ceci devrait aussi concerner le HCERES.
- Actions au niveau européen : le MENSER participe à l'élaboration de feuilles de route avec l'ERA
- Soutien aux associations : soutiens aux acteurs et actrices qui agissent pour l'égalité (nombreuses associations « sœurs » et « cousines » … comme les associations CLASCHES, ANEF et CPED qui ont produit un vade-mecum dans le domaine du harcèlement sexuel ; EFIGIES : réseau de jeunes chercheuses… ; et bien sûr la convention avec l'AFDESRI) ;
- Encouragement de la recherche sur le genre : soutien à des enquêtes, des recherches dans le domaine (9ème conférence sur l'égalité femmes-hommes dans l'enseignement supérieur et la recherche en septembre 2016)).

Jean-François Balaudé, président de l'université de Paris 10 Nanterre, représentant de la Conférence des Présidents d'Université, président de la commission « moyens et personnels » de la CPU

L'engagement de la CPU remonte à 2009 : charte pour l'égalité F – H, charte étoffée ensuite avec la CGE et la CDEFI.

La CPU a beaucoup œuvré pour la représentation paritaire dans les instances notamment lors du Colloque CPU de 2013.

Elle a signé des engagements concernant la lutte contre les violences faites aux femmes et pour une communication institutionnelle sans stéréotype de genre des établissements d'ESR.

Il y a un effet important de la politique du chef d'établissement, par exemple à l'Univ. Paris Nanterre, il y a parité au sein de l'équipe présidentielle, une attention avec cet angle de vue pour les dossiers de promotion avec évaluation faite par un binôme F – H.

C'est grâce à une série d'attentions avec une vigilance constante que les choses ont plus de chance d'évoluer.

La dimension normative est capitale mais il y a aussi la nécessité de lutter contre les habitudes, et dans ce domaine la communication est un levier important.

A noter qu'au sein de la CPU, on est passé de 10 présidentes à 18 entre 2012 et 2017.

Anne-Lucie Wack, Présidente de la Conférence des Grandes Ecoles, Directrice générale de Montpellier SupAgro

Nous sommes à un moment charnière avec la conjonction favorable de 3 grandes tendances : des cadres donnés par les pouvoirs publics, qui facilitent et légitiment l'action des établissements ; une parole qui se libère comme en témoigne le site « Paye ta Fac » ; une jeune génération engagée et sensible aux inégalités, qui nous pousse dans le bon sens.

Comment une conférence comme la CGE peut-elle faire levier pour favoriser la parité ? Il existe une très grande diversité dans les 222 Grandes écoles de la CGE : écoles d'ingénieurs, de management d'architecture, art, design, santé, avec des niveaux de féminisation très divers des populations étudiantes. Mais dans tous les cas ces écoles forment des diplômés de grade master qui seront en situation de responsabilité dans les entreprises - sensibiliser ces futurs responsables aux questions de parité et de diversité est donc essentiel et peut faire levier.

Sur la parité F – H, la CGE intervient à 3 niveaux : elle relaie les politiques publiques et contribue à leur élaboration (charte égalité F – H, courrier sur les violence sexistes, etc) ; elle mesure et suit les évolutions des indicateurs de parité dans les grandes écoles avec son baromètre annuel de l'égalité F – H (2ème édition publiée en mai 2016) et son enquête annuelle sur l'insertion professionnelle qui analyse les différences F – H ; enfin, elle lance des actions spécifiques de promotion et sensibilisation, comme le concours Stereotypes busters en 2016, ou le Mooc sillages, premier cours massif en ligne sur l'égalité F – H.

La CGE agit par le biais de son groupe de travail sur l'égalité F – H, qui rassemble une centaine de personnes, et par le réseau des référents parité qui sont les relais au sein des établissements. L'évolution mesurée est réelle mais les choses bougent encore lentement. Par exemple on compte seulement 14 % de femmes à la tête des grandes écoles (GE) (31 sur 222) ; sur l'insertion professionnelle, même si les femmes diplômées des grandes écoles s'insèrent très bien, on note toujours un différentiel de salaire en faveur des hommes. Et seulement une centaine d'écoles ont signé la charte égalité F – H, une relance est prévue début 2017.
La CGE a été interpellée par Femmes et Sciences sur le fait que l'égalité F – H n'apparaît pas explicitement dans les propositions faites par la CGE en vue de l'élection présidentielle, alors que la question de la mixité sociale est affichée comme priorité par la CGE. Il faudrait effectivement interpeller les candidats sur cette question.

