

# VRS

La Vie de la recherche scientifique

n° 367

octobre/novembre/décembre

2006

Prix au numéro : 8€



[www.sncs.fr](http://www.sncs.fr)

- > Recherche : état des lieux
- > Femmes et sciences

→ **ÉDITORIAL** : Diversité scientifique → **AERES** : Évaluations ou expertises ? → **PRES** : Ils se mettent en place → **PÔLES DE COMPÉTITIVITÉ** : Corriger les dysfonctionnements → **ANR** : Vous n'imaginez pas tout ce qu'elle peut faire pour vous → **PREJUGÉS** : Cerveau, sexe et idéologie → **ORIENTATION** : Comment l'informatique a-t-elle « attrapé un sexe » ? → **EUROPE** : Femmes et sciences → **MILITER** : Syndicats et égalité des sexes.

débats • stratégies • opinions • dossiers • actions

# VRS

La Vie de la recherche scientifique

SNCS  
FSU  
SYNDICAT  
NATIONAL  
DES  
CHERCHEURS  
SCIENTIFIQUES

snesUp

LA RECHERCHE TRAHIE  
ÉVALUATION SCIENTIFIQUE ET COMITÉ NATIONAL  
ÉTATS GÉNÉRAUX DE LA RECHERCHE  
L'EUROPE ET LA RECHERCHE  
LA PROTECTION SOCIALE

La Vie de la recherche scientifique (VRS) explore les grandes questions scientifiques et politiques en lien avec les préoccupations de la société et des mouvements sociaux.

Retrouvez au fil des dossiers les grands sujets qui sont au cœur de vos interrogations et de vos exigences



ABONNEMENT ANNUEL • 4 NUMÉROS PAR AN

INDIVIDUEL : 25 € • INSTITUTIONNEL : 50 €

REVUE ÉDITÉE PAR LE SYNDICAT NATIONAL DES CHERCHEURS SCIENTIFIQUES (SNCS-FSU)

INSTITUTION : \_\_\_\_\_

NOM : \_\_\_\_\_ PRÉNOM : \_\_\_\_\_

Adresse : \_\_\_\_\_

Courriel : \_\_\_\_\_

Tél. : \_\_\_\_\_ Télécopie : \_\_\_\_\_ Mobile : \_\_\_\_\_ Dom. : \_\_\_\_\_

Abonnement à compléter et à renvoyer avec votre règlement au : Syndicat national des chercheurs scientifique (SNCS-FSU), 1, place Aristide-Briand, 92195 Meudon Cedex.  
Tél. : 01 45 07 58 70. Télécopie : 01 45 07 58 51. Courriel : sncs@cnrs-bellevue.fr. Site Web : www.sncs.fr

RÉGIE PUBLICITAIRE : COM D'HABITUDE PUBLICITÉ, TÉL. : 05 55 24 14 03/06 19 94 66 85



# Diversité scientifique

Le gouvernement tente, à marche forcée, de mettre en place tous les aspects de sa loi-programme sur la recherche. Après l'Agence nationale de la recherche (ANR), la réorganisation administrative du ministère délégué à l'Enseignement supérieur et à la Recherche et la mise en place des pôles de compétitivité, le gouvernement vient de donner la liste des 13 réseaux thématiques de recherche avancée (RTRA) retenus et de publier le décret concernant l'Agence de l'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur (AERES). Le Ministère fait aussi pression auprès des présidents d'université pour que les pôles de recherche et d'enseignement supérieur (PRES) soient ficelés avant mars 2007. Pourquoi tant de hâte ? Aurait-il peur du prochain gouvernement, quel qu'il soit ?

De plus, les communautés scientifique et universitaire se posent des questions quant à la pertinence de la politique mise en œuvre. S'il est juste de dénoncer le saupoudrage de crédits, il est tout aussi fondé de s'opposer à une distribution déséquilibrée. Le faible accroissement (+2,16 %) des crédits alloués aux établissements représente, de fait, une perte de pouvoir d'achat. Par contre, la forte augmentation des subventions dédiées aux agences de financement dont l'ANR (+ 280 millions d'euros) est un avantage indéniable... pour les heureux élus.

