

PARITE A L'INSTITUT DE RECHERCHE AGRONOMIQUE : L'INRA

Travail réalisé par le collectif CFDT-INRA : Août 2005

Avec les contributions par ordre alphabétique :

Isabelle Champion, Gaston Courrier, Jeanne Grosclaude, Alain Havet, Josette Kopp

Contexte général : La parité est un sujet qui a percuté le monde de la Recherche dans les années 1990. Ainsi une étude suédoise en 1997 a montré que pour faire valider son projet de recherche, une femme devait justifier de 2,5 fois plus d'articles qu'un homme ! Cette prise de conscience sur la place des femmes dans la recherche a conduit l'Unesco et le Conseil International pour la Science (CIUS), lors de la Conférence Mondiale sur la Science (Budapest, 1999,) à faire figurer la place des femmes dans la Recherche parmi les sujets traités¹. Puis au niveau européen, un groupe 'Femmes et Sciences' a été constitué et de nombreuses actions et études ont été lancées à la fin des années 1990 pour faire accepter les femmes dans les métiers de la Recherche à égalité de carrière avec les hommes.

En France, un observatoire de la parité est mis en place vers 2000 afin de suivre les indicateurs de parité dans les organismes par le relais d'observateurs. Le Centre National de Recherche Scientifique crée en 2001 une 'mission pour la place des femmes', et signe en 2003 un accord cadre de coopération sur la parité dans les sciences.

A l'INRA, cette question a encore des difficultés à percer. L'INRA se revendique comme acteur majeur de la construction de l'espace européen de la recherche, veut '*faire appel à la société, dans toutes ses différentes composantes [...]*'². Or, les femmes sont sous-représentées aux postes de responsabilité, et leur accession aux corps de DR reste faible.

Pour tenter de comprendre les processus qui entrent en jeu dans ce frein à la carrière que les femmes ressentent à l'INRA, dans ce texte :

1) nous proposons un constat chiffré : effectifs par genre de chercheurs CR1 et DR2 rapportés au vivier potentiel, effectifs par genre dans les postes de responsabilité à tous les niveaux de gestion de la recherche.

2) nous mettons en face de ce constat des éléments de réponse sur le rôle des enfants et le partage du travail à la maison sur les retards de carrière ; sur les nominations et la sélection des 'cadres' à l'INRA ; sur le jugement de la compétence.

¹ Extraits : 'L'égalité d'accès au domaine des sciences ne répond pas seulement à un impératif social et éthique de développement humain, elle est aussi une nécessité pour exploiter pleinement le potentiel des communautés scientifiques dans le monde entier et faire tendre le progrès des sciences vers la satisfaction des besoins de l'humanité. Il faudrait s'efforcer de remédier d'urgence aux difficultés rencontrées par les femmes, qui représentent plus de la moitié de la population mondiale, pour accéder aux carrières scientifiques, les poursuivre, y obtenir de l'avancement et participer aux décisions relatives à la science et à la technologie.' '[...L]a Conférence souligne que les gouvernements, les établissements d'enseignement, les communautés scientifiques, les organisations non gouvernementales et la société civile devraient faire des efforts particuliers pour veiller à ce que les jeunes filles et les femmes participent pleinement à tous les aspects de la science et de la technologie et, [...] améliorer les conditions de recrutement, de maintien en poste et d'avancement dans tous les domaines de la recherche ; [...].'

² Extrait du texte de présentation de l'INRA sur <http://w3.inra.fr>, « L'institut aujourd'hui ».

I_Etat des lieux de la parité à l'INRA - constat

L'indicateur le plus simple pour mesurer la parité est le nombre comparé des femmes et des hommes qui réussissent à évoluer dans leur carrière et qui sont présents aux postes de responsabilité de l'organisation. Nous présentons donc ces chiffres corrigés du vivier potentiel (nombre d'individus présents dans la classe d'âge adéquate).

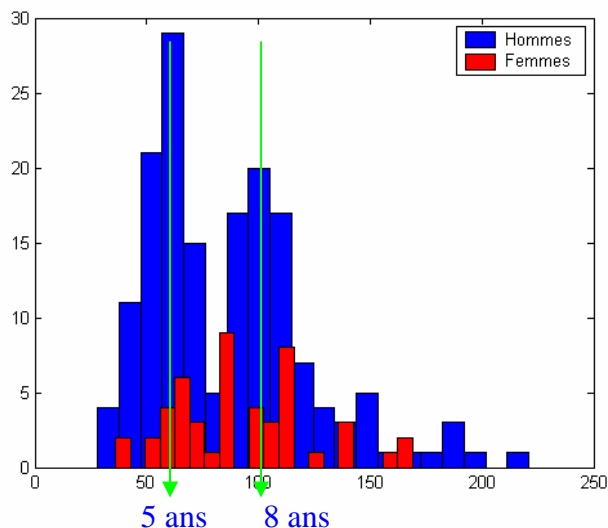
Un premier niveau d'analyse consiste donc 1) à compter les femmes qui réussissent à évoluer dans leur carrière ainsi que les femmes présentes dans les principaux postes d'encadrement et qui concerne la classe d'âge 45-55 ans. Un deuxième niveau d'analyse 2) consiste à compter les femmes présentes dans les commissions, conseils et jurys qui jalonnent les processus de gestion de la recherche au quotidien et qui concernent des chercheurs plus jeunes (35-45 ans).