Elisabeth Crépon, Vice-présidente de la Conférence des Directeurs des Ecoles Françaises d'Ingénieurs, directrice de l'ENSTA ParisTech
Il y a 12 % de femmes à la tête des écoles : 25 sur 205 écoles ; le vivier est plus faible également.
Il y a 41 % de filles en terminale S et moins de 28 % en écoles d'ingénieur (une hausse de +3 % sur cette dernière année, plus de 40 % de progression sur les 10 dernières années mais avec disparité : - de 10 % dans écoles du numérique et 70 % dans la chimie). Enfin, il y a 22 % de femmes ingénieures dans la population des ingénieurs.
La question de l'orientation est importante et le constat est celui d'une méconnaissance de la contribution des femmes à la Science (on parle plutôt « des grands hommes » de sciences) ; les filles s'orientent moins en rapport avec les métiers et plus en lien avec les disciplines de formation par rapport aux garçons.
Les approches sont convergentes et complémentaires de la CPU et CGE avec la signature de chartes communes par exemple…
Quelques exemples d'actions d'établissements et de bonnes pratiques :

- Des référents égalité avec travail proximal avec CGE.
- Tutorat et « marrainage » à l'appui des écoles d'ingénieur.
- Parole des associations (« elles bougent », etc) et des entreprises.
- Promotion de la culture scientifique et technologique en collège et lycée en direction des jeunes filles (opération Saclay).
- Opération « Ingénieuse » de niveau national pour susciter les vocations d'ingénieur chez les jeunes filles avec 3 appels : auprès des écoles d'ingénieur, auprès des élèves ingénieurs, auprès d'ingénieur en activité. Date limite 17 mars 2017.

Mais il y a une difficulté à mesurer l'impact de la multitude de ces initiatives afin de privilégier celles qui « marchent ».

Conclusion
Il y a une volonté et la norme permet de sortir des simples déclarations d'intentions. En effet, les recherches montrent que, dans le domaine de l'emploi, « *la neutralité des politiques entraîne un recul des femmes dans tous les dispositifs* » (Fouquet, Rack 1999, p. 63). La question d'un baromètre pour un meilleur suivi dans les établissements pourrait se poser mais avec des indicateurs peu nombreux et simples.
L'association devra interpeller les candidats aux présidentielles quant à leur programme dans ce domaine.
Pour mieux faire connaitre le rôle des femmes dans la science, un travail sur les manuels scolaires pourrait être fait.
Néanmoins, l'exemple au sein de la CPU mérite attention avec plus de femmes présidentes ou directrices, avec une femme au bureau, ce qui n'était pas le cas auparavant, mais cela grâce aux nouveaux statuts qui l'ont imposé et donc grâce à la norme. Mais il n'y a aucune femme comme présidente de commission.

2ème table ronde : L'égalité femmes hommes en action dans les universités, écoles et organismes de recherche
Animation Anne Pépin, Directrice - Mission pour la place des femmes au CNRS

Sophie Ugolini, Directrice de Recherche, INSERM
Réflexion au sein du Conseil Scientifique de l'INSERM sur l'égalité professionnelle entre femmes et hommes au sein de cet organisme.
Etat des lieux : 70 % des techniciens sont des femmes alors qu'elles sont minoritaires parmi les ingénieurs de recherche (IR) (courbe en ciseaux). Pour les chargés de recherche il y a parité mais à partir du corps des DR2, le % de femmes devient plus faible pour atteindre moins de 20 % dans le corps des DR de classe exceptionnelle.

Concernant les chefs d'équipes et directeurs d'unité mono-équipe, 70 % sont des hommes et pour les unités pluri-équipes : les femmes sont quasiment absentes.
Y a-t-il des biais liés au genre dans l'évaluation ?
Recrutements (2012-2015) : on observe un léger différentiel (6 % en moyenne) entre la proportion de femmes et d'hommes qui se présentent au concours CR 1er classe. Après le concours, ce différentiel passe à 24% en faveur des hommes.
Promotions (2011-2015) : La parité est atteinte pour le passage CR2-CR1 mais des différences commencent à être observées pour le passage des corps CR1 vers DR2 (parité des candidatures mais un écart de 12 % dans les promus en faveur des hommes).
Publications : CR à égalité H-F pour le nombre de publications ; au niveau des DR, la moyenne du nombre de publications est plus élevée pour les femmes.
Les membres des instances d'évaluation favorisent-ils plus les hommes ? On a montré que les stéréotypes liés au genre affectent les capacités de jugement en faveur des hommes (Raymond, J Nature, 2013, 495 : 33-34).
Autocensure pour postuler : au vu des candidatures aux concours CR et DR2, on n'observe pas d'autocensure; mais pour les postulants à la PEDR (prime d'encadrement doctoral et de recherche) et aux financements ATIP-Avenir et ERC : beaucoup moins de femmes postulent, de 15 % à 36 %.
Enquête dans neuf grandes entreprises françaises (15 000 salarié-e-s) publiée en 2013 par le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (CSEP) (http://femmes.gouv.fr/wp-content/uploads/2015/03/CSEP-SYNTHESE.pdf) mentionne que 80 % des femmes salariées considèrent qu'elles sont régulièrement confrontées à des attitudes ou décisions sexistes, avec des répercussions sur la confiance en soi, la performance et le bien-être au travail. 93 % estiment que ces attitudes peuvent amoindrir leur sentiment d'efficacité personnelle.
Il faut mettre en place des stratégies de réponse au sexisme ordinaire qui le plus souvent n'est pas dénoncé:
Les salarié-e-s ont des difficultés à identifier et à dénoncer ces manifestations de sexisme, soit parce que les stéréotypes sont à ce point intériorisés que le sexisme du quotidien devient invisible, soit que le coût engendré par la dénonciation du sexisme est jugé disproportionné.
Objectifs proposés :
• 1 : Sensibiliser, prendre conscience, lutter contre le sexisme et les stéréotypes
• 2 : Lutter contre les inégalités, en particulier dans le processus d'évaluation
• 3 : Augmenter la visibilité des femmes scientifiques
• 4 : Formation au « leadership »