Mais malheureusement, cette politique de créneaux est globalement contestable. Aujourd'hui, nous avons une mondialisation des priorités scientifiques. Tout le monde se copie. Les biotechnologies, les technologies de l'information, les énergies nouvelles, l'environnement voire les astroparticules se retrouvent dans toutes les politiques scientifiques qui se respectent depuis le niveau local (ville) jusqu'au niveau mondial (OCDE). Cette démarche est dangereuse car elle concentre les crédits sur un petit nombre de domaines, déjà en partie déchiffrés, où la concurrence internationale est exacerbée.

Une politique scientifique pertinente pour l'avenir doit prendre en compte l'ensemble des problématiques. Elle doit certainement être réfléchie au niveau européen pour éviter les redondances. Elle a aussi besoin de toutes les formes organisationnelles. La guéguerre entre la CPU et les organismes de recherche est contre-productive. Pour l'avenir de nos enfants, il est aussi important de préserver la diversité scientifique que la biodiversité. ■



Le 13 novembre 2006

Jacques Fossey  
Secrétaire général du SNCS-FSU

→ **Directeur de la publication** : Jacques Fossey → **Directeurs de la rédaction** : François Bouillon et Jean-Marc Douillard → **Comité de rédaction** : Bureaux nationaux du SNESUP et du SNCS → **Coordination éditoriale du dossier Recherche** : Henri Audier, François Bouillon. **Coordination éditoriale du dossier Femmes et sciences** : Sandra Frey → **Les auteurs** : Pierre Alart, Henri Audier, Alain Bénétiau, François Bouillon, Alain Cadix, Françoise Cavallé, Isabelle Collet, Serge Czajkowski, Bernard Dompnier, Jacques Fossey, Sandra Frey, Marie-Caroline Guerin, Geneviève Hatet-Najar, Claudine Hermann, Joëlle le Morzellec, Yannick Le Quentrec, Cendrine Marro, Catherine Vidal, Joëlle Wiels → **Secrétaire de rédaction** : Laurent Lefèvre → **Rédacteur-graphiste** : Stéphane Bouchard → **Illustration** : Couverture: © SAPSIWAI/FOTOLIA → **Impression** : Imprimerie De Chabrol CAP 18. Case postale 49. 189, rue d'Aubervilliers 75886 Paris Cedex 18 → **Routage** : Improfi → **Régie publicitaire** : ■ Com d'habitude publicité. 25 rue Fernand Delmas, 19100 Brive-la-Gaillarde. Tél. : 055524 1403. Fax : 0555 180373. Contact : Clotilde Poitevin-Amadiou (contact@comdhabitude.fr/www.com dhabitude.fr) → **Promotion** : Annie Huet → **Informatique, Web** : Hatem Dourai. → **La Vie de la recherche scientifique** est publiée par le **SNCS-FSU**, 1, place Aristide-Briand, 92195 Meudon Cedex. Tél. : 01 45 07 58 70 — Fax : 01 45 07 58 51 — sncs@cnrs-bellevue.fr. **Commission paritaire** : 0409 S 07016. **ISSN** : 0755-2874. **Dépôt légal à parution**. Prix au numéro : 8 euros — Abonnement annuel (4 numéros) : 25 euros (individuel), 50 euros (institutionnel).



# ENTREE

Syndicat national des chercheurs scientifiques  
[SNCS-FSU]

1, place Aristide-Briand. 92195 Meudon Cedex  
Tél. : 01 45 07 58 70. Fax : 01 45 07 58 51  
Courriel : sncs@cnrs-bellevue.fr  
CCP SNCS 1390429 S PARIS. www.sncs.fr

Syndicat national de l'enseignement supérieur  
[SNESUP-FSU]

78, rue du Faubourg Saint-Denis. 75010 Paris  
Tél. : 01 44 79 96 10. Fax : 01 42 46 26 56  
Courriel : accueil@snésup.fr  
www.snésup.fr

