

La lente progression des femmes chercheuses à l'IRD (ex-ORSTOM)

Fonds Documentaire IRD

Cote : B* 52401 Ex :

Marie-Hélène DURAND*

« At the current pace, european women are not expected to reach parity in academic science positions until 2050. » Gerlind Wallon¹

La dynamique de féminisation des emplois et les discriminations envers les femmes dans le monde du travail, segmentation du marché du travail, inégalités salariales, phénomène de plafond de verre, sont l'objet d'une recherche active depuis une dizaine d'années. Une grande partie des études sur les carrières des femmes dans les professions très qualifiées a porté sur le secteur académique, initiée par certains articles mettant en avant les biais systématiques pour le recrutement, la promotion, l'acceptation d'articles soumis à publication ou l'octroi de moyens de recherche dans les universités anglo-saxonnes. Les questions de justice sociale et d'égalité des chances sont au cœur des débats de nos sociétés, mais augmenter la participation des femmes dans les organismes de recherche, en particulier dans les secteurs scientifiques et technologiques, est une préoccupation dictée par des considérations pratiques. En effet, les femmes sont majoritaires dans les effectifs étudiants mais elles sont relativement peu présentes dans la recherche scientifique. Mieux exploiter le « vivier féminin » est maintenant un enjeu économique. En ce sens, le ministère de la Recherche s'est doté, en 2001, d'une « Mission pour la parité dans l'enseignement supérieur et la recherche » visant à promouvoir la place des femmes. Elle s'appuie sur un réseau de correspondants dans les différents

* IRD, 32 avenue Henri Varagnat, 93143 Bondy Cedex.

1. Charlotte SCHUBERT et Gunjan SINHA, « News Feature : A Lab of her Own », *Nature Medecine*, 2004, 10, p. 114-115.



organismes de recherche et la plupart des universités pour établir des outils d'évaluation et d'analyse statistique. Cet article présente les résultats issus d'une étude réalisée à l'Institut de recherche pour le développement (IRD), un Établissement public de recherche scientifique et technique qui mène, en partenariat avec d'autres EPST et universités, en France et à l'étranger, des programmes de recherche sur le milieu, l'environnement, les ressources vivantes, la société et la santé dans les pays du Sud dans l'objectif de contribuer à leur développement. Il compte 830 chercheurs répartis dans toutes les disciplines.

L'effectif des femmes à l'IRD est en constante augmentation mais ce fait est très récent. Le taux de féminisation y est plus faible que celui existant à l'Université ou dans les autres EPST. Cette faiblesse des effectifs de femmes chercheuses à l'IRD est généralement justifiée par la spécificité de l'Institut, dédié au développement dans les pays du Sud et aux obligations que cela implique, notamment l'expatriation et la « recherche de terrain » dans les pays en développement. Le grand nombre de « femmes de terrain », ethnologues, anthropologues, linguistes, avant même la création de l'ORSTOM², ou engagées au CNRS ou à l'Université après la création de l'ORSTOM, montre que cet argument, toujours avancé, n'est pas le bon. Par ailleurs, bien des recherches conduites à l'IRD (ex-ORSTOM) consistent en des activités de « labo » similaires à celles qui se conduisent en France. Le faible pourcentage de femmes parmi les chercheurs à l'IRD comparativement aux autres EPST est surtout le produit d'une histoire qui a conduit l'IRD à un certain « retard » sur les questions de parité. Dans ce retard comptent 1) l'engagement relativement « récent » des femmes sur le marché du travail et dans le secteur académique en particulier, et ceci concerne tous les EPST de façon générale, 2) la persistance de certaines mentalités du « monde colonial » qui n'ouvrait pas ses carrières aux femmes même si elles y étaient actives en tant que bénévoles ou sur des contrats précaires, et ceci concerne l'histoire de l'IRD (ex-ORSTOM).

2. Jeanne Cuisinier, Geneviève Calame-Griaule, Germaine Dieterlen, Denise Paulme, Germaine Tillion sont des figures bien connues d'une longue liste de ces « *ladies anthropologists* » françaises, africanistes, océanistes, indianistes, islamologues. De nombreuses femmes se sont engagées dans des études d'ethnologie et d'anthropologie au début du siècle essentiellement par un passage à l'École pratique des hautes études ou aux Langues orientales où on pouvait être admis et enseigner sans diplôme d'université. Ce domaine, à l'époque sans prestige et sans perspective de carrière bien rémunérée, n'attirait pas les hommes qui leur préféreraient l'administration ou l'Université plus hermétique aux femmes.

1- Le poids de l'Histoire

L'origine de l'IRD, Institut de recherche pour le développement, remonte à la création, en 1937, du Conseil de la France d'outre-mer (CFOM) à l'intérieur du Conseil supérieur de la recherche scientifique (CSRS), l'ancêtre du CNRS. Le CFOM sera partie intégrante du CNRS (créé en 1939) jusqu'à la création, en 1942, de l'Office de la recherche scientifique coloniale (ORSC), organisme indépendant rattaché au ministère des Colonies mais dont le président sera le directeur du CNRS. Le texte de création de l'ORSC sera annulé, validé à nouveau puis remanié entre 1942 et 1944. La place de cet établissement pluridisciplinaire chargé d'organiser la recherche scientifique coloniale au sein du dispositif français, doté de nombreux autres organismes sectoriels à vocation similaire (Institut d'agronomie tropicale, Muséum d'histoire naturelle, musée de l'Homme, BRGM, universités) et d'établissements de recherche français à l'étranger (Institut Pasteur, IFAN...), sera parfois contestée, et son existence, remise en cause lors des Indépendances, sera ponctuée de nombreuses réformes. Ces réformes ont parfois été accompagnées d'un changement de nom : ORSOM en 1949, ORSTOM en 1953, puis IRD en 1998³. L'élément essentiel qui a décidé, après guerre, de la création de l'ORSC était la mise en œuvre d'une formation spécifique aux particularités du monde tropical pour des chercheurs déjà qualifiés en toutes disciplines. Cette formation de 3^e cycle, étalée sur 2 ans, était organisée dans les meilleures écoles ou universités françaises ou étrangères et dans les Instituts d'enseignement et de recherche tropicaux créés par l'ORSTOM près de Paris et d'Abidjan. Elle a commencé à se mettre en place dès 1944 et a rapidement acquis une réputation d'excellence⁴. Le recrutement des chercheurs de l'ORSTOM se faisait dans le vivier des « élèves ORSTOM » ayant réussi ce cursus. La formation d'élève n'était pas réservée aux seuls futurs chercheurs de l'ORSTOM mais également ouverte aux personnels des services techni-

3. Christophe BONNEUIL, *Des savants pour l'Empire, la structuration des recherches scientifiques coloniales au temps de la « mise en valeur des colonies françaises », 1917-1945*, ORSTOM, Paris, 1991, 123 p. ; Christophe BONNEUIL et Patrick PETITJEAN, « les chemins de la création de l'ORSTOM, du Front populaire à la Libération en passant par Vichy, 1936-1945 », in Roland WAAST et Patrick PETITJEAN (éds), *Les Sciences hors d'Occident au 20^e siècle, Les sciences coloniales : figures et institutions*, 2/7, ORSTOM, Paris, 1996, p. 113-161 ; Michel GLEIZES, *Un regard sur l'ORSTOM, 1943-1983 : témoignage*, ORSTOM, Paris, 1985, 122 p.

4. Michel GLEIZES, *Ibidem*.

ques de la France d'outre-mer, à ceux des autres instituts coloniaux⁵ ainsi qu'à de nombreux boursiers et auditeurs de métropole ou d'outre-mer non intégrés dans le corps des chercheurs. Le rapport d'activité de l'ORSC en 1945 indique que « les femmes ne seront admises à suivre l'enseignement des élèves que dans certaines conditions » (non spécifiées). Le décret régissant le mode de recrutement des chercheurs de l'ORSTOM⁶ stipule que :

« En raison des conditions d'aptitude spéciales exigées pour l'exercice de ces emplois en pays tropical, un arrêté ministériel déterminera les emplois auxquels les personnels féminins pourront avoir accès. »

Il semblerait cependant que cet arrêté n'ait jamais été pris, bien qu'il ait été très longtemps notoire que « on ne recrutait pas de femmes à l'ORSTOM ». Les femmes sont en effet présentes dès la création de l'ORSC (futur ORSTOM). Certaines sont recrutées au titre des dispositions transitoires, par exemple Françoise Bayard-Duclaux en physique du globe, Geneviève Boquel et Odette Planche en Pharmacie, généralement pour des activités de laboratoire et pour assurer l'enseignement des élèves. Mais le premier rapport d'activité de l'ORSC en 1945 fait aussi mention d'un assez grand nombre de femmes envoyées sur une longue période en Afrique, essentiellement pour des activités d'inventaire botanique ou de pharmacopée ou de reconnaissance cartographique, activités de terrain qui devaient être assez difficiles dans les conditions de démarrage de l'époque. Celles-ci semblent avoir été employées sur des contrats temporaires puisqu'aucune de ces femmes apparaît sur les listes des chercheurs évalués par les Comités techniques. L'ORSC a participé aussi cette année-là au financement d'une mission anthropologique en rémunérant trois de ses chercheuses. Les candidatures et les compétences féminines pour effectuer des recherches de terrain n'étaient donc pas absentes lors de la création de l'ORSTOM. De fait, certaines ont été admises à suivre le cursus des élèves dès les premières promotions. Il s'agit, entre 1945 et 1950, de

5. Par exemple : IRHO : Institut de recherche pour les huiles et les oléagineux ; IFAC : Institut des fruits et agrumes tropicaux ; IRCT : Institut de recherche sur le coton et les textiles exotiques.

6. Les décrets n° 51-943 du 19 juillet 1951 et n° 59-88 du 7 janvier 1959 spécifient les conditions de recrutement des élèves et des chercheurs de l'ORSTOM ainsi que les dispositions transitoires pour la constitution initiale du corps des chercheurs : les docteurs d'État ès sciences ou ès lettres, docteurs en pharmacie d'État et pharmaciens coloniaux issus de l'École d'application du service de santé des troupes coloniales, les docteurs vétérinaires diplômés de l'Institut de médecine vétérinaire exotique ainsi que les fonctionnaires du corps des ingénieurs d'agriculture de la France d'outre-mer en service dans les centres de recherche agronomique peuvent être admis en tant que chargés de recherche stagiaires sans avoir à obtenir le diplôme d'élève ORSTOM.