I_1) Analyse des effectifs pour les CR1 et DR2

Les derniers bilans sociaux (éditions 1998-2000-2003) montrent des évolutions de carrières très différentes entre chercheurs et chercheuses. En 1998, 43 % des CR sont des femmes, et le pourcentage tombe à 11% pour les DR. Les chiffres évoluent en 2000 et 2003 avec 46% puis 49% de femmes CR avec 12% puis 15% de femmes Directrices de Recherche³.

Lors du passage CR2-CR1 nous ne notons pas de déséquilibre important de taux de réussite entre hommes et femmes. Il semble que ce passage de grade étant basé essentiellement sur la démonstration de qualités de recherche personnelles (capacités à construire un raisonnement, un programme, à publier), les femmes réussissent à se défendre correctement. C'est lors du concours de CR1 à DR2 que la disparité apparaît nettement.

Figure : Histogramme du nombre d'individus DR2 en fonction du nombre de mois passés en CR1. Nous n'avons conservé que des chercheurs recrutés après 1980.



L'enveloppe de la courbe 'femme' (rouge) est homogène compte tenu des effectifs,

L'enveloppe de la courbe 'homme' (couleur bleue) se divise nettement en deux populations : a) une première population dont la promotion intervient très rapidement autour de 5 ans : avec pour un certain nombre de chercheurs, un délai raccourci à 3 ans (pour 22 hommes) voire 2 ans (pour 2 hommes). 2 femmes (seulement ?) ont bénéficié d'une période écourtée à moins de 4

ans et b) une population équivalente à la première en nombre, et dont la promotion en DR2 intervient plus tard, dans des délais d'environ 8 ans après le passage en CR1 et dont le maximum (à 100 mois = 8.3 ans) correspond à la moyenne de la population 'femme' (93 mois= 7.8 ans).

³ La première femme Directrice de Recherche en classe Exceptionnelle (DRE) a été nommée à l'INRA en 2004 (Note de Service 2004-24).

La figure ci-dessus montre que l'histogramme masculin est plus important (plus d'hommes DR2) et, compte tenu des nombres considérés, il est possible de distinguer un groupe d'hommes qui sont passés très vite DR2 (en moyenne après 5 ans passés en CR1) et un groupe d'hommes qui passent ensuite après environ 8 ans de station en CR1. Par contre l'histogramme des femmes représente une population plus faible (moins de femmes DR2) autour d'une moyenne de temps de latence en CR1 de 8 ans (100 mois) comme pour les hommes 'normaux'. Pour les femmes, l'effet des petits nombres ne permet pas de distinguer (pas encore ?) un peloton de femmes « d'élite » qui seraient passées très tôt DR2.

En résumé, les femmes DR2 sont moins nombreuses que les hommes et ceux-ci semblent répartis en deux groupes : a) une élite précoce qui peut bénéficier de régimes dérogatoires, et b) un groupe qui suit un mode de promotion 'au mérite' – *comme pour tout le monde* - de chercheurs qui réussissent souvent après plusieurs essais et l'accumulation de preuves de leurs capacités. Ces deux modes de promotion ne ressortent pas (pas encore ?) pour les femmes : elles 'passent' majoritairement 'au mérite' (après plusieurs essais et l'accumulation de preuves de leurs capacités).

Tous ces chiffres doivent bien sûr être corrigés de la proportion de femmes présentes, à savoir : le vivier potentiel. La population des femmes susceptibles d'accéder au corps des directeurs de recherche et *a fortiori* d'être promues dans un poste de direction puise dans une tranche d'âge (45-55 ans) où les femmes sont moins nombreuses que les hommes dans le métier. En effet la profession de chercheur s'est progressivement féminisée et le ratio des chercheuses en CR (CR1 et CR2) est passé de 28% à 31% de l'effectif entre 1987 et 1990, dates auxquelles ces femmes commençaient leur carrière, à 43% en 1998 et 49% en 2003⁴.

On observe donc que les hommes entrés en 1987 (ils sont 72% de la population des chercheurs de la même tranche d'âge) se retrouvent dans le corps DR en 2003 à 85% de la population des directeurs de recherche, c'est-à-dire avec un solde très favorable, alors que le nombre de femmes entrées en 1987 (28% de la population des chercheurs) se retrouve à 15% dans la population des DR, le solde pour elles est donc négatif.