# VRS 367

octobre/novembre/décembre 2006

<b>→ ÉDITORIAL</b> .....	<b>p. 03</b>
Diversité scientifique. <b>Jacques Fossey</b> .....	p. 03
<b>→ RECHERCHE : ÉTAT DES LIEUX</b> .....	<b>p. 05</b>
Une recherche aux ordres. <b>Henri Audier, François Bouillon</b> .....	p. 06
La recherche et l'enseignement supérieur abandonnés. <b>Jacques Fossey</b> .....	p. 10
Évaluations ou expertises ? <b>Pierre Alart</b> .....	p. 12
La recherche et la « logique de la performance ». <b>Bernard Dompnier</b> .....	p. 14
Les PRES se mettent en place. <b>Serge Czajkowski</b> .....	p. 16
Corriger les dysfonctionnements des pôles de compétitivité. <b>Alain Cadix</b> .....	p. 19
Recherche : quel rôle pour les régions ? <b>Alain Bénéteau</b> .....	p. 22
Vous n'imaginez pas tout ce que l'ANR peut faire pour vous. <b>Henri Audier</b> .....	p. 24
L'INSERM et la réforme de la recherche. <b>Françoise Cavallé</b> .....	p. 27
<b>→ FEMMES ET SCIENCES</b> .....	<b>p. 29</b>
Cerveau, sexe et idéologie. <b>Catherine Vidal</b> .....	p. 30
Les études genre en France. <b>Sandra Frey</b> .....	p. 34
Orientation, sciences et rapport aux savoirs du sens commun. <b>Cendrine Marro</b> .....	p. 36
Comment l'informatique a-t-elle « attrapé un sexe » ? <b>Isabelle Collet</b> .....	p. 38
Femmes et sciences en Europe. <b>Claudine Hermann</b> .....	p. 40
Fonction publique à l'épreuve du genre. <b>Sandra Frey</b> .....	p. 42
Les femmes dans la recherche privée. <b>Joëlle le Morzellec</b> .....	p. 44
Syndicats et égalité des sexes. <b>Yannick Le Quentrec</b> .....	p. 46
Passer des engagements aux actes. <b>Marie-Caroline Guérin, Joëlle Wiels</b> .....	p. 48
La place des femmes au CNRS. <b>Geneviève Hatet-Najar</b> .....	p. 50
<b>→ ABONNEMENT/ADHÉSION</b> .....	<b>p. 51</b>