La parité est nécessaire car lorsqu'un système ne tire pas pleinement partie de tous les talents disponibles, il en résulte une inefficacité certaine !

Maxime Forest, Sciences Po : programme EGERA ; membre du Haut conseil Egalité F-H
De nombreux travaux sont menés sur le genre à Sciences Po dont il est nécessaire d'assurer une plus grande visibilité.
Programme EGERA : Sciences Po avec 7 autres organismes, a débuté en 2014 fin 2017 avec deux axes ; 1- une approche du changement qui soit bien structurelle (modernisation de l'institution : rendre visible les engagements de l'institution ; visibilité et redevabilité) et 2- la mise en place d'un plan en faveur de l'égalité : a- produire de la donnée de diagnostic, de nouveaux indicateurs b- créer une culture de l'égalité –lutte contre sexisme, le harcèlement ; c- sensibiliser et former à l'égalité : les directions et les SG des départements, des centres ; mesures concrètes dans l'amélioration du recrutement.
Deux autres aspects : la gouvernance en général et la réelle présence du genre dans la production de connaissances en termes d'irrigation des différents champs de la recherche.

Martine Rahier, Université Neuchâtel, ancienne Rectrice ; représentante EUA : VP
Mots clé : curiosité et diversité, à l'œuvre dans son parcours d'ingénieure agronome et ensuite biologiste qui a été particulièrement marqué par la mobilité, une dimension essentielle pour évoluer dans son domaine de recherche.
Prise de responsabilités nombreuses qui l'ont conduite à devenir la première femme en Suisse à avoir été rectrice.
Parmi les processus, les plus importants : le processus de recrutement et celui de l'évaluation.
Dimensions essentielles : la qualité des processus et l'autonomie d'une institution de Formation et de recherche.
Comment juge-t-on la qualité et l'autonomie ? (ex : comment prendre en compte des parcours très différents dans les concours).

3ème table ronde : quel rôle pour les associations de et pour les femmes
Animation Sophie Béjean, rectrice de l'académie de Strasbourg, chancelière des universités d'Alsace

Anne Grillo, présidente de l'association « Femme et diplomatie »
Association jeune créée en 2008 au regard de son objet : créée par de jeunes femmes diplomates.
Présidence par une femme confirmée et légitime qui puisse intervenir sans crainte (par rapport à la carrière) auprès du ministère … La question de la représentativité est forte : actuellement des cadres A et A+ parmi les 250 adhérentes (2 seulement issues autres catégories), donc peu ouverte aux autres catégories d'emplois.
Actions : au sein du ministère, au niveau national avec les associations sœurs et cousines, ouverture à l'international avec les associations équivalentes à l'étranger.
Elaboration d'un réel plan d'action sur une politique à 10 ans.
Bilan : avec la DRH du ministère : mise en place du tutorat ; réflexion sur la charte du temps de travail ; sur le processus et le calendrier du recrutement ; diffusion d'informations sur les métiers de la diplomatie (ambassade, consul général, conseiller culturel …)
Vigilance sur la question des nominations. Un des enjeux est la cartographie sur les postes d'ambassadeurs.
Perspectives : la mobilisation des femmes n'est pas simple (Paris, Province, étranger) ; la fonction de représentation dans les différents postes (compétences des femmes interrogées dans le domaine des « opérations extérieures » …)
Femme et diplomatie s'approprie aujourd'hui cette problématique « genre et développement ». Débat au sein de l'association : pourquoi restreindre la question du genre à celui du développement.
Dépôt à venir du label « Egalité » à la demande du ministère (Bercy a déjà ce label). L'association a été consultée mais a refusé d'être co-dépositaire pour garder l'autonomie.