En conséquence, les femmes stagnent dans le corps des CR1 où elles sont sur-représentées dans les classes d'âges 45-55 ans. En effet, la pyramide des âges (bilan social 2003) nous apprend qu'en 2003 les femmes sont à 45% dans la tranche 45-49 ans et 38% dans la tranche 50-54 ans (en comparaison des 28% de femmes entrées en début de carrière). C'est donc dans ces écarts entre le vivier potentiel et le pourcentage de réussite dans la progression de carrière que se pose clairement la question d'une disparité de carrière entre hommes et femmes⁵.

⁴ Récemment, le nombre de femmes reçues en CR2 dépasse même celui des hommes (NS 2002-57, 2003-51).

⁵ L'aspect des écarts de salaire entre hommes et femmes est souvent peu abordé dans la fonction publique où la grille de salaire fixe et le passage codifié des échelons élimine *a priori* toute ambiguïté. Or, il faut noter que différentes primes existent et que parmi celles-ci la prime de participation à la recherche est très transparente et systématiquement attribuée aux agents de l'INRA. Elle fait d'ailleurs l'objet d'une ventilation sexuée dans le bilan social 2003 ainsi que la prime pour travaux supplémentaires et indemnités d'administration et de technicité qui est attribuée aux secrétaires et dont la ventilation sexuée donne 100% de femmes. Par contre les primes de technicité, de sujétion, informatique, spécifiques pour fonction d'intérêt collectif, indemnité de responsabilité aux régisseurs, de résidence, de transport personnel permanent... ne sont pas détaillées en genre, mais certaines sont liées aux fonctions de responsabilité citées plus haut, elles échoient surtout aux hommes.

I_2) Présence (absence !) des femmes dans les postes de responsabilité

En ce qui concerne la présence des femmes dans les postes de 'pouvoir' ou de responsabilité, elle concerne les mêmes classes d'âge que les directeurs de recherche et leur faible nombre reflète le faible nombre des femmes DR.

Ainsi en 1998 aucune femme n'était présente au directoire jusqu'à la nomination de Mme M. Guillou à la direction de l'INRA. On dénombrait alors : 1 femme chef de département, aucune femme sur les 21 présidents de centre et moins de 6% de femmes directrices d'une unité de recherche. En 2005, nous avons maintenant un directoire composé d'une femme PDG et 8 Directeurs (hommes), 2 femmes sur les 14 chefs de département et 1 femme sur les 27 chefs de département adjoints, 3 femmes sur les 21 Présidents de Centre et 15% de femmes Directrices d'Unités. Les progrès sont nets, mais la sous-représentation des femmes reste évidente.

En particulier, les départements scientifiques sont au coeur des enjeux de l'Institut, les décisions scientifiques sont débattues au sein de Conseils Scientifiques de Département composés de membres nommés et élus. Or, les membres nommés dans ces Conseils Scientifiques comptent 20% de femmes en 2005.

Les jurys de concours et les commissions d'évaluation ont également un pourcentage de fréquentation masculine écrasant en 1998 (pourcentage souvent supérieur à 90% : ce qui est tout à fait contraire aux recommandations émises dans la loi Roudy de 1983) et qui s'améliore un peu en 2003. En 2003, les femmes sont plus nombreuses dans les CSS (les présidents de CSS restant des hommes...), et ceci peut-être grâce à la diffusion d'une note de service recommandant le respect des quotas (suite à notre intervention syndicale).

Il est également instructif d'analyser les fonctions d'animation et de gestion de la recherche qui sont confiées à des chercheurs plus jeunes (environ 35-45 ans). Ces fonctions sont souvent confiées à des CR1 en âge de postuler au concours de DR2. En 1998, le vivier de femmes est alors proche de 40% de l'effectif total dans cette classe d'âge et nous relevons 16% de femmes animatrices d'un groupe de recherche au sein de leur unité, 14% de femmes animatrices de groupes de recherche au sein de leur département de recherche. En 2003, le vivier s'est encore rééquilibré, 46% des chargés de recherche CR1 sont des femmes (bilan social 2003). Or, en juillet 2005, on ne retrouve toujours que 21% de femmes à animer une activité de recherche.