100

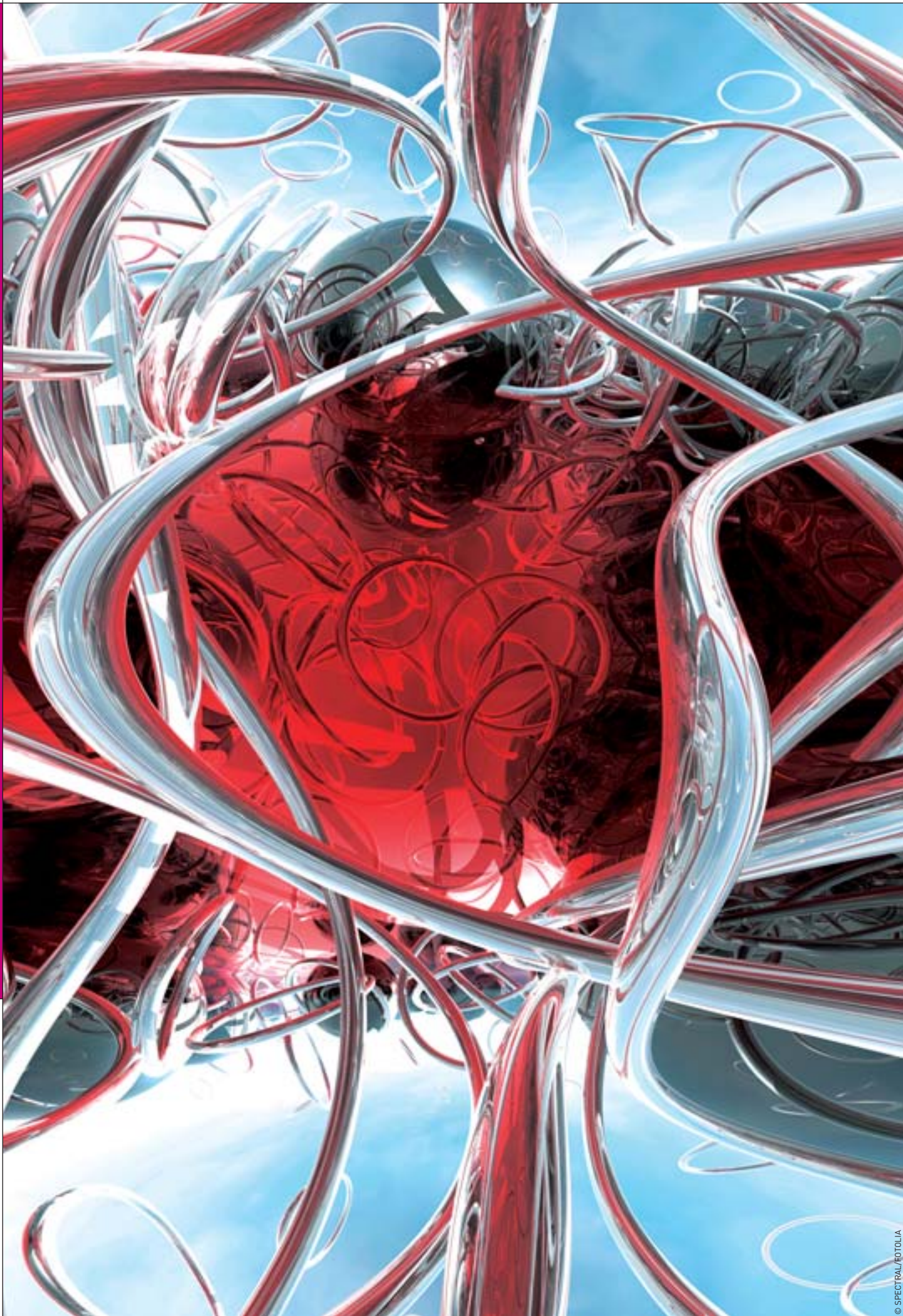
## Recherche : état des lieux

Quelques mois après le vote du « Pacte pour la recherche », nous faisons le point sur sa mise en œuvre. Il est en effet important d'examiner ce Pacte, non mesure par mesure, mais bien dans leur complémentarité, leur cohérence et leur globalité. En même temps, comme dans chaque numéro, nous avons un regard extérieur, en donnant ici la parole à Alain Cadix, membre du CSRT et à Alain Bénêteau, élu régional. Au moment où ce numéro est « bouclé », arrivent les premières confirmations expérimentales d'articles du dossier. Ainsi, le CNRS, du fait de son budget, vient d'annoncer qu'à l'avenir, il ne pourra soutenir que deux thèmes pour l'ensemble des sciences de la vie. Cette mutilation, ce passage de témoin vers l'ANR, ne fait que commencer.

Dans la bataille présidentielle, Sarkozy a déjà abattu ses cartes : demain, ce sera le Pacte en pire, avec notamment la suppression des organismes. À gauche, souvent, les propositions se font encore attendre. Disons le tout net : nous ne nous contenterons pas de quelques rustines sur le Pacte. Une autre loi négociée avec tous les intéressés est indispensable.

**Henri Audier et François Bouillon**





# Une recherche aux ordres

La loi-programme sur la recherche a créé un système global de contrôle étatique des orientations de la recherche. Cette volonté s'accompagne d'une logique de concentration des moyens sur des pôles labellisés « d'excellence » au détriment des organismes et de la majorité des universités dont les budgets stagnent.

**HENRI AUDIER<sup>1</sup>, FRANÇOIS BOUILLON<sup>2</sup>**

1. Directeur de recherche émérite au CNRS, membre du bureau national du SNCS.  
2. Professeur agrégé de philosophie, membre du bureau national du SNESUP.

**L**es dispositifs qui bouleversent le paysage de la recherche française ont été mis en place ou esquissés avant le vote de la loi-programme sur la recherche : Agence nationale de la recherche (ANR), Agence de l'innovation industrielle (A2I), pôles de compétitivité, RTRA (ex-campuses), PRES... La loi ne s'est pas contentée de leur apporter une consécration et des financements. Elle a créé un système global de contrôle étatique au sommet : Haut Conseil de la science et de la technologie (HCST) entièrement nommé, des dispositions nouvelles concernant notamment l'évaluation (AERES), la prise en main du transfert des connaissances (OSEO-ANVAR, instituts Carnot). D'autres éléments, structurant ce nouveau paysage, se déploient sur d'autres terrains comme le choix des indicateurs de la nouvelle loi de finances (LOLF).

Depuis le mouvement de la communauté scientifique de l'hiver 2004 et les États généraux de Grenoble, les choses sont allées vite et continuent à bouger. Un arrêt sur image s'impose aujourd'hui pour

## Un nouveau rapport au temps

prendre l'exacte mesure de l'ampleur des changements en cours dans leur cohérence, leur globalité et leur résultante : moyens alloués à la recherche, structures, instances d'évaluation mais aussi manière dont les orientations seront définies.