Yvonne Crenn, géophysicienne, de Juliette Beley biochimiste, de Danièle Scheidecker en physiologie végétale, de Renée Resplandy en phytopathologie, de Lucette Thévenin, Joséphine Rostain et Marcelle Lefort en amélioration des plantes. Certaines de ces femmes « élèves ORSOM », ont été employées par l'ORSOM en tant que contractuelles et évaluées en tant que « assimilées chargé de recherche », elles n'ont intégré le corps des chercheurs que lors de la réforme de l'ORSTOM au moment des indépendances (cf. note n° 11) ; d'autres ont été employées dans des centres de recherche d'agronomie tropicale français ou étrangers. Dans les années 1950, l'ORSTOM a régulièrement formé et parfois recruté sur contrat une ou deux femmes dans les domaines de la biologie végétale, de l'entomologie, la biochimie ou la microbiologie, secteurs de recrutement massif au début de l'ORSTOM⁷. La première femme recrutée en sciences humaines, fut Antoinette Hallaire, une géographe, élève ORSTOM en 1957. La Société des africanistes a établi en 1962 la liste des chercheurs en sciences humaines travaillant en Afrique et à Madagascar. Sur les 58 femmes, anthropologues, ethnologues, linguistes, géographes de cette liste, seule Antoinette Hallaire était employée par l'ORSTOM. La majorité d'entre elles étaient au CNRS ou sans affiliation connue, les autres travaillaient au musée de l'Homme et certaines à l'École pratique des hautes études. Une étude de Marie-Noëlle Chamoux, en 1979, sur le seul domaine de l'anthropologie, montre les grandes différences entre organismes de recherche pour ce qui concerne le recrutement de femmes anthropologues. La très grande majorité des anthropologues du Muséum d'histoire naturelle sont des fem-

7. Si les femmes sont surtout présentes actuellement dans les sciences humaines et sociales, cela n'était pas le cas lorsqu'elles ont débuté leur entrée dans le monde du travail académique. La faculté des sciences, en plein essor au début du siècle, était moins élitiste que la faculté des lettres de tradition plus ancienne, et elle s'est ouverte largement aux individus des classes populaires et aux femmes (Eva TELKES, « Présentation de la Faculté des Sciences et de son personnel, à Paris (1901-1939) », *Revue d'Histoire des Sciences*, 1990, 43(4), p. 451-476). Ces premières générations de femmes scientifiques ont été engagées comme assistantes ou chargées de travaux par les organismes de recherche en création (CNRS, INRA, BRGM, ORSTOM...) où ces postes de subordonnés, mal rémunérés et sans prestige, n'étaient pas recherchés par les hommes qui leur préféraient les carrières universitaires. La situation s'est inversée par la suite avec la suppression du corps des chargés de travaux qui avait permis à une génération de femmes de progresser dans cette carrière sous la protection de leur directeur. Les postes de chercheurs sont devenus plus attractifs que ceux de l'Université amorçant un relatif déclin du recrutement de femmes dans ces instituts (Catherine MARRY et Irène JONAS, « Chercheuses entre deux passions, l'exemple des biologistes », *Travail, Genre et Sociétés*, 2005, 14, p. 69-88). Isabelle BACKOUCHE, Olivier GODECHOT et Delphine NAUDIER, (« Un plafond à caissons : les femmes à l'EHESS », *Sociologie du travail*, 2009, 51, p. 253-274) décrivent le même phénomène à l'EHESS.

mes (11 femmes pour 14 anthropologues) et 35 % des anthropologues du CNRS sont des femmes. Pour ce qui concerne l'ORSTOM, elle indique que « les postes ont été pratiquement jusqu'ici réservés aux hommes » (une seule femme).

Une des premières motivations qui a décidé de la création de l'ORSTOM était de « donner aux chercheurs un statut qui leur assure des conditions de vie matérielles et des conditions de travail scientifique satisfaisantes » sachant que « la carrière de la recherche aux colonies était, jusqu'ici, parsemée d'embûches ou d'aléas qui repoussaient les bonnes volontés et même les vocations, ou, tout au moins, les détournaient après un petit nombre d'années⁸ ». Les femmes ont été (et sont restées) relativement nombreuses en tant que boursières, bénéficiaires d'allocations ou financements ponctuels ou sur contrats temporaires, hors statut attractif et protecteur. Il semblerait que la création de ce statut pour attirer les « vocations » ait été destinée aux hommes même si les femmes n'ont jamais été totalement exclues pour des raisons qui restent à analyser.

2 - L'évolution des effectifs féminins

La reconstitution de l'évolution des effectifs chercheurs depuis la création de l'ORSTOM est malaisée. Le statut, les fonctions et la dénomination des chercheurs, ingénieurs et assistants ont été considérablement remaniés au fil des réformes successives⁹. Les modes d'accès et la mobilité inter-organismes ont aussi beaucoup évolué. Durant les premières décennies, il existait une grande perméabilité entre l'ORSTOM et les divers laboratoires d'université ou autres instituts de recherche français ou étrangers. Les chercheurs de l'ORSTOM étaient majoritairement contractuels, les fonctionnaires très souvent détachés ou mis à disposition, temporairement ou définitivement, et les accueils de stagiaires ou allocataires et de chercheurs extérieurs financés par l'ORSTOM étaient très nombreux. Indépendamment de cette évolution, les effectifs changent aussi de façon naturelle au cours de l'année selon les entrées (recrutement, accueil), et les sorties (retraite, détachement, disponibilité). Ce n'est que depuis 1989, date de parution des « Bilans sociaux », qu'il existe des données sur l'effectif des chercheurs détaillées par sexe, cohérentes entre elles et estimées de façon identique au 31 décembre de chaque année¹⁰. La reconstitution de

8. Rapport d'activité pour l'année 1945, ORSTOM.

9. En particulier lors de la réforme de l'ORSTOM au moment des Indépendances puis en 1984 lorsque l'ORSTOM a acquis la qualité d'EPST.

10. La situation est identique au CNRS mais les services centraux ont commencé à produire des statistiques sur le personnel détaillées par sexe à partir des années 1970 (Martine

l'évolution historique de l'effectif global des chercheurs a été faite à partir d'archives¹¹. Les informations dont nous disposons sont souvent partielles, ne recouvrent pas les mêmes agrégats selon les années et ne sont pas toujours comparables¹². Nous avons donc effectué un choix en privilégiant, lorsque cela était possible, l'unicité des sources, supposant *a priori* une certaine continuité du mode de calcul. L'effectif global des chercheurs de l'ORSTOM différencié par sexe a pu être reconstitué de façon relativement fiable à partir de 1958 seulement. Ne sont pas compris dans ce chiffre les élèves (seulement une partie d'entre eux entraient à l'ORSTOM) et les ingénieurs de recherche, catégorie où œuvraient plus souvent les femmes même si leur travail n'a pas toujours été très différent de celui des chercheurs. Nous avons retracé l'évolution du nombre de femmes chercheuses à travers l'analyse des rapports annuels des Comités techniques chargés de l'évaluation des chercheurs qui nous a permis d'établir leur liste nominative depuis la création de l'ORSTOM.

L'effectif des chercheurs de l'IRD (ex-ORSTOM) a été relativement stable et assez faible, de l'ordre de la centaine, jusqu'à la fin des années 1950. En 1958, on comptait 118 chercheurs dont 12 femmes. Ces chiffres sont passés à 195 chercheurs dont 16 femmes en 1959, et à 183 chercheurs dont 18 femmes en 1960¹³. En à peine plus de vingt ans, de la fin des années 1950 au début des années 1980, le nombre de chercheurs à l'ORSTOM a été multiplié par 5. Cette augmentation considérable a bénéficié

SONNET, « Combien de femmes au CNRS depuis 1939 ? », *Les femmes dans l'histoire du CNRS*, Mission pour la place des femmes au CNRS, Comité pour l'histoire du CNRS, CNRS, Paris, 2004, p. 39-67).

11. Rapports d'activité annuels, listes ou annuaires des personnels ainsi que diverses tentatives d'évaluation ponctuelles et rapports spécifiques (recensement fait à la demande du ministère de l'Industrie et de la Recherche sur les effectifs de la fonction publique en 1982, prédictions d'emplois et d'avancements de carrière lors du changement de statut de l'ex-ORSTOM).

12. Les documents consultés donnent des chiffres parfois très différents pour une même année selon l'inclusion ou non de chercheurs à statuts, conditions d'activité ou origines différents sans que cela puisse être identifié. Les chiffres portent également parfois sur la catégorie « chercheurs » parfois sur la catégorie « chercheurs et ingénieurs de recherche » sans qu'il soit possible de connaître ce qui a été comptabilisé.

13. L'époque des Indépendances a été une époque de turbulence pour l'ORSTOM, avec des questions sur son devenir et sur celui de son personnel dont une grande partie était des ressortissants des pays nouvellement indépendants. En 1958, il y avait parmi les chercheurs en service 36 « chercheurs du corps » et 82 « chercheurs contractuels ». En 1959, près des trois quarts des « contractuels » ont été intégrés aux chercheurs du corps et, en 1960, 50 « chercheurs du corps » ont quitté l'ORSTOM pour être détachés dans d'autres établissements. Les « élèves », qui pour une grande partie étaient originaires des pays en voie d'indépendance, ne sont pas comptés dans ce total.

exclusivement aux hommes et la part des femmes chercheuses est passée de près de 10 % en 1958 à 4 % en 1981 (27 femmes pour 583 hommes). Le recrutement des femmes chercheuses à l'IRD s'est amorcé après 1982 grâce à la très forte hausse de moyens accordés par le Programme mobilisateur de la recherche pour le développement, ce qui a conduit à une brusque augmentation des postes offerts¹⁴. Le nombre de femmes chercheuses a presque doublé en 4 ans passant de 34 en 1982 à 61 en 1985 et 1986. L'entrée graduelle et continue des femmes dans la recherche à l'ORSTOM a débuté avec la mise en application de la loi d'orientation et de programmation pour la recherche et le développement technologique de Jean-Pierre Chevènement qui a augmenté considérablement le budget public de recherche, unifié le statut des chercheurs et organisé l'ouverture et la mobilité inter-organismes. L'ORSTOM a acquis le statut d'EPST en 1984, entraînant la « normalisation » de ses activités, du mode d'évaluation et de recrutement. Dans les années récentes, l'augmentation du pourcentage de femmes parmi les chercheurs est essentiellement due aux très nombreux départs à la retraite d'hommes entrés massivement à l'ORSTOM dans les années soixante et soixante-dix et d'un plus grand pourcentage de femmes parmi les admis aux concours de chargé de recherche depuis le début des années 2000¹⁵.

On peut donc distinguer trois phases permettant également d'établir une typologie des femmes chercheuses à l'IRD (voir figure 1) :

- La première phase, de 1958 à 1982 environ, correspond à une augmentation considérable des effectifs chercheurs et à une quasi-absence de recrutement féminin. Les femmes chercheuses de cette génération sont le plus souvent mariées à des chercheurs de l'ORSTOM ou célibataires. Elles travaillent principalement en biologie végétale, phytopathologie ou microbiologie. Tandis que les hommes sont plutôt des agronomes, pédologues ou géographes « de terrain », elles mènent souvent des recherches de « laboratoire » dans les centres de recherche de l'ORSTOM à l'étranger ou en France. Beaucoup sont détachées, définitivement ou par périodes au CNRS, à l'INRA ou à l'Université, marquant peut-être une certaine réticence de la part des femmes de cette époque à effectuer des « travaux de

14. En 1985, le nombre de chercheurs s'est accru de 65 personnes soit pratiquement 10 % de l'effectif total. Le très grand nombre de postes offerts aux concours cette année-là a permis le recrutement de 16 femmes.