En particulier, nous avons analysé la structuration des unités en croisant les informations sur l'encadrement et les agents de l'unité (Sources : Annuaire de l'INRA 1999, 12eme édition, Structures & Equipes de Recherches). Sur l'ensemble des unités de l'INRA en 1999, 172 sont subdivisées en 711 équipes : 577 sont animées par des hommes et 111 par des femmes (16 %). De plus, l'analyse de ces 172 unités⁶ met clairement en évidence trois types de 'profils' :

a) un profil 'traditionaliste' qui exclut massivement les femmes des postes d'animation (61 % des cas);

b) un profil 'moderniste' avec une représentation équilibrée des femmes dans l'animation des équipes (33 %) et,

c) dans 6% des cas, des unités dirigées par une femme.

a) *Le profil 'traditionaliste'* (105 sur 172 soit 61%). Les directeurs de ces unités sont des hommes. Généralement, ils cumulent la direction de l'unité et l'animation d'une équipe

⁶ Annuaire de l'INRA 1999, 12eme édition, Structures & Equipes de Recherches.

voire deux (7 cas sur 172) plutôt que de s'effacer devant un(e) jeune afin de perpétuer une tradition d'apprentissage des 'futurs dirigeants'. Par ailleurs, dans un très grand nombre de cas (75 sur 172 soit 44%) le directeur et les animateurs sont tous masculins quel que soit le ratio en genre des chercheurs de l'unité. On trouve ainsi des situations caricaturales où l'unité, bien que de taille modeste, est néanmoins subdivisée en 3 équipes de recherche dont deux sont composées chacune d'un animateur et d'une unique chercheuse ('animée'); dans cette autre unité, le directeur anime une équipe et l'autre chercheur homme du laboratoire anime deux autres groupes de recherche : le personnel animé s'appelle Laurence, Marie et Kamel...

b) Le profil 'moderniste'. Dans un certain nombre d'Unités (24%), toujours dirigées par un homme, il y a autant, ou presque, d'animatrices que d'animateurs à la tête des groupes de recherche. Certaines fois, le directeur, en prenant ses fonctions, transfère même à de plus jeunes l'animation des groupes de recherche du laboratoire. Ce fonctionnement - qui peut sembler favorable au renouvellement des futurs responsables - concerne seulement 15 unités (9% de 172).

c) Les cas exceptionnels. Toujours en 1999, les unités dirigées par des femmes représentent moins de 6% de l'ensemble dont un certain nombre de faible effectif. Les unités de recherche véritablement importantes animées par des femmes sont donc rares (9 cas sur 172). On constate d'ailleurs que pour 6 d'entre elles, on retrouve les comportements carriéristes de leurs confrères : cumul des mandats (directrice d'unité *et* animatrice de groupe) et nomination préférentielle d'hommes comme animateurs malgré la présence de nombreuses femmes chercheuses dans le laboratoire. Tout système sécrète chez les individus ces comportements d'adaptation au milieu...

En résumé, les femmes dans les postes de responsabilité importants sont peu nombreuses à l'image de leur présence dans le corps des DR, mais on note également que dans la population des 'quadras', il est manifeste – comme pour les plus âgés - que lorsqu'elle se pratique 'spontanément', l'attribution des responsabilités échoie massivement aux hommes ce qui a pour conséquence que les femmes qui pourraient y prétendre s'en voient écartées.

Par ailleurs, et pour finir, une étude de l'Observatoire des sciences et des techniques réalisée en 2002 montre que sur la période 1984-1998, l'INRA est la lanterne rouge de tous les Etablissements publics scientifiques et technologiques pour le pourcentage de participation des femmes aux instances scientifiques. L'analyse s'arrête en 1999, mais l'INRA est encore bien en retard par exemple par rapport au CNRS sur le nombre de femmes DR (elles sont au CNRS 25 % en DR2 et 11 % en DR1, ex. bilan social du CNRS de 2003⁷ pour 18% de femmes DR2 et à 5% de femmes DR1 à l'INRA : bilan social 2003).

⁷ cf. http://www.cnrs.fr/mpdf/article.php3?id_article=1

II_ Eléments de réponse

Le constat précédent fait clairement ressortir une sous-représentation des femmes chercheurs dans les populations de DR et les postes de gestion de la recherche mais aussi pour les populations plus jeunes dans les fonctions d'animations de la recherche.

II_1) Les enfants des femmes

Le prétexte des enfants (encore assumés dans la société moderne par les femmes plus que par leurs conjoints) est le premier qui est généralement avancé (cf. les CR des CAPN d'avril 2004 et janvier 2006) pour expliquer ce retard des femmes dans les évolutions de carrières. Cette assertion ne repose sur aucune base solide, et les études existantes à ce jour démontrent même le contraire⁸.

Marry, (1995), Gadéa et Marry, (2000)⁹ montrent ainsi que les critères de réussite (dont les publications) des polytechniciennes sont peu sensibles au nombre d'enfants : les femmes qui investissent dans leur carrière se donnent les moyens de la réussite sur tous les plans, quel que soit le nombre d'enfants qu'elles ont en charge. Ceci confirme une étude similaire, sur le milieu universitaire berlinois (Bochow et Joas, 1987, Frankfurt Am Main, Campus) qui met au jour des résultats analogues : les femmes sont moins souvent mariées et mères de famille que les hommes, mais on n'observe aucun effet du nombre d'enfants sur leur productivité scientifique¹⁰.