### Les moyens

Au niveau de l'intervention directe de l'État, la loi n'amorce aucune avancée dans la poursuite de l'objectif annoncé d'atteindre 3% du PIB pour la recherche. Les moyens qu'elle prévoit font que la dépense nationale restera en 2010 de l'ordre de 2,2% du PIB. Aucune perspective de développement de l'emploi scientifique n'est ouverte. La promesse faite par le Premier ministre Raffarin, puis confirmée par Jacques Chirac lui-même, de

créer 3 000 postes supplémentaires ne sera tenue que pour moitié en 2007. C'est une fois de plus un signe négatif pour les doctorants et les jeunes docteurs dans une conjoncture où les bacheliers et les étudiants se détournent de plus en plus, année après année, des études scientifiques. De plus, les crédits de fonctionnement des organismes et des universités sont en stagnation en euros constants. Ceux de l'ANR explosent. Mais la progression de la somme des deux reste inférieure à celle du PIB.

Cette stagnation explique le succès de l'ANR mesuré par l'afflux de projets qui lui sont soumis pour financement. L'ANR, surdimensionnée financièrement par rapport aux crédits de base attribués directement aux organismes et aux universités, les retient ou les rejette dans l'opacité la plus totale. Elle crée une « bulle » de CDD, sans prévoir leur devenir. Elle est sous contrôle exclusif du ministère qui décide de la mise en place de tel ou tel programme de recherche.

Le nouveau dispositif d'attribution des financements, alliant stagnation des budgets alloués aux

>>>



» organismes et aux universités et progression du budget de l'ANR, fait de celle-ci le centre de gravité du système de recherche français. Cela conduit à remplacer progressivement le financement de programmes de longue durée par des financements de projets à durée limitée. Il s'agit donc de mettre en œuvre un nouveau rapport au temps de l'activité de recherche, potentiellement contradictoire avec la temporalité et les rythmes de la recherche fondamentale. Cette politique dénie le temps propre à la recherche et conspire, en ce sens, à sa mise en crise. Elle ignore ou feint d'ignorer qu'il faut, selon la formule de Poincaré, « *avoir cherché sans trouver, pour trouver sans chercher.* » Bref, que long et aléatoire est le temps de la découverte, que les relations entre la recherche fondamentale et l'innovation sont complexes, et que la découverte ne se programme pas.

### Trois axes récents

L'articulation du contrôle étatique et des experts nommés est le premier trait fondamental de cette politique. Elle se déploie désormais aussi dans le domaine de l'évaluation. Ainsi en est-il de la création de l'Agence d'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur (AERES) dont la désignation du conseil d'administration et des comités d'évaluation n'assure aucune représentation démocratique des acteurs de la recherche. Elle tourne le dos au Conseil national des universités et au Comité national qui représentent pourtant, à 80 %, la communauté scientifique. Elle vise à transformer une évaluation d'abord « scientifique » des formations et des individus, en une évaluation « stratégique » de conformité aux critères gouvernementaux.

Le deuxième axe structurant du nouveau dispositif que le gouvernement tente de mettre en place – et qui va rencontrer des résistances – est la promotion d'un modèle hiérarchique, élitiste voire aristocratique de l'organisation de la recherche. Ainsi qu'on pouvait le pressentir dans l'analyse du projet de loi (VRS n° 363), les campus rebaptisés en cours de route réseaux thématiques de recherche

avancée (RTRA) vont entrer en concurrence avec les PRES. Dans les faits, deux logiques vont s'affronter : celle de la concurrence monopolistique (les RTRA) et celle de la coopération fédérative (les PRES). Il y a un enjeu de taille dont l'issue est incertaine et qui tient, pour une part, à ce que sera la force de la dynamique des PRES.

## La recherche joue son avenir

Certes, sur la liste que le gouvernement vient de rendre publique des treize pôles scientifiques ou RTRA, labellisés « d'excellence », qui vont se partager 200 millions d'euros de crédits, il n'y a pas *a priori* de scandale scientifique. Mais s'agit-il finalement d'un processus de sélection ou bien d'exclusion ? Va-t-on laisser « crever » tout le reste ? Va-t-on créer aussi des déserts scientifiques ? Par exemple, avec deux RTRA d'économie, l'un à Paris et l'autre à Toulouse, on peut s'interroger sur l'avenir de l'économie dans les autres universités et donc du maintien du lien enseignement-recherche dans l'immense majorité de celles-ci.