15. Il n'est pas sans intérêt de constater que ces deux pics dans les années 1980 et 2000 pour le recrutement et la promotion de femmes se retrouvent au même moment au CNRS (Martine SONNET, *op. cit.*) et à l'EHESS pour les sciences humaines (Isabelle BACKOUCHE, Olivier GODECHOT et Delphine NAUDIER, *op. cit.*), suscitant la question d'un effet de conjoncture plus générale.

terrain » ou plutôt une réticence certaine de la part de l'ORSTOM, à cette époque, à engager ces « femmes de terrain » qui, dès lors, œuvraient au CNRS, au musée de l'Homme ou au musée d'Histoire naturelle¹⁶, avec sans doute plus de difficultés matérielles et financières pour réaliser leurs travaux de terrain ;

- La seconde phase, de 1982 à 1999 environ, correspond à des recrutements faibles mais continus de femmes chercheuses. Ces femmes travaillent en majeure partie dans le domaine des sciences humaines et sociales où l'activité de terrain est primordiale. Elles sont le plus souvent célibataires ou mariées à des chercheurs de l'IRD ;

- La troisième phase, à partir de 1999, correspond à une augmentation plus importante du nombre de femmes chercheuses en raison du plus grand pourcentage de femmes parmi les candidats admis aux concours couplé à une baisse des effectifs masculins. Ces femmes sont recrutées dans des disciplines plus diversifiées. Lorsque ces jeunes femmes sont mariées (passées) elles le sont plus rarement avec des chercheurs de l'IRD, marquant l'arrivée d'une génération matérialisant une certaine indépendance entre vie familiale et personnelle et emploi de chercheur à l'IRD. Leur recrutement à l'IRD se fait souvent après une phase de post-doctorat. À la différence de leurs aînées, entrées comme élèves à l'ORSTOM, elles ont donc déjà un passé de chercheur, une certaine reconnaissance et un réseau extérieur leur assurant indépendance et autonomie. Ce n'est que pour les générations arrivées à partir des années 2000 à l'IRD que l'on peut considérer que le métier de chercheur se banalise pour les femmes.

Les pionnières, à l'ORSTOM, ont affronté le dilemme de « la famille ou le travail¹⁷ », les femmes de la première vague (1958-1981) ont vécu à une époque où il s'agissait toujours, pour les femmes, d'envisager « la famille puis le travail » tandis que les générations de la deuxième vague (1982-1999) se sont engagées dans « le travail puis la famille ». Ce n'est que la troisième vague de chercheuses qui conjugue « carrière et famille » expliquant en partie l'augmentation du nombre de postulantes et donc des recrutements féminins. Cette évolution est celle plus générale de l'évolu-

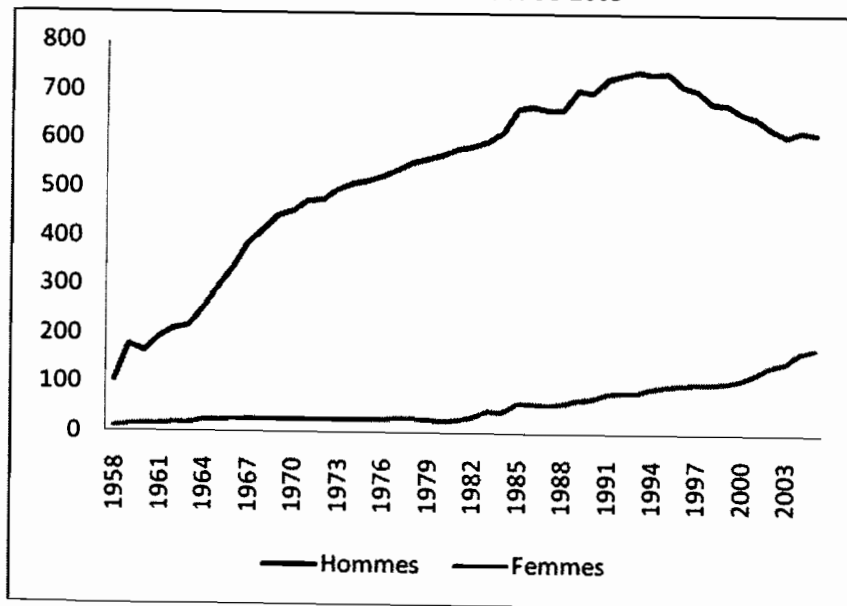
16. Par exemple Mesdames Gauthier-Lièvre ou Ladurantie qui faisaient des inventaires botaniques en Afrique dès la fin des années 1930 et les nombreuses femmes anthropologues.

17. Si on se souvient du célibat des « institutrices » jusqu'aux premières décennies du XX^e siècle, peut-être pourrait-on même dire « les études ou la famille », comme le disait une célèbre anthropologue du début du siècle « Mon doctorat m'a asexué » (Ruth LANDES, « A Woman Anthropologist in Brazil », in Peggy GOLDE (ed.), *Women in the Field : Anthropological Experiences*, Berkeley, University of California Press, 1986, p. 119-139).

tion des relations entre hommes et femmes dans la société française et de l'entrée massive des femmes sur le marché du travail. Jusqu'au début des années 1980, les femmes candidates aux concours se voyaient systématiquement poser la question décisive « Mademoiselle, comptez-vous vous marier ? » L'ORSTOM à cette époque était particulièrement sensible à la défection de son personnel, soit pour des raisons personnelles (les agents ne supportaient pas les longs séjours outre-mer) ou sanitaire (les accidents et rapatriements sanitaires étaient fréquents). À partir des années 1980, c'est précisément parce qu'il devenait plus difficile d'affecter à l'étranger les chercheurs mariés à des femmes réticentes de quitter un emploi en France que le recrutement de jeunes femmes (célibataires) a été perçu comme possible.

La présence visible des femmes à l'IRD est donc un phénomène encore récent. Elles sont encore très minoritaires parmi les chercheurs, plus jeunes en moyenne et moins présentes dans les grades les plus élevés, aux postes à responsabilités et dans les instances représentatives.

Fig. 1- Évolution des effectifs chercheurs 1958-2005



3 - La situation actuelle

Le faible effectif des femmes dans la recherche à l'IRD est déterminé par les particularités de l'Institut et son histoire. En mai 2007, les femmes

représentaient 23 % des chercheurs en activité rémunérés par l'IRD, titulaires ou accueillis. Au CNRS, Institut généraliste comme l'IRD, le pourcentage de femmes parmi les chercheurs était de 32 % cette même année. Les seuls EPST où la proportion de femmes est moins importante que celle de l'IRD sont l'INRIA (Institut national de la recherche en informatique et automatique : 15 % de femmes en 2007) et le LCPC (Laboratoire central des ponts et chaussées : 18 % de femmes en 2005) où cette situation s'explique par le petit nombre de postulantes. Les femmes sont peu nombreuses, il faut examiner quelle est leur place au sein de l'Institut. Ce panorama descriptif a été réalisé à partir d'une extraction du fichier du personnel portant sur l'état civil, les carrières et décisions d'affectation des chercheurs en activité en mai 2007.

- Répartition par discipline

Les femmes sont essentiellement présentes dans les sciences humaines et sociales et restent très minoritaires dans les autres domaines de recherche où se situe la majeure partie des activités de l'IRD. Parmi elles, 42 % travaillent en sciences humaines et sociales¹⁸, 36 % en sciences de la vie¹⁹ et 22 % dans le domaine relevant de la physique, de la chimie et des sciences de l'ingénieur²⁰.

Les trois graphes ci-dessous illustrent le « déficit de femmes » lié aux recrutements massifs et essentiellement masculins des années 1960, 1970 et 1980.

- Le domaine regroupant les effectifs relevant de la « physique chimie » (fig. 2) est un domaine de recrutement récent où la moyenne d'âge est la plus jeune. Les femmes y sont très minoritaires. Elles représentent 17 % de cet effectif et 28 % de l'effectif des moins de 45 ans.

- Le domaine « sciences de la vie » (fig. 3) concerne l'activité de 43 % de l'ensemble des chercheurs titulaires et accueillis. C'est le domaine d'exercice principal des hommes à l'IRD (46 %). Les femmes représen-

18. Toutes sciences humaines et sociales, ce groupe correspond aux ressortissants de la commission d'évaluation n° 4 (Commission scientifique sectorielle, CSS4).

19. Agronomie, biochimie, biologie cellulaire, biologie des organismes, biologie des populations, écologie marine et continentale, végétale et animale, épidémiologie, génétique, microbiologie, systématique, nutrition, médecine. Ce groupe correspond aux ressortissants des CSS2 et CSS3.

20. Mathématiques, chimie, physique, climatologie, géologie, hydrologie, géochimie, géophysique, sciences de l'ingénieur, sciences de l'univers. Ce groupe correspond aux ressortissants de la CSS1 et aux chercheurs en mathématiques et sciences de l'ingénieur de la CGRA1.

tent 18 % de cet effectif et 29 % de l'effectif des chercheurs de moins de 45 ans.

- Le domaine des « sciences humaines » (fig. 4) est constitué d'hommes « âgés », leur âge moyen est de 51,3 ans, progressivement remplacés par des femmes plus jeunes. Elles forment 36 % de l'effectif de ce groupe et 59 % de cet effectif parmi les moins de 45 ans. C'est le domaine qu'elles ont commencé à investir de façon plus ancienne au début des années 1980.

Le recrutement des femmes sur des postes de chercheurs est maintenant un phénomène en voie de banalisation mais c'est surtout en raison du départ à la retraite dans les 10 à 15 prochaines années des contingents masculins plus anciens que se produira un rééquilibrage en termes de parité. En effet, le pourcentage de femmes parmi les chercheurs de moins de 45 ans est de 36 % alors qu'il est de 15 % parmi les chercheurs de plus de 45 ans (fig. 5).

Fig. 2 - Effectifs par âge en chimie, physique, mathématiques, sciences de l'univers et sciences de l'ingénieur (moyenne mobile sur 2 ans, âge moyen des hommes : 47,1 - âge moyen des femmes : 40,3)

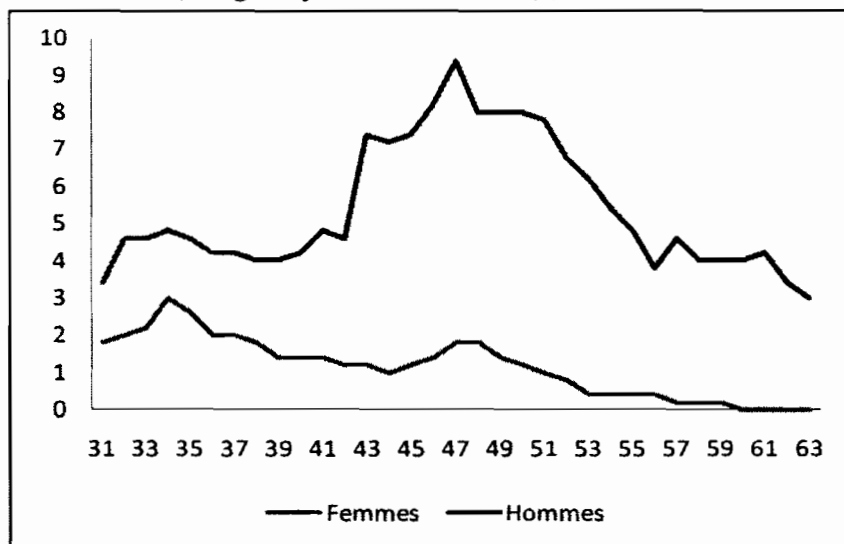


Fig. 3 - Effectifs par âge en médecine et sciences de la vie (moyenne mobile sur 2 ans, âge moyen des hommes : 48,4 - âge moyen des femmes : 42,7)