Et c'est souvent ce que nous observons à l'INRA, les femmes qui investissent dans leur travail publient souvent autant que leurs collègues malgré les enfants et quelquefois aussi malgré un temps partiel nécessaire à l'organisation qu'elles doivent mettre en place pour les enfants. Par conséquent, l'argument des enfants ne tient pas.

II_2) La nomination aux fonctions d'animation

La question que nous nous posons est donc celle de la nomination des chercheurs dans les fonctions d'animation, comment se passe leur repérage, leur promotion... Or, c'est au sein même de l'unité de recherche que se construit la carrière du chercheur - la confiance qu'il a dans ses capacités et la confiance dont on lui témoigne en lui confiant ou non des responsabilités et en promouvant ou non son travail. Or ce 'portage' (ou absence de portage) précoce est déterminant dans les trajectoires des chercheurs.

⁸ Les élus du personnel n'ont pas accès aux dossiers de CSS et ne peuvent faire cette étude pour l'INRA.

⁹ Marry, C., 1995. 'polytechniciennes = polytechniciens ?'. Les Cahiers du Mage, N. 3-4/1995, pp. 73-86.

Gadéa, C., Marry, C., 2000. ' Les pères qui gagnent : descendance et réussite professionnelle des ingénieurs', Travail, Genre et Société, N. 3, mars 2000, pp. 109-135.

¹⁰ Par contre, et ceci est intéressant à noter aussi, ces études montrent aussi que les hommes ont un taux de réussite qui augmente linéairement avec le nombre d'enfants de leur famille. L'article de (Gadéa et Marry, 2000) donne des interprétations en termes de reproduction d'une élite (plutôt traditionnelle, qui mise sur la famille, souvent proche d'une confession catholique ou protestante...) mais aussi en termes d'un épanouissement viril dans la satisfaction d'avoir une famille et des enfants et de pouvoir ainsi travailler beaucoup, ou de devoir travailler beaucoup en reconnaissance du sacrifice de carrière de leur femme qui décide alors de s'occuper des enfants...

L'évolution de carrière des chercheurs lors du passage en DR2 est très liée à la prise de responsabilités : le postulant au concours de DR doit montrer sa capacité à prendre des responsabilités, diriger des recherches et des étudiants en plus de ses titres et travaux.

Or, nous avons vu que les femmes sont peu présentes dans les postes de responsabilité (animation d'un groupe de recherche dans l'unité, animation d'un groupe de recherche dans le département, animation de groupes transversaux, participation à des jurys, à des commissions...) qui, à l'INRA, reposent exclusivement sur des nominations 'entre pairs' ou par la hiérarchie directe. En particulier, le directeur d'unité (DU) a un rôle déterminant dans ce système, car il est l'interface entre la hiérarchie et l'unité, et le seul interlocuteur des agents surtout depuis la réforme de 1998 qui a considérablement éloigné les chefs de département de leur 'base' pour reprendre la terminologie syndicale : tout passe ainsi par le DU qui devient alors incontournable. Le DU est lui-même nommé par son chef de département, et il peut à son tour définir les équipes de recherche au sein de l'unité, en nommer les animateurs, proposer les chercheurs compétents pour des commissions, etc. Par conséquent, le système entier repose sur la cooptation en cascade de ses différents acteurs.

Par ailleurs, les décisions sont prises de façon unilatérale et le chef de département ou le directeur d'unité n'ont à rendre compte des choix effectués qu'aux personnes du niveau hiérarchique supérieur et non aux personnes qui sont concernées par les décisions quand bien même le conseil de service aurait été 'consulté'.

Ces décisions ont ainsi le caractère d'une décision personnelle et ne sont pas le résultat d'un processus systématique qui aurait pour effet de re-mélanger les populations (élections, interventions de personnes extérieures, tirages systématiques ou aléatoires...). Il apparaît donc que les cadres en place sélectionneront les profils acceptables selon des critères objectifs (capacité à publier, présence active en réunion...) mais aussi subjectifs (esprit « brillant », comportement qui « rassure », impression de « sérieux », de « solidité »...). C'est là que les représentations subjectives opèrent et que sont exclus les profils atypiques de chercheurs et les femmes : la cooptation entre pairs réduit la bio-diversité !

La photographie proposée dans la première partie de ce texte sur les structures des unités de l'INRA donne des éléments clairs sur ce point. On se rend compte ainsi que les DU sont encore massivement dans la course à la carrière. 61% de ces chercheurs – bien que nommés directeurs d'unité – continuent à revendiquer la direction active d'un ou plusieurs thèmes de recherche dans leur unité, quitte à faire quelquefois des partitions un peu artificielles (des équipes de 2 chercheurs par exemple).