Ces RTRA ont un statut juridique de fondation de coopération scientifique, et c'est d'abord pour cela qu'ils ont été créés. Ce statut leur donne en effet toute latitude pour gérer et recruter comme une structure à caractère privé, tout en pouvant être abondés en fonds publics ! Ce n'est pas un hasard si le président du comité de sélection a pu déclarer : « *Les RTRA permettent d'embaucher sur l'heure de jeunes scientifiques prometteurs.* » Encore des CDD !

À cette logique de verticalité et de concentration de moyens s'oppose ou devrait s'opposer l'horizontalité des PRES. Même si, à ce niveau, tout n'est pas satisfaisant, notamment en matière de démocratie, c'est néanmoins le levier sur lequel il faut s'appuyer pour

développer une recherche concernant la pluralité des champs scientifiques et impliquant largement tous les personnels. La réussite des PRES, c'est aujourd'hui le contrepoids à la sélection néodarwinienne que promeut la création des RTRA.

Le troisième axe où la recherche joue son avenir, c'est celui des choix qui président aux orientations de la recherche. En approfondissant les propositions des États généraux de Grenoble, il faut innover et trouver un processus qui associe les scientifiques, les citoyens et les politiques. Il faut, à la fois, assurer la démocratisation des choix scientifiques et techniques, l'allier à l'expertise scientifique et associer la représentation nationale. En ce sens, il est nécessaire de donner toute sa place à l'Office parlementaire d'évaluation des choix scientifiques et techniques (OPECST). Enfin, si Haut Conseil de la science il doit y avoir, il devrait être pleinement représentatif de la communauté scientifique et de la société civile.

Cette politique, qui vise à organiser la compétition pour la survie entre les équipes, laisse à chacune d'elle toujours moins d'échappatoires : bon gré mal gré, il faudra qu'elles acceptent le dirigisme étatique de l'ANR ou le pilotage par les entreprises des pôles de compétitivité. Pour cela, il est nécessaire de briser les laboratoires, lieux de solidarité humaine et de coopération scientifique. Mais aussi les organismes qui préservent la possibilité d'inscrire ses recherches dans une vision à terme. Et enfin les instances scientifiques, tel le Comité national, dont le péché originel est d'être représentatif de la communauté scientifique, et en plus avec des élus !

Cette politique reprend les mots qui traduisent les aspirations de la communauté scientifique mais les détourne de leur sens. Il est donc plus que temps de donner un coup d'arrêt au détournement de la recherche au profit d'intérêts particuliers et de renforcer la recherche publique pour qu'elle assume pleinement sa mission de « bien commun ».

■  
Henri Audier et  
François Bouillon



EN LIBRAIRIE

# L'ANNÉE DE LA RECHERCHE 2006

Sous la direction de Jacques Fossey

avec les contributions de :

Claude Allègre Gérard Aschieri Henri Audier  
Jean-François Briat Michel Blay Pierre Cohen  
Jacques Fossey Maurice Hérin Jean-Paul Huchon  
Pierre Lasbordes Claudine Laurent Philippe Lazar  
Henri Revol Isabelle Stengers Alain Trautmann  
Francis-André Wollman Dominique Wolton...

**Tour d'horizon des points de vue et propositions, après deux années de crise.  
Verbatim des acteurs de la recherche**

Ils sont tous là, ou presque. Syndicalistes, présidents d'université, dirigeants d'organismes de recherche, députés, militants, sociologues... Tous ont participé à ces folles années 2004-2005 qui ont donné le tournis aux labos et aux blouses blanches. Ce livre tombe donc à pic en permettant un tour d'horizon presque complet des points de vue sur ce mouvement, le système de recherche public, ses objectifs, ses moyens, ses tares et les réformes qu'il mérite. Mais, surtout, l'exposé des opinions au-delà du constat partagé que le système ne peut se perpétuer sans changement montre une diversité qui tourne souvent à l'affrontement. La bonne idée, c'est d'élargir le débat au-delà des questions de postes et de crédits publics. De publier le coup de gueule de Philippe Lazar. De donner la parole à Isabelle Stengers, qui interroge ses collègues : « Et votre relation avec l'industrie ? » De laisser place aux enjeux de l'espace européen de recherche ou à « la démocratisation des choix technoscientifiques ».