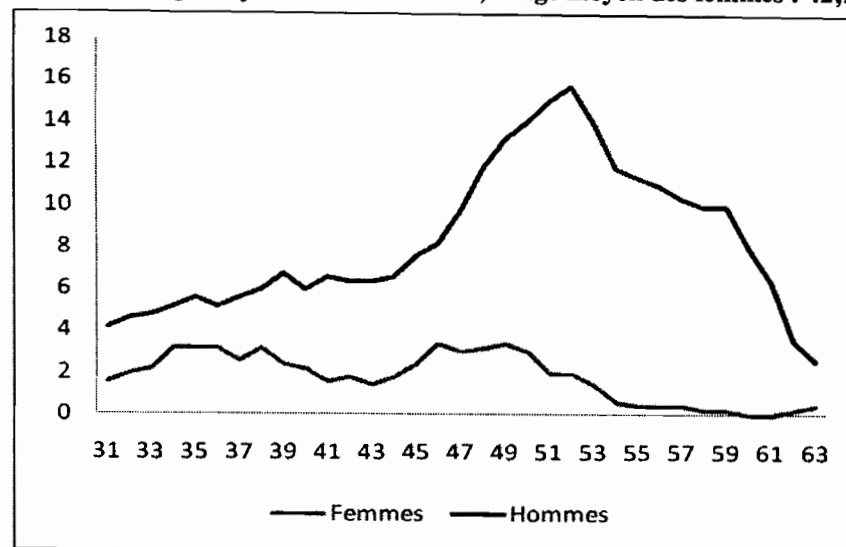
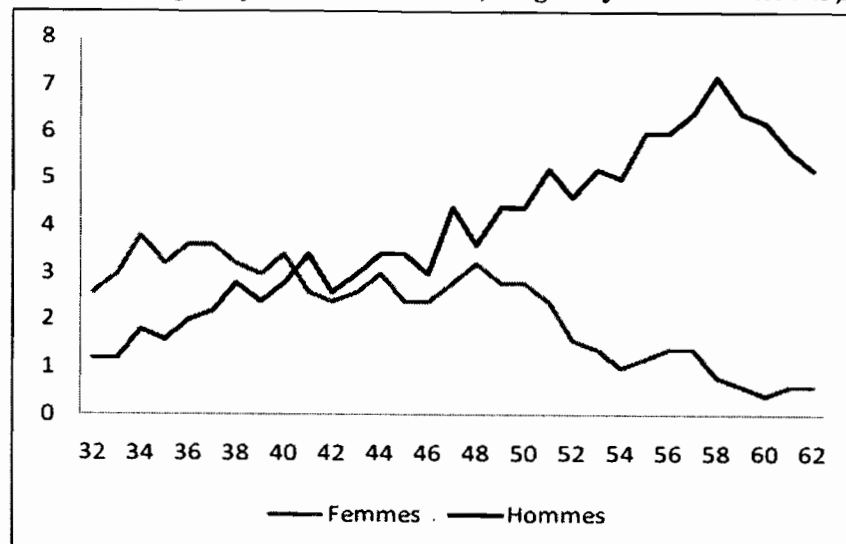
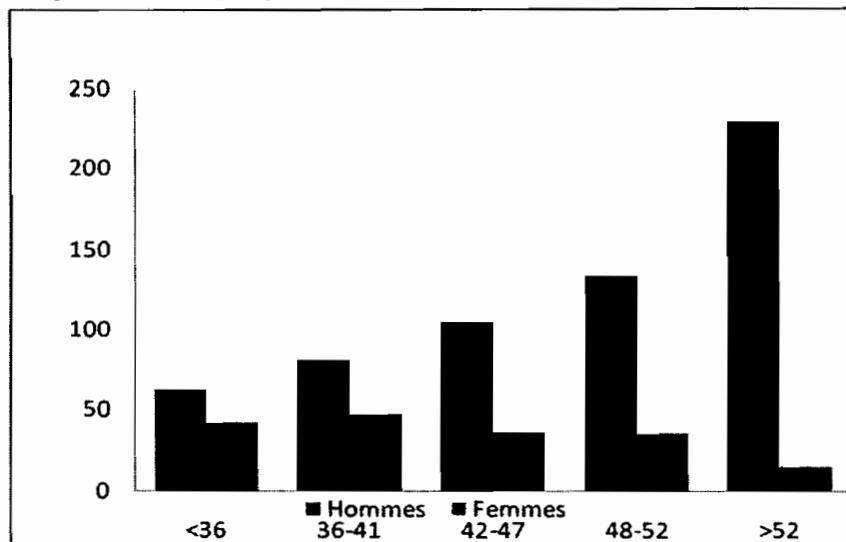


Fig. 4 - Effectifs par âge en sciences humaines et sociales (moyenne mobile sur 2 ans, âge moyen des hommes : 51,3 - âge moyen des femmes : 43,2)



Graphiques élaborés sur la population de chercheurs titulaires ou en accueil rémunérés par l'IRD en mai 2007. Lissage moyenne mobile sur deux ans.

Fig. 5 - Effectifs par groupe d'âge



De 1999 à 2007, le pourcentage de femmes aux recrutements externes a été de 43 % en moyenne, reflétant l'augmentation constante du nombre de postulantes. Pour les années 2003-2007, seule période pour laquelle nous disposons d'informations sur le nombre de candidates aux concours, le pourcentage de femmes a été de 42 % parmi les postulants et de 39 % parmi les admis. Sur ces 5 années, plus de la moitié des candidates se sont présentées à des concours en sciences humaines et sociales, seulement 11 % d'entre elles à des concours en sciences de la physique et chimie de l'environnement, 18 % en sciences biologiques et médicales et 18 % en sciences des systèmes écologiques²¹.

Les recrutements féminins correspondent globalement à leur niveau de candidature hormis le cas de la CSS1 qui représente des disciplines nouvelles à l'IRD où ils ont été très supérieurs (26 % de femmes parmi les candidats et 42 % parmi les admis), et le cas de la CSS2 où les effectifs sont majoritairement masculins et où les taux d'admission ont été très inférieurs (46 % de femmes parmi les candidats et 26 % parmi les admis).

21. Recrutement et évaluations sont faits par des Commissions scientifiques sectorielles : CSS1 pour les sciences de la physique et chimie de l'environnement, CSS2 pour les sciences biologiques et médicales, CSS3 pour les sciences des systèmes écologiques, CSS4 pour les sciences humaines et sociales

- Répartition par grade

Plus jeunes, les femmes sont moins présentes dans les grades les plus élevés : 85 % des femmes sont chargées de recherche de 2^e classe (CR2) ou de 1^{re} classe (CR1), et seulement 15 % sont directeurs de recherche de 2^e classe (DR2) ou plus alors que 43 % des hommes sont dans ce cas. Parmi les chercheurs titulaires²² de moins de 50 ans, 7 % des femmes sont DR alors que ce taux est de 19 % pour les hommes. À 50 ans et plus, 49 % des femmes sont DR alors que 65 % des hommes le sont. Cette différence au-delà de 50 ans peut indiquer que les femmes sont moins facilement promues que leurs homologues masculins.

Le pourcentage de chercheurs DR varie selon les domaines de recherche. Pour les agents de plus de 50 ans, 50 % des femmes et 67 % des hommes sont DR en sciences humaines, ces chiffres sont respectivement de 33 % et 62 % pour les sciences de la vie (CSS2 et CSS3). Le pourcentage de chercheurs DR est plus important dans les sciences mathématiques, physiques, chimiques, les sciences de l'univers et de l'ingénieur bien que les chercheurs soient plus jeunes dans ces secteurs d'activité et les femmes tout comme les hommes sont plus facilement promues. Ce domaine ne compte que 5 femmes de plus de 50 ans, 4 d'entre elles sont DR.

Les femmes exercent également moins de fonctions à l'IRD proportionnellement à leur effectif (chargé de mission, directeur de département, d'unité ou de service, représentant, régisseur²³), 14 % des chercheurs ayant ces responsabilités sont des femmes. Parmi les hommes chercheurs, 13 % d'entre eux sont chargés de fonction alors que ce pourcentage n'est que de 7 % pour les femmes, essentiellement en tant que directrices d'unité de recherche. Ce sont les plus âgées et les plus gradées d'entre elles alors que ce n'est pas forcément le cas pour les hommes. Parmi les femmes inscrites dans le domaine de la biologie, une seule femme est chargée de fonction en tant que directrice d'unité.

22. Pour tenir compte des femmes titulaires en congé parental ou en détachement temporaire et en voie de réintégration, nous avons considéré tous les chercheurs titulaires rémunérés ou non par l'IRD : en activité, en disponibilité (9), en détachement (17), en congé maladie, en congé parental (3 congés maternité). Les agents en CDD, les retraités conservés dans la base du personnel, ainsi que les personnels temporairement en accueil n'ont pas été pris en compte étant donné leur spécificité. Près de la moitié des chercheurs en CDD sont des femmes (48 %), les chercheurs en accueil-expatriation surtout des hommes directeurs de recherche (76 %).

23. Les régisseurs ne sont généralement pas issus du corps des chercheurs mais quelques chercheurs occupent cette fonction. Les chiffres mentionnés correspondent au pourcentage, parmi la population de chercheurs, d'agents en charge de fonction quelles que soient ces fonctions.

- Caractéristiques familiales des hommes et femmes chercheurs

Il est classiquement admis que la moindre place des femmes sur le marché du travail, et en particulier aux postes plus élevés, est liée aux contraintes de la maternité et aux charges de la vie familiale. Une étude réalisée aux États-Unis à partir d'une enquête longitudinale portant sur 160 000 titulaires de doctorat cherchant à évaluer l'effet de la formation familiale sur les carrières féminines, a montré que la raison pour laquelle la plupart des femmes quittaient le monde académique ou ne s'y engageaient pas était la maternité. Une seconde étude a ensuite été menée sur 43 000 enseignants-chercheurs titulaires dans plusieurs universités pour savoir si la carrière académique avait un impact différent sur la formation familiale des hommes et des femmes. Cette étude a montré que 70 % des hommes sont mariés avec enfants alors que ce n'est le cas que pour 44 % des femmes, que 15 % des hommes et 36 % des femmes sont sans enfant. Ceci amène les auteurs à parler du « *Baby gap* » dans le monde académique²⁴.

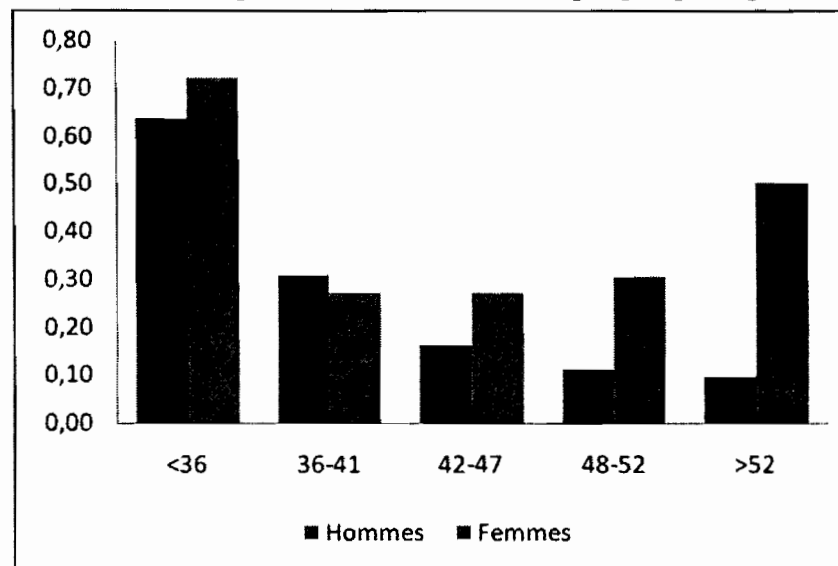
Sur l'ensemble des chercheurs titulaires de l'IRD, comptabilisés en juin 2007, 41 % des femmes déclarent ne pas avoir d'enfant alors que seulement 19 % des hommes sont dans cette situation. De même, 41 % des femmes déclarent être mariées contre 77 % des hommes. Ces différences de statut familial entre hommes et femmes chercheurs incitent à poser la question des différences de conditions de vie liées à l'exercice du métier de chercheur et à ne pas se limiter à celle des différences de carrière.