Par conséquent, ces chercheurs sont en concurrence avec les autres chercheurs de l'unité ce qui pose des questions aiguës sur le pouvoir qui leur est donné du jour au lendemain de nommer ou remplacer des animateurs d'équipes, d'établir un avis sur le travail de recherche de leurs collègues pour les évaluations d'unité ou les CSS, etc.

Ce que nous constatons clairement en l'occurrence est que ces directeurs d'unité nomment aux fonctions d'animation de la recherche plutôt des hommes que des femmes. Nous avons d'ailleurs des témoignages très clairs là dessus : par exemple cette DR qui dit voir systématiquement les regards se tourner vers le jeune chercheur du groupe lorsqu'il s'agit d'aller quelque part, à une réunion, représenter le travail de l'équipe... et jamais vers la jeune chercheuse de l'équipe. Par exemple aussi, ce témoignage d'une élue en CAPN (avril 2004), qui témoigne que du jour au lendemain l'animation officielle d'un groupe de recherche lui a été retirée au profit d'un autre chercheur à l'occasion d'un changement de directeur. Cette chercheuse exprime l'amertume qu'elle en a conçu et ce d'autant plus qu'elle continue en réalité à faire le même travail, etc.

On constate par exemple dans ce dernier cas que cette situation est subie et ne pouvait pas être dénoncée. Si des personnes se sont émues de la situation, elles n'avaient pas de moyens de le faire valoir : "c'est comme ça"... Dans la mesure où aucune règle officielle de redistribution systématique des responsabilités n'est édictée, dans la mesure où les instances de concertation (conseil de service) n'ont pas de poids, c'est ici la décision du DU qui fait loi.

Et cependant, on dénombre, (par exemple en 1999, entre les unités, les 711 équipes de recherche, les 751 activités de recherche affichées dans les départements), en tout 1798 instances pour un nombre de 1770 chercheurs et 700 ingénieurs de recherche ! Et encore, ne sont pas comptées les diverses responsabilités dans les conseils scientifiques, de gestion de départements et de centres ainsi que les nombreux groupes et chantiers transversaux, parallèles, multidisciplinaires et de réflexion... Bref, il y a autant – sinon plus - de groupes/unités/activités/responsabilités que de chercheurs/ingénieurs à l'INRA et beaucoup plus que de chercheurs seuls... De quoi partager les mandats entre tous et en particulier entre hommes et femmes. Cependant, plus de 90% des directeurs d'unités sont des hommes, souvent aussi (à 61%) animateurs d'une équipe de recherche et responsables d'un groupe de recherche transversal. Par suite, ce sont souvent ceux-là qui sont appelés à siéger dans les conseils, dans les jurys de concours et dans les commissions variées...

Ainsi, les nominations n'obéissent pas à un souci de répartition des responsabilités sur l'ensemble des forces vives mais plutôt à un réflexe de concentration sur quelques-uns dont l'influence personnelle dans un domaine devient un acquis. Nous avons donc une situation très partagée où un certain nombre de chercheurs cumulent les responsabilités et les autres ne sont 'visibles' (au sens de l'institution) nulle part : ils font simplement... de la recherche. Parmi ces derniers, on retrouve la grande majorité des femmes.

Comment s'étonner alors de cette 'auto-censure des femmes' évoquée lors de la présentation de l'étude que la Direction Générale nous a soumise lors de la Commission administrative paritaire plénière de 2004. Cette étude retraçait la situation de femmes chercheuses en biologie et nous apprenait que les femmes qui passaient DR2 comptabilisaient en moyenne 10.4 publications, pour une moyenne de 4.5 publications pour les hommes !

Les femmes ont alors besoin de compenser ce manque d'implication par les pairs dans l'institution par un plus grand nombre de publications afin de constituer un dossier de candidature au corps de directeurs de recherche qui soit crédible et consistant ou qu'elles pensent pouvoir être crédible et consistant. Les femmes compensent cette carence de 'portage' précoce au sein de leur unité et de leur département par une accumulation de preuves de leurs capacités, ce que notre élue en CAPN a exprimé de façon très claire (CAPN, d'avril 2004).

En résumé, il apparaît que la nomination entre pairs se fait 'naturellement' entre personnes qui se ressemblent et/ou qui correspondent à l'idée qu'on se fait d'un chercheur : un homme nommera un autre homme pour déléguer l'animation d'un groupe de recherche. Les représentations subjectives sont ici prépondérantes. Plus généralement, dans l'institut, la cooptation généralisée entre pairs – sans régulation de quelque type que ce soit - trie les profils de chercheurs qui seront sollicités pour monter dans la hiérarchie ; la concurrence et la tendance à cumuler 'les mandats' (les fonctions, présences en réunions, présidences, expertises...) réduisent encore l'échantillon et excluent tout profil atypique (femmes mais aussi des hommes qui ne ressemblent pas au modèle en cours).