Sylvestre Huet, Rebonds, *Libération* du mardi 13 décembre 2005

Pour les commandes en nombre (à partir de 10 exemplaires) : se renseigner auprès du SNCS.  
SNCS, 1, place Aristide Briand, 92195 Meudon Cedex. Fax : 01 45 07 58 31 Tél. : 01 45 07 58 70

l'Archipel

SNCS  
Société  
Nouvelle  
de  
C  
S  
S

# La recherche et l'enseignement supérieur abandonnés

Qualitativement ou quantitativement, le budget de la recherche et de l'enseignement supérieur présenté par le gouvernement au Parlement est désastreux. Il répond aux orientations votées dans la loi-programme dite « Pacte pour la recherche » qui ont été largement rejetées par les communautés scientifique et universitaire.

JACQUES FOSSEY

Secrétaire général du SNCS.

**B**ien que l'objectif de Lisbonne, fixant à 3% du produit intérieur brut (PIB) les dépenses de recherche, soit rappelé dans la conférence de presse du ministre délégué à l'Enseignement supérieur et à la Recherche, ce budget, comme les précédents, ne permettra pas de l'atteindre en 2010. De fait, cet objectif a été abandonné depuis longtemps par le gouvernement. Pourtant, ce n'est pas utopique. Les principaux concurrents de l'Europe le tutoient depuis de nombreuses années. Les États-Unis (2,7%) et la Corée du Sud (2,9%) sont un peu au-dessous. Le Japon (3,1%) le dépasse. Compte tenu des élargissements successifs, l'Union européenne plafonne à 1,8%. Pour son avenir, il est indispensable de viser les 3% durant la prochaine décennie.

L'effort à faire est considérable. Ce « bond en avant » doit être de l'ordre de 40% des financements public et privé pour la recherche. De ce point de vue, l'engagement gouvernemental, pris par Raffarin en 2004, d'accroître, chaque année, le financement public de la recherche d'un milliard supplémentaire, soit, en cumulé, 19,4 milliards d'ici 2010 (1), est largement insuffisant. Pour atteindre l'objectif des 3%, il aurait fallu, chaque année, accroître l'effort de recherche du pays (2) de 5 milliards d'euros supplémentaires (3). On est loin du compte. Rappelons

qu'entre 2001 et 2005, la dépense nationale de recherche et développement (DNRD) ne s'est accrue que de 2,5 milliards d'euros (de 33,6 à 36,1 milliards). Cette progression moyenne d'un demi-milliard par an est largement insuffisante puisque, pour cette période, elle n'a pas permis de compenser la croissance générale du pays, bien que cette dernière soit particulièrement poussive. Il en résulte que la part de la recherche dans le PIB a, depuis 2001, diminué de 2,24 à 2,11%. On ne tend pas vers les 3% mais plutôt dangereusement vers les 2%. Notons, qu'en volume, c'est-à-dire en euro constant, la dépense de recherche est, en 2005, inférieure à ce qu'elle était en 2002. On est bien dans un contexte de régression de l'effort de recherche.

Porter cet effort à 3% du PIB aurait aussi des conséquences positives pour l'emploi. Lors d'une note publiée en 2003, la Commission européenne prévoyait que cela entraînerait l'embauche de 700 000 chercheurs supplémentaires (4). Le même type de calcul appliqué à la France montre que cela nécessite la création de 80 000 emplois de chercheurs, d'enseignants-chercheurs et d'ingénieurs de recherche, équitablement répartis entre les secteurs public et privé ainsi que 70 000 emplois supplémentaires d'ouvriers, techniciens et administratifs. Pour sa part, le secteur public devrait créer 60 000

emplois (5). Le budget 2007 prévoit la création de 2 000 emplois, dont 1 550 statutaires (chercheurs, enseignants-chercheurs, ingénieurs et techniciens), auxquels on peut ajouter 2 000 CDD de l'Agence nationale de la recherche (ANR). Avec, au mieux 4 000 emplois nouveaux, dont 2 500 CDD, il faudrait 15 ans pour atteindre les 60 000 emplois supplémentaires nécessaires à la satisfaction de l'objectif de Lisbonne.

Le milliard annuel supplémentaire de la stratégie gouvernementale est composé de trois parties à peu près égales.