Pour les plus jeunes générations, chercheurs de moins de 43 ans, les pourcentages d'hommes et de femmes n'ayant pas eu d'enfant (44 % et 48 % respectivement chez les titulaires) ne sont pas statistiquement différents. Cela peut être le signe d'une plus grande égalité de conditions de vie pour les jeunes chercheurs. Cependant, compte tenu des différences dans la durée de la période procréative, il est possible que cet écart augmente et devienne significatif. Au-delà de 43 ans, 32 % des femmes et 11 % des hommes n'ont pas d'enfant. Lorsque les chercheurs ont des enfants, les femmes en ont toujours significativement moins que les hommes. Il existe donc des différences importantes dans le profil familial des hommes et des femmes chercheurs de l'IRD. Les femmes sont en moyenne plus jeunes que les hommes, mais si on examine ces différences par tranche d'âge, le taux de vie maritale est plus élevé pour les hommes quelle que soit la

24. Mary Ann MASON and Marc GOULDEN, « Do Babies Matter : The Effect of Family Formation on the Life Long Careers of Academic Men and Women », *Academe*, 2002, 88(6) : <http://www.grad.berkeley.edu/deans/mason/articles.shtml> ; des mêmes auteurs, « Do Babies Matter (Part II) ? Closing the Baby Gap », *Academe*, 2004 : <http://www.grad.berkeley.edu/deans/mason/articles.shtml>

classe d'âge (fig. 8). La différence de statut familial entre hommes et femmes est plus importante pour les générations les plus anciennes. Le taux d'infécondité est particulièrement élevé chez les femmes plus âgées et il n'y a que pour les jeunes CR2 que l'on ne constate pas de différence entre les sexes (fig. 6 et 7).

Fig. 6 - Pourcentage de chercheurs sans enfant par groupe d'âge



- Carrières et vie familiale

Le faible recrutement de femmes chercheuses à l'IRD (ex-ORSTOM) a longtemps été justifié par les plus grandes difficultés qu'elles auraient à conjuguer vie familiale et expatriation et donc par l'incompatibilité supposée du travail féminin avec les obligations de l'Institut. Les contraintes de l'expatriation sont-elles incompatibles avec la vie de famille pour les femmes, leur imposant célibat et absence d'enfant ?

Les renseignements sur l'expatriation des agents de l'IRD (durée et lieu d'expatriation) ne sont disponibles dans les fichiers du personnel que depuis 1984²⁵. Nous avons donc considéré uniquement la population des chercheurs recrutés à partir de 1984. Le taux d'expatriation des femmes

25. La reconstitution de ces données nécessiterait une recherche dans les archives et l'analyse des dossiers individuels de chaque agent mais il n'est pas certain que ces renseignements puissent être trouvés avec exactitude pour les agents plus anciens.

Fig. 7 - Pourcentage de chercheurs sans enfant par grade

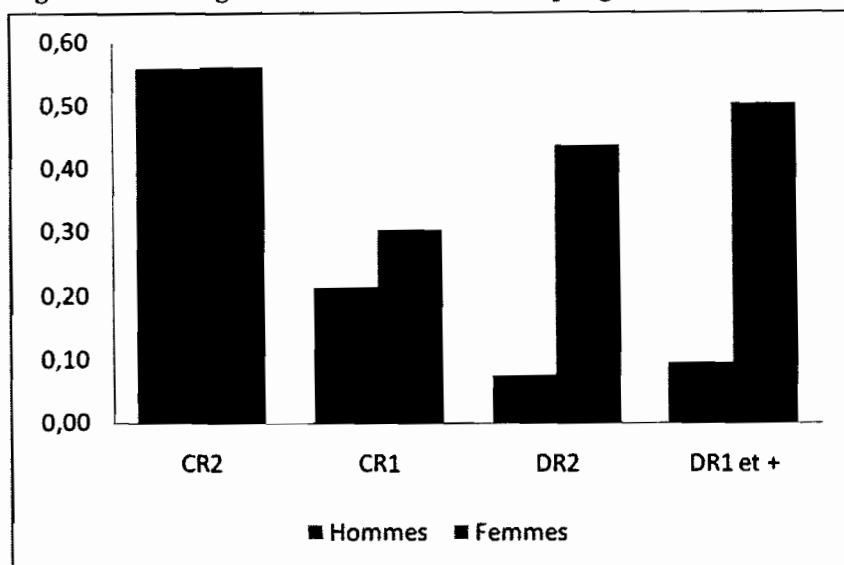


Fig. 8 - Pourcentage de chercheurs mariés par groupe d'âge



chercheuses, compris comme le rapport du temps passé à l'étranger sur le total du temps passé à l'IRD depuis le recrutement pour les agents toujours en activité, est en moyenne plus faible que celui des hommes (0,31 contre 0,48). Ce moindre taux d'expatriation des femmes par rapport aux hommes est statistiquement significatif quelle que soit la situation familiale, le grade, l'âge des agents ou le domaine disciplinaire hormis pour les sciences sociales et les agents de moins de 36 ans pour lesquels cette différence n'est pas significative. Par ailleurs, que ce soit pour les hommes ou pour les femmes, le taux d'expatriation est en moyenne toujours plus élevé lorsque les agents sont mariés et/ou lorsqu'ils ont des enfants. Il ne semble donc pas que les femmes chargées de famille aient des difficultés à conjuguer expatriation et contraintes de la vie familiale puisqu'elles sont plus expatriées que les femmes sans enfant ou conjoint officiel. Les raisons du moindre taux d'expatriation des femmes ne tiennent ni à l'âge, ni au grade, ni à la situation de famille.

Une partie de ces chercheurs (26 % de l'ensemble) n'a jamais été affectée à l'étranger : 40 % des femmes et 19 % des hommes. Les chercheurs n'ayant jamais été expatriés sont surtout des jeunes CR2, plutôt célibataires et sans enfant. Les moyennes de temps passé en expatriation sont biaisées du fait du nombre assez important de jeunes, de jeunes femmes en particulier, n'ayant pas encore été expatriés mais susceptibles de l'être. Lorsqu'on examine le taux d'expatriation sans tenir compte des agents n'ayant jamais ou pas encore été affectés à l'étranger, le temps moyen d'expatriation est toujours significativement plus faible pour les femmes (0,52 pour les femmes et 0,60 pour les hommes). Pour les femmes, la durée d'expatriation (temps passé à l'étranger/temps écoulé depuis le recrutement) ne diffère pas selon leur situation familiale, qu'elles soient mariées ou non, avec ou sans enfant. Les arguments souvent invoqués dans ce sens ne sont donc pas fondés. Par contre, les hommes mariés et pères de famille ont des durées d'expatriation (temps passé à l'étranger/temps écoulé depuis le recrutement) significativement supérieures à celles des hommes sans charge de famille déclarée. Le profil qui se distingue est celui des hommes pères de famille qui sont plus longuement expatriés que toutes les autres catégories de chercheurs.

Parmi les agents titulaires recrutés après 1983, un grand nombre n'a jamais effectué de séjour à l'étranger. Il s'agit surtout de femmes, surreprésentées dans cette catégorie de chercheurs (66 % des femmes de moins de 36 ans et 49 % des femmes de moins de 42 ans), et des personnes non mariées et sans enfant. Il importe de se demander pourquoi un si grand nombre de jeunes femmes sans charge familiale, et *a priori* libres de ces

contraintes, n'ont jamais eu d'affectation à l'étranger. Notamment si cela résulte d'un choix délibéré dans le cadre d'une stratégie de carrière plus académique ou si cela correspond à une contrainte imposée par les supérieurs hiérarchiques qui décident du choix des agents affectés à l'étranger. Le travail de terrain dans les pays du Sud détermine l'expérience et la connaissance de ces pays et de leurs communautés scientifiques, l'insertion dans les réseaux internationaux des professionnels du développement, la capacité à construire et diriger des projets en partenariat avec les pays du Sud et donc les compétences demandées aux agents de l'IRD. Le temps et le nombre de séjours à l'étranger sont des paramètres importants de l'évaluation et du déroulement de carrières à l'IRD, notamment pour le passage au grade de DR.

- Représentation des femmes dans les instances scientifiques²⁶

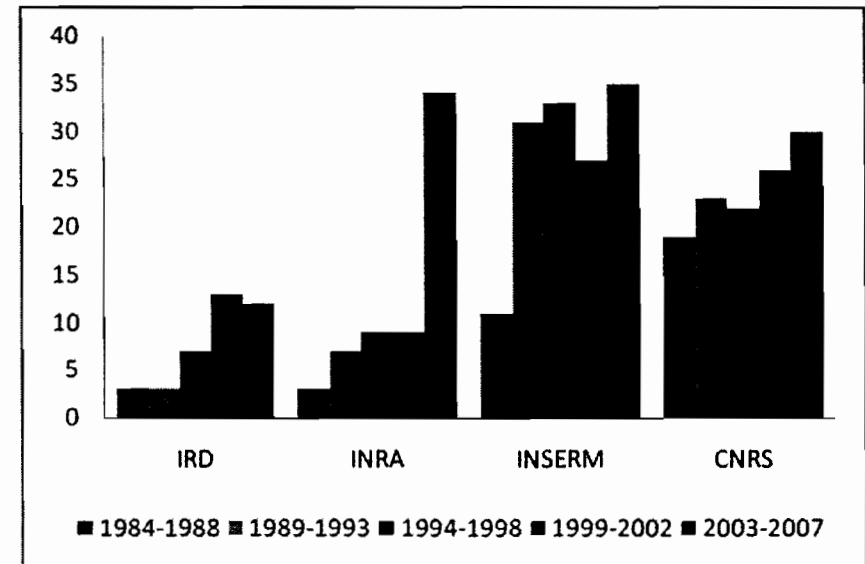
Le pourcentage de femmes chercheuses est plus faible à l'IRD que dans les autres EPST, leur participation dans les instances d'évaluation scientifique, enjeu majeur de la parité, est également plus faible. Pour la mandature 2003-2007, alors qu'il y avait 21 % de femmes chercheuses en moyenne sur la période, la proportion de femmes dans les Commissions scientifiques spécialisées de l'IRD a été de 12 %. Ce pourcentage est de 25 % en moyenne pour l'ensemble des EPST et EPIC français (fig. 9)²⁷.

26. De 1964 à 1984 l'évaluation des chercheurs et techniciens était faite par des Comités techniques, au nombre de 16, représentant les grands domaines disciplinaires de l'ORSTOM. Le dernier mandat des Comités techniques a été écourté par la réforme de l'ORSTOM lors de son changement de statut en 1984. Cette réforme a eu pour conséquence la suppression des Comités techniques et leur remplacement par 7 Commissions scientifiques organisées en 22 sous-commissions. Une nouvelle réforme des instances d'évaluation a été mise en place en octobre 1999, écourtant la durée d'activité de la 4^e mandature des Commissions scientifiques. Les 7 Commissions précédentes ainsi que la CSATA ont été remplacées par 4 Commissions scientifiques sectorielles et 2 CGRA, entraînant une modification de la répartition des disciplines dans les différentes Commissions. La mandature actuelle, 2003-2007, est la deuxième édition des instances d'évaluation dans cette configuration.

27. Les dates de mandatures successives sont légèrement différentes à l'IRD (voir note 23). Nous avons indiqué les mêmes périodes par souci de comparaison. Les dates et pourcentages de femmes dans les instances d'évaluation scientifique à l'IRD sont : 1984-1988 (3 %), 1988-1992 (3 %), 1992-1996 (3 %), 1996-1999 (7 %), 1999-2003 (13 %), 2003-2007 (12 %).