III_3) L'évaluation de la compétence

Nous avons cependant l'espoir que la commission scientifique spécialisée, qui doit être indépendante et souveraine dans l'évaluation des chercheurs, saura – malgré les effets de cooptation - reconnaître la compétence. Il est bien sûr impossible de travailler sur les débats des commissions scientifiques spécialisées (il n'y a pas de compte rendu des débats qui sont confidentiels), par contre une analyse des débats de CAPN sur les deux dernières années permet d'aborder un peu la façon dont les chercheurs sont jugés et ce en fonction du genre.

La CAPN, à l'INRA, n'intervient que sur des dossiers qui lui sont présentés par l'administration (très rarement par un chercheur qui demande un arbitrage, bien que cette possibilité leur soit ouverte). Ces dossiers sont très majoritairement des dossiers de jeunes chercheurs (CR2) qui apparaissent comme des 'cas à problème' car ils sont restés longtemps dans le premier grade de leur corps et que leur production est jugée insuffisante.

Lors des séances de la CAPN-CR de 2004 et 2005 les dossiers qui ont été présentés à la parité syndicale concernaient 12 femmes et 2 hommes. Parmi les 12 femmes, deux sont atypiques par rapport à l'échantillon général (l'une est CR1, l'autre a changé de métier), elles sont donc écartées de notre analyse.

Les compétences des chercheurs restants (10 femmes et 2 hommes) sont donc présentées dans le tableau suivant. Les critères de compétences sont des critères quantifiables (contrats, de brevets, publications) et des critères plus subjectifs (capacité à conduire un projet de recherche, capacité à nouer des collaborations...). Parmi les critères quantifiables nous retenons donc les articles dans des périodiques avec comité de lecture où le chercheur apparaît en premier auteur (colonne pub 1) et les autres (colonne pub n).

	Sexe		entrée en CR2		pub n ^{ième}		temps partiel
		age		pub 1 ^{er}		enfants	
1	F	34	1999	0	0	3	Oui
2	F	36	1996	6	9	3	Oui
3	F	38	1996	2	2	2	Non
4	F	34	1999	2	0	1	Non
5	F	38	1995	2	7	2	Oui
6	F	37	1994	2	3	2	Oui
7	F	33	1998	3	5	1	Non
8	F	37	1994	4	7	non communiqué	
9	F	40	1994	4	2	3	Non
10	F	32	1999	0	0	3	Non
11	H	38	1995	4	7	3	Non
12	H	43	1989	3	9	3	Non

Tableau 1.

Nous observons ainsi une grande disparité des situations, et en particulier la présence de dossiers de personnes qui n'ont que¹¹ 6 ans d'ancienneté dans le grade des chercheurs (1 et 4 sont CR2 depuis 1999). Ceci est à comparer avec le tableau suivant qui donne les nombres de chercheurs entrés en CR2 en 1999 et les années antérieures par genre (H : hommes, F femmes).

date d'entrée en CR2	ancienneté en CR2	H	F	
1999	6 ans	27	27	
1998	7 ans	7	13	
1997	8 ans	3	6	
1996	9 ans	0	6	
1995	10 ans	4	1	
		41	53	
		44%	56%	

Tableau 2

Il apparaît ainsi que la CAPN n'a été saisie que d'une toute petite partie des potentiels 'cas à problèmes' si on se base sur l'ancienneté dans le corps. Que font les autres : la vingtaine de chercheurs qui sont CR2 depuis plus de 8 ans ? Comment se débrouillent-ils, comment la hiérarchie gère ces personnes, nous n'en savons rien...

A contrario, les cas qui nous sont remontés sont assez disparates. Les cas 1 et 4 du tableau 1 (6 ans d'ancienneté), qui par ailleurs publient très correctement, ont fait l'objet d'une attention inquiète et récurrente de la hiérarchie – attention que les élus en CAPN-CR ont jugé très excessive (CAPN juin 2004) : en effet, alors que leur cas était jugé par les membres de la CAPN comme en passe d'être résolu leur dossier reparaisait néanmoins à la séance suivante (CR CAPN juin 2005). Par contre, le cas 12 du Tableau 1 disparaît de la CAPN-CR (ce qui suscite des questions des élus) pour être géré à l'intérieur de son département de recherche.