Agnès Arcier, présidente d'honneur de l'association « Administration Moderne »
Association transversale pour « tenter de transformer l'administration publique »
Association doyenne, toujours très vivante. Création en 1998, une période de croissance où Lionel Jospin a mis en avant la question des femmes et de l'égalité.
Un réseau positionné sur les questions de réforme de l'Etat, porté par des femmes mais ouverture à des adhérents masculins.
Positionnement aussi comme Think Tank.
Thèmes, par exemple : une gestion du temps plus respectueuse ; consultation au moment de la Loi Sauvadet (40% emplois dans administration) ; etc.
Thèmes à approfondir en priorité : organisation des parcours, travail sur les viviers, élimination des biais inconscients sur les recrutements, travailler sur les stéréotypes (essentiel).
L'association pèse un peu mais insuffisamment : sur la gestion des RH par exemple
Un rôle de coordination de l'association : une note aujourd'hui destinée aux candidats à la présidentielle
Une administration moderne est acceptée parce qu'elle représente toute la société.

Brigitte Plateau, présidente de l'AFDESRI, Administratrice générale de l'Institut polytechnique de Grenoble
Choix de centrer l'association sur les femmes dirigeantes, ce qui facilite l'accès au plus haut niveau (MENESR, etc.), car il existe aussi d'autres associations comme « femmes et sciences » sur d'autres sujets.
Les associations permettent la liberté d'action, liberté de parole. Un dialogue fructueux avec le ministère avec une convention signée avec MENESR.
Un exercice particulier à promouvoir eu égard aux responsabilités des femmes dirigeantes : la femme dirigeantes de l'ESR doit passer par des procédures électives. Dans l'espace ESR, profiter de la proximité avec les activités de recherche sur le genre.
Des problématiques d'actualité dont il faut se saisir : par exemple, celle de la transformation numérique qui ouvre un nouvel espace managérial et une opportunité pour « re » lancer le débat : un bon moment pour se mobiliser et promouvoir la position de cadre, de dirigeante, différemment…

Synthèse des débats par Sophie Béjean
Les travaux et débats de la matinée ouvrent des pistes aux associations de et pour les femmes pour agir :
1. Savoir et faire savoir : la réalité de la place des femmes et de leur parcours dans l'ESR, le poids des stéréotypes, notamment en s'appuyant sur la recherche. La parole se libère, notamment sous l'impulsion des associations de femmes, et en soi, c'est déjà à la fois un résultat et une responsabilité pour nos associations.
2. Accompagner les parcours de carrière : soutenir l'accès aux responsabilités passe par l'information des jeunes femmes sur les étapes clés de la carrière et par l'accompagnement de ces parcours. Les associations de femmes peuvent jouer un rôle d'information, de coaching, et aussi de sensibilisation des pouvoirs publics pour qu'eux-mêmes agissent et s'emparent de ces enjeux.

3. Adopter des processus électoraux pour favoriser la place des femmes à la tête des écoles et universités : la loi de 2013 sur l'ESR prévoit la parité dans les listes électorales ; les résultats de ces nouvelles dispositions sont là désormais et peuvent être observés dans les CA des universités. Pour autant il y a toujours peu de femmes présidentes d'université ou directrices d'écoles. Il conviendra d'aller plus loin et de réfléchir à d'autres dispositions (cf point 4.).
4. Aller au-delà des normes et mettre en place des incitations : opportunité d'une charte « égalité - mixité » à étudier, introduction d'indicateurs d'égalité et mixité dans le cadre de l'évaluation HCERES des établissements et universités.
5. Favoriser l'égalité en formant à l'égalité : pour faire progresser la société, les universités et écoles et notre association de femmes de l'ESR sont particulièrement bien placées pour favoriser la formation des jeunes, la création de MOOC, la mise en place de dispositifs d'orientation pour favoriser la mixité dans les formations et les métiers…

Inviter les plus jeunes à adhérer aux valeurs d'égalité est un moyen de préparer l'avenir des femmes et de notre société. C'est en ce sens que les associations de femmes sœurs et cousines de l'AFDESRI, issues d'autres ministères de la fonction publique, ont souhaité s'engager en tant qu'Ambassadrices de la Réserve citoyenne. Initiée en 2015 lors de la mobilisation de l'Ecole en faveur des valeurs de la République, la Réserve citoyenne vise parmi ses 5 axes la promotion de l'égalité filles – garçons auprès des élèves.

Cérémonie de signature de la convention « Ambassadrices de la réserve citoyenne » entre les associations de femmes et le MENESR
Les associations signataires sont : AFDESRI, Administration moderne, Femmes de justice, Femmes et diplomatie. Elles seront rejointes par Femmes de l'intérieur dans les semaines qui suivent.