À l'INRA, l'arrivée de Marion Guillou comme Directrice générale de l'Institut en 2000 a peut-être été le facteur déclenchant d'une plus grande attention portée aux femmes de cet Institut. En 2003, il y eut dans cet Institut une application stricte du décret sur la parité de 2002 (N° 2002-766), faisant obligation à l'ensemble de la fonction publique de l'État de garantir une représentation équilibrée des deux sexes, en adoptant une proportion mini-

Fig. 9 - Pourcentage de femmes dans les Commissions scientifiques spécialisées des principaux EPST



Les membres des diverses instances scientifiques²⁸ sont pour moitié des personnalités nommées, pour moitié des agents de l'Institut qui sont élus. Une étude de l'Observatoire des sciences et techniques²⁹ sur la place des femmes dans les instances scientifiques, réalisée sur l'ensemble des EPST et la plupart des EPIC et GIP français, montre que, en moyenne, pour tous ces établissements, le pourcentage de femmes parmi les membres élus est toujours plus élevé que celui parmi les membres nommés. Il est étonnant de constater que c'est l'inverse que l'on observe à l'IRD où ce n'est que grâce à la nomination de personnalités féminines que la représentation des femmes est assurée (fig. 10). Pour la mandature 2003-2007, il y avait 10 femmes nommées et 3 élues dans les CSS. Il n'y a eu aucune femme élue à la CSS2 pour les deux mandatures et ce fut également le cas pour la CSS3 en 2003-2007. Ces deux CSS correspondent aux sciences

male d'un tiers de personnes de chaque sexe dans les diverses instances de représentation, sélection, évaluation.

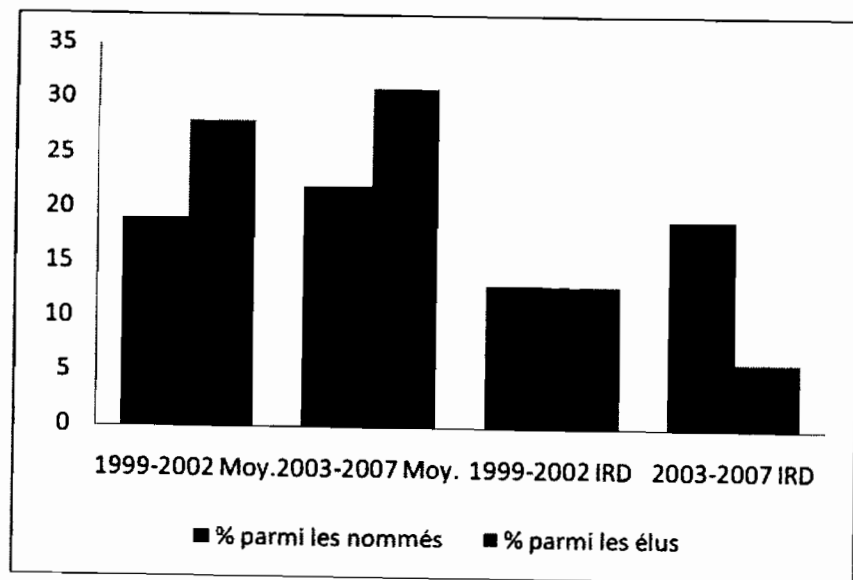
28. Commissions scientifiques sectorielles (CSS), Commissions de gestion de la recherche et de ses applications (CGRA), Conseil scientifique (CS).

29. Martine CARISEY, « Analyse de la participation des femmes aux instances scientifiques », OST, Rapport commandité par la Mission pour la parité dans la recherche et l'enseignement supérieur, disponible sur le site internet de la Mission, mars 2006.

de la vie où les femmes sont plus minoritaires (18 % des effectifs) et où les écarts entre hommes et femmes pour le taux de promotion au grade DR, le taux de recrutement et le taux d'expatriation sont les plus élevés. Le nombre de femmes en sciences de la vie est cependant non négligeable : 36 % des femmes chercheuses à l'IRD travaillent dans ce secteur.

La représentation du personnel de l'Institut dans les diverses instances (CSS, CGRA, CS) se fait par collège. Parmi les élus, il faut 36,5 % d'agents du collège 1 (directeurs de recherche), 34,4 % du collège 2 (chargés de recherche) et 29 % d'agents du collège 3 (ITA). Le pourcentage de femmes parmi les directeurs de recherche est de 9 %, moins de 3 % d'entre elles sont des élues du collège 1. Le pourcentage de femmes parmi les chargés de recherche est de 30 %, il n'y a que 10 % de femmes parmi les élus du collège 2. Le pourcentage de femmes parmi les ITA est de 56 % et il n'y a que 35 % de femmes parmi les élus du collège 3. La sous-représentation des femmes concerne toutes les catégories d'agents.

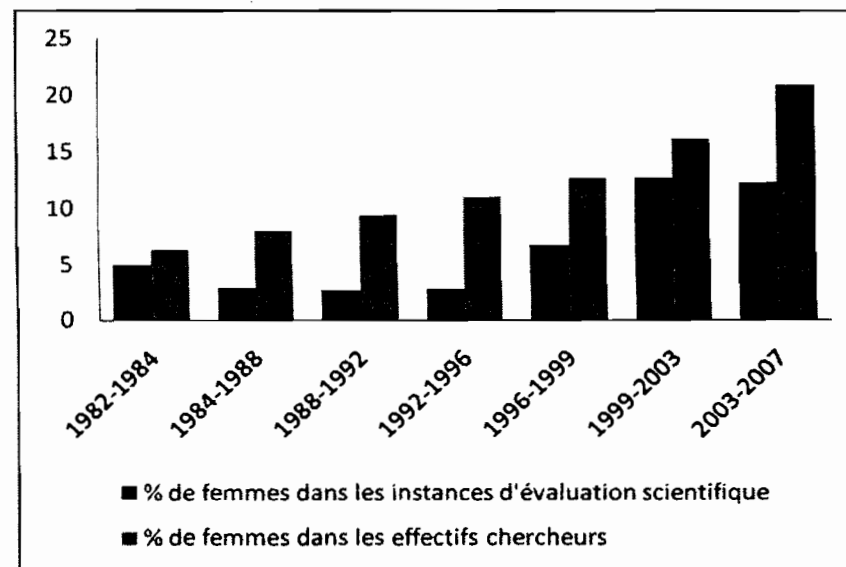
Fig. 10 - Pourcentage de femmes parmi les élus et les nommés dans les instances d'évaluation, IRD et moyenne des Instituts de recherche



Contrairement aux autres EPST, il y n'a pas eu d'amélioration de la représentation des femmes dans les instances d'évaluation scientifique. Sur la période 1982-1984, la proportion de femmes était de 6,3 % parmi l'effectif chercheurs et de 5 % parmi les membres des Comités techniques.

Le changement de statut de l'ex-ORSTOM et la mise en place des CSS a abouti à une moindre représentation des femmes pourtant plus nombreuses (fig. 11)³⁰.

Fig. 11 - Évolution du pourcentage de femmes dans les effectifs chercheurs et dans les Commissions scientifiques sectorielles.



Cette description de la place des femmes montre que celles-ci sont moins facilement promues, moins affectées à l'étranger et moins bien représentées dans les instances d'évaluation scientifiques. Elle montre aussi que les femmes sont plus nombreuses en sciences humaines et sociales et que leur place (recrutement, promotion, expatriation) est plus difficile dans les domaines anciennement installés et dominés par les hommes (sciences de la vie) et plus facile dans les disciplines les plus « jeunes ». L'Observatoire scientifique et technique chargé d'analyser l'activité scientifique en France, évalue également la parité dans les différents organismes d'enseignement et de recherche. Ses rapports indiquent que la « culture d'établissement » s'impose comme un facteur explicatif plus fort que les disciplines pour ce qui concerne la parité. L'IRD est particulièrement montré du doigt. L'INRIA et le LCPC sont les deux seuls EPST à présenter un pourcentage de femmes chercheuses plus faible que celui de l'IRD, par

30. La période 1982-1984 correspond à la dernière mandature des Comités techniques.

contre, « l'avantage masculin³¹ » (pourcentage de chercheurs DR chez les hommes/pourcentage de chercheurs DR chez les femmes) y est relativement faible : 1,73 au LCPC et 0,91 à l'INRIA en 2005. Ce chiffre est de 2,51 à l'IRD cette même année, supérieur à ce qu'il est dans les autres EPST en moyenne et à l'Université.

4 - Existe-t-il des biais jouant à l'encontre des femmes chercheuses ?

Les phénomènes de « plafond de verre » et les écarts de salaire dont pâtissent les femmes dans le monde du travail sont bien documentés et objets de nombreuses études de mieux en mieux évaluées et argumentées. Le monde académique, où recrutements et promotions sont basés sur des critères objectifs et méritocratiques et où, à grade égal, le salaire est égal, a longtemps revendiqué sa neutralité sur les questions de genre. Cette assertion est cependant battue en brèche par de nombreux travaux mettant en évidence l'absence de neutralité des systèmes d'évaluation par les pairs et des différences d'attitudes et de conditions de travail défavorables aux femmes. Ces biais informels, conscients ou non, ainsi que des comportements cognitifs ou psychologiques différents limitent, à qualité égale, la carrière des femmes dans le monde de la recherche, induisant parfois des attitudes d'auto-exclusion.

- Le système d'évaluation

La première étude qui a brisé le tabou de la neutralité des systèmes d'évaluation³² est celle de Wenneras et Wold (1997) mettant en évidence

31. L'avantage masculin est un indicateur standard de la parité.

32. La neutralité des systèmes d'évaluation par les pairs n'est pas mise en cause seulement pour ce qui concerne les femmes mais plus généralement à l'encontre de tout groupe « minoritaire » en raison de préconceptions acquises (Monica BIERNAT, Melvin MANIS and Thomas E. NELSON, « Stereotypes and Standards of Judgment », *Journal of Personality and Social Psychology*, 1991, 66, p. 5-20). Cela s'applique également pour l'accès aux publications (Tom TREGENZA, « Gender Bias in the Referring Process ? », *Trends in Ecology and Evolution*, 2002, 17(8), p. 349-350 ; Amber E. BUDDEN, Tom TREGENZA, Lonnie W. AARSSSEN, Julia KORICHEVA, Roosa LEIMU and Christopher J. LORTIE, « Double-Blind Review Favours Increased Representation of Female Authors », *TRENDS in Ecology and Evolution*, 2008), l'impact des réseaux ou du capital social sur le succès des propositions de recherche ou sur les promotions (Robert M. FEINBERG and Gregory PRICE, « The Funding of Economics Research : Does Social Capital Matter for Success at the National Science Foundation ? », *The Review of Economics and Statistics*, 2004, 86(1), p. 245-252 ; Suzanne DE JANASZ and Sherry E. SULLIVAN, « Multiple Mentoring in Academe : Developing the Professional Network », *Journal of Vocational Behavior*, 2004, 64, p. 263-283).

le fait que les femmes devaient avoir deux fois et demi plus de publications de même qualité que les hommes pour obtenir des bourses postdoctorales dans le domaine de la biomédecine en Suède. Depuis lors, ce résultat a été corroboré par de très nombreux travaux, y compris par des études expérimentales ou de type « testing », où de mêmes CV ont été successivement soumis à évaluation avec des noms masculins et féminins³³. Dans toutes ces études les femmes sont systématiquement moins bien évaluées. Les jugements sont plus sévères ou dépréciatifs, les performances sont sous-estimées, attribuées au hasard ou à leur directeur de laboratoire, ce qui n'est pas le cas lorsque le postulant est un homme.