Enfin, et c'est le coeur de notre sujet, il apparaît que les femmes remontent en CAPN en net surnombre alors que d'autres chercheurs à l'INRA restent CR2, 6 ans et bien plus sans être jamais portés à l'attention de la CAPN-CR. Sur la population totale des chercheurs qui sont CR2 depuis plus de 6 ans nous avons 44% d'hommes et 53% de femmes (tableau 2), or sur la population des chercheurs qui sont portés à l'attention de la CAPN-CR nous avons (2/12) 17% d'hommes et 83% de femmes (tableau 1). Ces chiffres posent question.

Les élus du personnel dénoncent ainsi lors de la CAPN-CR de 2004 la stigmatisation particulière de ces femmes qui, ont souvent des enfants et sont quelquefois à temps partiel. Les élus dénoncent ainsi le préjudice moral qui accompagne ce type de démarche qui est choquant pour le chercheur et qui est susceptible de le mettre en position de faiblesse par rapport à ses collaborateurs : le travail de recherche reposant beaucoup sur la confiance, une perte de confiance – le 'signalement' - d'un chercheur peut le mettre très vite en impasse dans ses collaborations internes et externes.

Une analyse plus complète comprendrait le taux de production de ces différents chercheurs, or nous ne possédons pas les dossiers des chercheurs. Nous avons cependant tiré

¹¹ L'INRA fait couramment passer ses chercheurs en CR1 après plus de 6 ans d'ancienneté dans le grade 2, alors qu'au CNRS le passage en CR1 est quasi-systématique après 4 ans d'ancienneté.

au hasard des chercheurs du tableau 2 (la population globale des chercheurs CR2 depuis plus de 6 ans) pour compter leurs publications et les comparer à celles des personnes remontées en CAPN.

Ceci confirme que les femmes qui stagnent depuis plus de 6 ans dans le corps de CR2 ont effectivement peu publié. Cependant, a) ce ne sont pas forcément celles qui ont le moins publié qui ont été signalées à l'attention de la commission administrative paritaire ; b) par ailleurs, un certain nombre d'hommes dont le taux de publication est également très faible n'ont jamais figuré dans les dossiers portés en CAPN.

Par conséquent, nous en concluons que :

1) malgré les critères de références officiels qui doivent servir de base à l'évaluation de la compétence d'un chercheur, le système d'évaluation et d'alerte est suffisamment 'poreux' pour admettre de l'aléatoire dans la désignation des cas 'à risques'. Comment ces cas remontent-ils, quelle est la part des stratégies d'unité, de personnes, dans les remontées et aussi les non-remontées de ces cas potentiels ?

2) en outre, les femmes sont signalées comme étant en difficulté beaucoup plus souvent que les hommes, alors que la population totale est équivalente. Il apparaît plus facile à la hiérarchie de remettre en question la compétence scientifique de femmes plutôt que celle de ses collègues masculins. Quelle est la part du réel et de la représentation dans ce résultat ?

EN CONCLUSION

Le déséquilibre entre hommes et femmes chez les chercheurs de l'INRA ne fait aucun doute et l'INRA est particulièrement en retard sur ce point par rapport aux autres EPST.

Ces processus de discrimination sont dénoncés depuis longtemps par nos préceuses (merci à J. Grosclaude en particulier mais aussi à d'autres) et il semble que le débat fasse son entrée seulement maintenant dans les instances officielles de l'INRA, à l'exemple de l'étude préconisée par la Direction lors de la CAPN d'avril 2004 et du riche débat que nous avons eu à ce sujet lors de la CAPN plénière de janvier 2006, ce dont nous nous réjouissons.

Sur ces questions, il importe de se baser sur des éléments concrets et c'est ce que nous avons cherché à faire ici. Il apparaît ainsi que cette discrimination est peu (pas du tout !) liée à des éléments extérieurs (les enfants, le sexe du cerveau, l'absence d'ambition des femmes, des stratégies de publications modestes dans des supports peu cotés...). Par contre, elle est très liée voire symptomatique d'un fonctionnement de l'INRA qui repose sur la cooptation avec pour conséquence un tri sévère des profils de personnalité sur des critères où la subjectivité prend le pas sur des critères plus objectifs (nombre de publications par exemple).

Les femmes invisibles, absentes des instances et de la gestion de la recherche sont donc bien obligées de travailler plus que leurs confrères pour démontrer leurs compétences (plus de publications).

De plus, comme les femmes ne bénéficient pas d'un portage précoce par les pairs elles ont à gagner seules leur confiance en elles et la confiance des collègues à leur égard et – étant ainsi plus souvent isolées que leurs collègues - elles sont aussi plus exposées aux phénomènes de concurrence qui peuvent renforcer cet isolement et qui trouvent toujours à se nourrir *a posteriori* de mauvaises raisons.

Donc, des femmes dans la recherche, oui, mais à quel prix et de quelle façon ? La réflexion reste à faire à l'INRA et cette réflexion ne pourra que bénéficier aux chercheur(e)s et ... à la recherche.