- Les « autres différences »

Une enquête, retentissante par ses conséquences, a été réalisée en 1995 au MIT sur les femmes arrivées en haut de la hiérarchie. Alors qu'il était reconnu que ces femmes avaient dû satisfaire à des exigences plus élevées pour accéder à ces postes, il apparut qu'elles étaient systématiquement discriminées en termes de salaire et de moyens de recherche par rapport à leurs collègues masculins, que la marginalisation était bien plus effective en fin de carrière qu'en début de carrière, que cela concernait toutes les disciplines, et qu'elles n'osaient pas en parler par crainte d'une plus grande marginalisation³⁴. Des enquêtes similaires ont alors été effectuées dans la plupart des universités américaines aboutissant généralement au même constat.

La productivité des femmes chercheuses est en moyenne plus faible que celle des hommes. Ceci est généralement attribué aux contraintes de la vie familiale et à un temps de travail professionnel en moyenne plus faible pour les femmes mais également au fait que les femmes se spécialisent moins, s'engagent plus dans des travaux d'intérêt collectif non directement rentables pour leur carrière, et surtout sont moins insérées dans les

33. Amber E. BUDDEN *et al.*, « Double-Blind Review Favours Increased Representation of Female Authors », *op. cit.* ; Claudia GOLDIN and Cecilia ROUSE, « Orchestrating Impartiality : the Impact of "Blind" Audition on Female Musicians », *American Economic Review*, 2000, 90(4), p. 715-741 ; Rhea E. STEINPREIS, Katie A. ANDERS and Dawn RITZKE, « The Impact of Gender on the Review of Curricula Vitae of Job Applicants and Tenure Candidates : a National Empirical Study », *Sex Roles*, 1999, 41, p. 509-528 ; Tom TREGENZA, « Gender Bias in the Referring Process ? », *op. cit.* ; Frances TRIX and Carolyn PSENKA, « Exploring the Color of Glass : Letters of Recommendation for Female and Male Medical Faculty », *Discourse and Society*, 2003, 14, p. 191-220.

34. MIT, « A Study on the Status of Women Faculty in Science at MIT », 1999 : <http://web.mit.edu/fnl/women/women.html>.

réseaux professionnels (« *old boys networks*³⁵ »). Il est reconnu que le succès d'une carrière scientifique repose sur des facteurs déclenchants, en majorité liés à certaines stratégies de collaboration entre chercheurs, et dont les effets sont cumulatifs, débouchant sur des opportunités toujours plus nombreuses (« *Matthew effect*³⁶ »). Ces « conditions » d'échec ou de succès, au caractère renforçant, caractérisent le secteur de la recherche et concernent tous les chercheurs hommes ou femmes, mais les femmes sont souvent exclues des réseaux de stratégies payantes et en tirent moins de bénéfices lorsqu'elles en font partie³⁷.

De nombreux travaux ont été réalisés sur les différences de salaire entre hommes et femmes dans le monde académique anglo-saxon. Ces études qui tiennent compte des effets de génération, des facteurs familiaux, de la spécialisation disciplinaire, des appartenances institutionnelles, du cursus suivi et des différences de productivité, concluent toutes à des écarts de

35. Isabelle BACKOUCHE, Olivier GODECHOT et Delphine NAUDIER, *op. cit.* ; Myriam CARRERE, Séverine LOUVEL, Vincent MANGEMATIN, Catherine MARRY, Christine MUSSE-LIN, Frédérique PIGEYRE, Mareva SABATIER et Annick VALETTE, « Entre discrimination et auto-censure : les carrières des femmes dans l'enseignement supérieur et la recherche », Contrat de recherche INRA/MENRT, Rapport final, Paris, 2006 ; Uri GNEEZY, Muriel NIEDERLE and Aldo RUSTICHINI, « Performance in Competitive Environments : Gender Differences », *The Quarterly Journal of Economics*, 2003, p. 1049-1074 ; Hetty VAN HEMMERIK, « Gender Difference in the Creation of Different Types of Social Capital : a Multilevel Study », *Social Network*, 2006, 28, p. 24-37 ; Catherine KIRCHMEYER, « The Different Effects of Family on Objective Career Success across Gender : a Test of Alternative Explanations », *Journal of Vocational Behavior*, 2006, 68, p. 323-346 ; Garey C. DURDEN, Patricia GAYNOR and Kellie MASKE, « Determinants of Productivity among Male and Female Economists », *Economic Inquiry*, 2003, 41, p. 555-564 ; John M. McDOWELL, Larry D. SINGELL and Mark STATER, « Two to Tango ? Gender Differences in the Decisions to Publish and Coauthor », *Economic Enquiry*, 2006, 44(1), p. 153-168 ; Mareva SABATIER, Myriam CARRERE and Vincent MANGEMATIN, « Profiles of Academic Activities and Careers : Does Gender Matter ? An Analysis Based on French Life Scientist CVs. », *Journal of Technology Transfer*, 2006, 31, p. 311-324.

36. Robert K. MERTON, « The Matthew Effect in Science », *Science*, 1968, 159(3810), p. 56-63 ; du même auteur, « The Matthew Effect in Science II », *ISIS*, 1988, 79, p. 606-623.

37. Margaret W. ROSSITER, « The Matthew Matilda Effect in Science », *Social Studies of Science*, 1993, 23(2), p. 325-341.

salaire non expliqués³⁸. Mais il est aussi montré que ces différences tendent à diminuer pour les plus jeunes générations³⁹.

- Qu'en est-il en France ?

Deux études économétriques sur grand échantillon ont été réalisées en France, l'une sur les chercheurs en biologie à l'INRA⁴⁰, l'autre sur les chercheurs en sciences sociales de l'EHESS⁴¹.

Pour l'INRA, les auteurs ont analysé les temps de passage dans le corps des directeurs de recherche pour les hommes et les femmes et les facteurs d'accélération ou de ralentissement de carrière en tenant compte du nombre et du facteur d'impact des publications, du nombre et type de diplômes, de la mobilité avant et après le recrutement à l'INRA, de l'âge et de la date d'entrée, de l'appartenance à des réseaux de recherche, associations, instances scientifiques, direction de projets et fonctions administratives. Les auteurs ont utilisé des modèles de durée tenant compte de l'hétérogénéité observée et inobservée entre les individus. Les femmes comptent pour 37 % de l'effectif des chercheurs, 15 % d'entre elles sont DR, 43 % des hommes le sont. Le score de publications des femmes est en moyenne plus faible que celui des hommes mais lorsque les femmes sont DR, les niveaux et qualité de publication des femmes sont plus élevés que pour les hommes de ce grade. Les résultats de cette étude montrent que, compte tenu de l'ensemble des différents « facteurs objectifs » de carrière introduits dans les modèles mais aussi de l'hétérogénéité inobservée entre les chercheurs, le temps de promotion est en moyenne plus long pour les femmes que pour les hommes et que la mobilité des chercheurs — construction d'un réseau relationnel — (postdoctorat, séjours à l'étranger ou dans d'autres institutions) accélérerait l'avancement de carrière mais seule-

38. Donna K. GINTHER and Kathy J. HAYES, « Gender Differences in Salary and Promotion in the Humanities », *American Economic Review*, 1999, 89(2), p. 397-402 ; Donna K. GINTHER and Shulamit KHAN, « Women in Economics : Moving up or Falling off the Academic Career Ladder ? », *Journal of Economic Perspectives*, 2004, 18(3), p. 193-214 ; Peter TOUMANOFF, « The Effects of Gender on Salary-at-Hire in the Academic Labor Market », *Economics of Education Review*, 2005, 24, p. 179-188.

39. John McDOWELL, Larry D. SINGELL and James ZILLIACK, « Cracks in the Glass Ceiling : Gender and Promotion in the Economic Profession », *American Economic Review*, 1999, 89(2), p. 392-396 ; Des mêmes auteurs, « Gender and Promotion in the Economic Profession », *Industrial and Labor Relations Review*, 2001, 54(2), p. 224-244.

40. Myriam CARRERE *et al.*, « Entre discrimination et auto-censure : les carrières des femmes dans l'enseignement supérieur et la recherche », *op. cit.* ; Mareva SABATIER, Myriam CARRERE and Vincent MANGEMATIN, « Profiles of Academic Activities and Careers : Does Gender Matter ? An Analysis Based on French Life Scientist CVs. », *op. cit.*

41. Isabelle BACKOUCHE, Olivier GODECHOT et Delphine NAUDIER, *op. cit.*

ment si elle avait lieu avant le recrutement à l'INRA. Par contre, après le recrutement à l'INRA, c'est plutôt l'insertion dans des réseaux internes et plus institutionnels qui compte pour l'avancement de carrière. Les auteurs ont alors affiné leur étude pour savoir quels critères agissaient différemment pour les hommes et les femmes sur le déroulement de carrière. Ils montrent que pour être promues, les femmes devaient faire preuve de performances plus élevées que les hommes dans toutes les dimensions de l'activité des chercheurs, publications mais également insertion dans des réseaux institutionnels où elles sont généralement beaucoup moins présentes.

L'étude faite à l'EHESS résulte d'un long travail de construction d'une base de données sur les élections à l'EHESS à travers une analyse des archives et la reconstitution des CV et de la production scientifique des divers postulants au recrutement et aux concours de promotion. Les auteurs ont utilisé un modèle de probabilité de passage de grade tenant compte des phénomènes de sélection *a priori*. Ils soulignent la différence de parcours entre deux générations de femmes : celles entrées comme « chefs de travaux », appelées par un directeur d'étude à travailler sous leur autorité, et celles entrées par concours comme « maître de conférences » après la disparition du corps des chefs de travaux en 1985. Les chefs de travaux, subordonnés à un patron, étaient en grande majorité femmes. Celles-ci ont progressé peu à peu dans la hiérarchie interne sous la protection de leur mentor. Les femmes entrées comme maître de conférences après la réforme de 1985, sont, d'une part, proportionnellement moins nombreuses et, d'autre part, plus difficilement promues. Les auteurs indiquent que c'est essentiellement pour des raisons d'auto-exclusion. Les décisions de changement de corps (passage au grade de directeur d'étude) sont prises par un collège électoral et le succès d'une candidature est déterminé par l'activation d'un réseau relationnel ou d'un travail de lobbying déterminant auquel les femmes n'ont pas, ou moins accès.

En dehors du secteur académique, une étude réalisée par l'Institut IPSOS sur 7 200 diplômés de grandes écoles (Polytechnique, École des mines, École centrale, ENPC, ESCP, HEC, ESSEC, INSEAD, ENA) montre que les femmes (35 % de l'échantillon) ont la même ambition, le même investissement professionnel, le même temps de travail (entre 51 et 54 heures par semaine), les mêmes priorités (intérêt dans le travail et équilibre entre travail et vie privée) et une mobilité similaire. Seulement 4 % des femmes mères de famille limitent leur temps de travail pour raison familiale. Les situations professionnelles sont cependant très différentes en termes de salaires et de postes occupés. Cette étude a montré que la vie familiale et la mobilité n'étaient pas la raison de ces différences et que

ces critères étaient largement surestimés. La grande majorité des hommes déclarent ne pas constater de différences de parcours professionnel alors que la plupart des femmes en témoignent. Elles attribuent cela au fait qu'elles sont *perçues* comme « moins leader », « moins autoritaires » et « prenant moins de risques » et reconnaissent qu'elles ont un « moindre goût du pouvoir », une « moindre participation dans les réseaux professionnels », « valorisent moins leur travail » et « demandent moins de promotions ». Les hommes ne constatent aucune différence de comportement et sont généralement convaincus que les femmes diplômées ont des carrières identiques aux leurs.

- Qu'en est-il à l'IRD ?

Cette étude sur l'IRD n'a pas la même possibilité d'investigation que les travaux faits à l'INRA pour les biologistes ou à l'EHESS pour les sciences sociales en raison de la faiblesse des effectifs, des disparités disciplinaires et de l'absence de données renseignées sur la production individuelle des chercheurs. D'autres aspects, à travers un recueil d'enquêtes plus qualitatives ou d'autres questionnements, sur les lieux et durées d'expatriation par exemple, pourraient être envisagés mais nécessiteraient un important travail de collecte et traitement de données qui n'a pas été fait à ce stade. Dans la ligne et à la lumière des travaux cités précédemment, il est cependant possible d'en tirer quelques conclusions :

- Il semblerait que les femmes « réussissent » mieux (recrutement, promotion, expatriation) lorsqu'elles sont plus nombreuses, moins minoritaires et mieux représentées (sciences sociales, CSS4), mieux également dans les nouveaux domaines de recrutement où elles sont minoritaires mais où la moyenne d'âge est plus jeune et l'effectif plus faible (mathématiques, sciences de l'univers, sciences de l'ingénieur), plus difficilement dans les domaines d'activité plus anciens où elles sont minoritaires et où les effectifs masculins sont très importants (sciences de la vie).

- Il importe de prendre en compte l'effet génération où jouent les changements de mentalité, le changement de statut de l'ex-ORSTOM et de la pratique de recherche, l'évolution des effectifs féminins et la visibilité des femmes chercheuses. Le découpage en trois groupes de génération paraît pertinent.

- La génération entrée avant la réforme de l'ex-ORSTOM (recrutement avec statut d'élève, agents recrutés jusque vers 1982-1983, voir fig. 1) :

C'est une époque où les recrutements féminins étaient infimes et ouvertement décidés comme tels en raison de la « nature » des femmes. C'est également l'époque des « centres Orstom » où régnait une certaine « vie communautaire » apparemment appréciée. Les expatriations étaient « obligatoires », parfois autoritaires, parfois mal vécues, induisant des stratégies de fuite (détachement, disponibilités, fonctions au siège). Il semble que ce pool de femmes ait pâti d'évaluations discriminatoires, et de nombreuses femmes ont terminé leur carrière en tant que CR I après un certain renoncement et beaucoup d'amertume pour certaines. Les archives témoignent de l'intervention de la direction pour corriger quelque peu certaines injustices graves et flagrantes dans les décisions d'avancement prises par les comités techniques. Les changements de grades, très nombreux à cette époque, étaient les seuls éléments du niveau de salaire des agents. Le caractère « accessoire » du salaire féminin était pris en compte dans l'évaluation de leur travail. « Lorsque je devais passer MRP, le comité technique a préféré classer un homme qui, pourtant, avait un moins bon dossier que le mien, en déclarant simplement qu'il avait une famille à charge. »

- La génération des arrivées graduelles et continues, 1984-1999 (voir fig. 1) :

Le changement de statut (passage au statut d'EPST) a modifié considérablement les conditions, les critères et objectifs des recherches menées à l'ex-ORSTOM : fin des centres ORSTOM, nouvelles conditions d'expatriation, diversification des champs géographiques.

De nombreuses femmes de cette génération, ou celles en activité durant cette période, témoignent des difficultés qu'elles ont eu avec les instances d'évaluation mais aussi de profondes injustices dans les attributions de responsabilités, de budgets, de missions et dans les décisions d'expatriation avec parfois des conséquences très importantes : conditions de travail plus difficiles pour elles que pour leurs collègues masculins, remise en cause de leurs recherches impliquant renoncement ou démission.

- La génération de la « montée en force » des années 2000 (voir fig. 1) :

Ces femmes sont plus nombreuses, les carrières sont moins directement liées aux séjours effectués à l'étranger, et la réforme en cours (formation des UMR avec l'Université) leur permet de diversifier leur réseau professionnel et les possibilités d'accomplissement de carrière en favorisant les parcours plus académiques où elles peuvent s'engager et réussir. Les jeunes femmes entrent à l'IRD avec un passé parfois conséquent de jeunes chercheuses, une réputation et un réseau professionnel extérieur dé-

jà acquis, ce qui les protège des aléas des conditions de parcours interne. Elles sont en meilleure position pour « négocier » leur place dans certains projets ou financements et faire reconnaître leurs propositions par les instances de l'IRD. Par ailleurs, la généralisation des financements externes, et plus spécialement les appels « jeunes chercheurs », leur offre également une certaine autonomie et indépendance vis-à-vis des décisions d'une hiérarchie qui pourrait leur être moins favorable. Ces femmes ont également bénéficié de la réforme mise en place par Philippe Lazar, premier dirigeant de l'IRD à s'engager en faveur de la parité⁴². Dès son arrivée, plusieurs femmes ont été nommées à des postes importants de la direction de l'Institut (secrétaire générale, directrices de département, représentante à l'étranger et nombreuses nominations de femmes dans les instances scientifiques). Cela ne s'était jamais produit auparavant où l'IRD (ex-ORSTOM) était dirigé par des assemblées entièrement masculines. La réforme de l'ORSTOM en 1998, devenu alors IRD, mise en place par Philippe Lazar, dans la même veine que celle effectuée précédemment à l'INSERM⁴³, a consisté essentiellement à « casser » les réseaux et positions acquises en instituant la concurrence par la soumission à évaluation des projets d'équipes, le non-renouvellement des mandats de direction d'unité et en favorisant l'ouverture de l'IRD aux autres institutions de recherche françaises et la mobilité des personnels. Son action a grandement contribué à améliorer la situation des femmes chercheuses à l'IRD. La « réforme Lazar », en suscitant des propositions de projets venus « de la base », a permis à un grand nombre de femmes de présenter leurs propres projets. Toutes les femmes actuellement directrices d'unité et progressivement passées DR, sont issues de ce mouvement d'appels à propositions et de promotion de jeunes chercheurs qui a permis de les mettre en avant. Les femmes ont maintenant une plus grande visibilité et on peut supposer que la carrière de ces jeunes générations de femmes sera plus facile mais pour certains la question mérite encore d'être posée⁴⁴.

42. Philippe Lazar a été président de l'IRD de 1997 à 2000. Voir l'éditorial de *Sciences au Sud* daté de mars-avril 2000 : « La parité et nous ? ».

43. À l'INSERM, la parité est actuellement une situation acquise, 49% des chercheurs sont des femmes.

44. « Lorsque je plébiscite une candidate à l'entrée au concours, je me demande si je ne suis pas en train de lui donner un ticket pour une voie de garage. Le déroulement de carrière pour un chercheur féminin reste beaucoup plus difficile à l'IRD que dans d'autres EPST comme le CNRS » (témoignage d'une femme DR lors des concours de recrutement).

Les femmes chercheuses des deux premières « générations » témoignent toutes d'inégalités de traitement, de conditions de vie et de carrières plus difficiles. Ces différences de traitement, qui ont abouti pour certaines à des échecs personnels, représentent pour l'IRD un gaspillage de compétences et une mauvaise gestion de ses ressources humaines. Le succès dans les parcours professionnels de ces femmes à l'IRD a longtemps reposé sur la capacité qu'ont eu certaines d'acquérir la protection de « mentors » ou la protection liée à leur condition (être « femme de ») et parfois sur le hasard (« être au bon moment au bon endroit »). L'insertion dans des réseaux professionnels, les stratégies de collaboration et les relations de protégé (mentoring) sont d'une grande importance pour la réussite académique⁴⁵. Le mentoring est fondamental pour l'insertion de tout nouvel arrivant dans un corps constitué, jeunes ou minorités. Pour les premières générations de femmes, dans la recherche comme dans d'autres secteurs d'activité, relations de protégé et relations de genre agissent conjointement. L'amélioration progressive de la situation des femmes chercheuses à l'IRD résulte, d'une part, de la plus grande « ouverture » de l'IRD, et donc d'une concurrence plus transparente et d'une diversification des collaborations, et, d'autre part, de leur plus grand nombre et donc d'un moindre handicap du fait de leur appartenance minoritaire. Comme dans d'autres secteurs, cela concourt à l'affaiblissement du système des « *old boys network*⁴⁶ », à une plus grande confiance que les femmes peuvent avoir en elles et à une meilleure capacité à défendre leur condition.

L'avancée des femmes dans la recherche n'est pas simplement liée à leur montée en force dans le système éducatif et à leur engagement en général sur le marché du travail, mais également à des volontés politiques et à un effet plus général de conjoncture et d'évolution de la recherche. Les femmes se sont d'abord insérées en occupant des places laissées vacantes. L'existence de statuts précaires ou les emplois de subordonnés, postes non convoités par les hommes, a longtemps été, pour les femmes, la voie d'accès au monde de la recherche. C'est avec la mise en place d'un statut plus attractif pour les chercheurs que les femmes ont été exclues de l'ORSTOM. À l'inverse, c'est la disparition du corps des chefs de travaux à l'EHESS qui a été préjudiciable aux femmes. En France comme à l'étranger, les deux guerres mondiales ont été des épisodes qui ont permis à des pionnières d'exception de s'installer dans les laboratoires désertés par

45. Suzanne DE JANASZ and Sherry E. SULLIVAN, « Multiple Mentoring in Academe : Developing the Professional Network », *op. cit.*

46. Et à l'apparition des « *new girls network* » en attendant que ces réseaux de pouvoir deviennent mixtes.

les hommes et d'initier de brillantes carrières sous la direction de leurs directeurs. L'évolution des savoirs et des disciplines, la nécessité du renouvellement des individus constituent un autre vecteur de l'ascension des femmes dans la recherche. Au début du siècle, les « nouvelles » facultés des sciences ont été plus ouvertes aux femmes et aux classes moyennes tandis que le recrutement social a été plus sélectif dans les facultés des lettres, plus conservatrices et plus longtemps fermées aux femmes. Actuellement, on observe le même phénomène dans les « nouvelles disciplines », sciences de l'ingénieur ou sciences de l'univers où le « plafond de verre » semble disparaître, c'est le cas à l'IRD et aussi dans les « jeunes » instituts dédiés à ces disciplines comme l'INRIA. Enfin, ce sont les politiques qui permettent d'ouvrir les portes. Les politiques volontaristes de promotion des femmes, la publicité faite à la place des femmes dans la recherche et sa surveillance sont des instruments efficaces. La réforme Chevènement accompagnée d'une augmentation considérable de moyens et de postes a représenté un brusque appel d'air initiant le recrutement de femmes à l'IRD. La réforme Lazar, avec des appels à projets favorisant les initiatives venues « de la base » et limitant le pouvoir des directeurs de département, a amélioré considérablement la position des femmes à l'IRD. Cet épisode correspond aussi à une sensibilisation aux questions de parité dans la société française, et les années 2000 ont également été une époque de promotion des femmes à l'EHESS après la constitution d'un « groupe femmes ». La politique actuelle d'universitarisation et de fusion avec l'Université permettra, certes, aux chercheuses de l'IRD de mener une carrière universitaire mais on peut s'interroger sur le sens de cette évolution et son effet sur la place des femmes à l'IRD puisque, en retour, la très grande majorité des universitaires accueillis en expatriation à l'IRD sont des hommes.

Institut de recherche pour le développement

* * *