La première partie inscrite dans la MIRE (mission interministérielle recherche et enseignement supérieur) est en progression de 458 millions d'euros soit +2,4%. Cette progression annuelle, en euros courants, est inférieure à celle du PIB observée au cours des dix dernières années (+3,75%). Cela signifie que le poids de la MIRE dans le PIB va diminuer. Les principaux organismes (CNRS, INSERM, INRIA, CEA, INED, BRGM, CEMAGREF, CIRAD, IFREMER, INRA, IRD) sont encore plus touchés (+1,7%). Leur marche de manœuvre est encore plus affaiblie. La subvention des établissements universitaires augmente de 2,8% ce qui, là encore, est inférieur à la croissance moyenne du PIB. Il faut rappeler que 60 à 80% de la subvention est représentée



par la masse salariale, ce qui rend la situation encore plus tendue sur les crédits pour la recherche.

La seconde partie du milliard est principalement constituée par le financement de l'ANR. Son accroissement est de 280 millions d'euros soit une progression de 40%. Dès cette année, l'ANR est devenue un EPIC. C'est une agence chargée de financer les orientations scientifiques décidées par le gouvernement. Alors que les possibilités budgétaires des organismes sont en régression, celles de l'ANR doublent presque. Nous avons là, l'illustration de la mise en

œuvre d'un pilotage gouvernemental de la politique scientifique du pays. Rappelons que l'ANR va être à l'origine d'un développement sans précédents d'emplois précaires de doctorants. On estime, qu'en vitesse de croisière, l'ANR mettra sur le marché du travail environ 5 000 CDD.

La troisième partie du milliard concerne les avantages fiscaux (+280 millions d'euros) dont le crédit d'impôt. On pense que l'effet de levier de ces mesures fiscales sur la dépense de recherche du pays sera très faible. C'est plutôt un effet d'aubaine pour les entre-

prises. C'est la raison pour laquelle nous disons que le milliard Raffarin est un faux milliard et que son effet sur l'effort de recherche du pays se situera aux alentours des 700 millions d'euros.

En conclusion, ce budget du gouvernement Villepin n'est pas à la hauteur des enjeux. Il défavorise le développement de la recherche et la place de l'enseignement supérieur dans notre pays. Grâce à quelques effets d'annonce et quelques concentrations de crédits sur quelques axes privilégiés, il tente de cacher la vérité, mais il ment. ■ Jacques Fossey

Données les plus récentes généralement 2004	Dépenses de recherche et développement (DIRD)				nombre de chercheurs	
	Total milliards de \$	Par habitant \$	Par chercheur milliers de \$	% du PIB	ETP (1) en milliers	Pour 1000 emplois
États-Unis	312	1 063	234	2,7	1 335	9,6
Union européenne à 25	210	459	178	1,8	1 178	5,9
Japon	118	924	174	3,1	677	10,4
Chine	94	73	102	1,2	926	1,2
Allemagne	59	717	219	2,5	269	6,9
France	39	627	202	2,1	193	7,7
Royaume-Uni	33	558	209	1,9	158	5,2
Corée	28	588	179	2,9	156	6,9
Canada	21	632	186	2,0	113	7,2
Italie	18	304	257	1,1	70	2,9
Russie	17	115	36	1,2	478	7,1
Taipei	15	1 899	205	2,6	73	7,4
Espagne	12	276	119	1,1	101	5,5
Suède	10	1 166	208	4,0	48	11,0

(1) Équivalent temps plein.

## → NOTES/RÉFÉRENCES

1. Le gouvernement obtient 19,4 milliards en additionnant chaque année la différence par rapport à 2004 : 19,4 = 1 (2005) + 2 (2006) + 3 (2007) + 3,8 (2008) + 4,5 (2009) + 5,2 (2010). En fait, entre 2008 et 2010, ce milliard est amputé de 200 à 300 millions d'euros courants. En 2010, les 680 millions supplémentaires n'auront plus qu'une valeur de 600 millions d'euros 2004.

2. L'effort de recherche public et privé, aussi bien civil que militaire, est mesuré, en exécution par la dépense intérieure de recherche et développement (DIRD) et, en financement, par la dépense nationale de recherche et développement (DNRD).

3. Compte tenu de son évolution au cours des dix dernières années (+3,75% en euro courant, c'est-à-dire inflation et croissance comprises), le PIB de la France devrait se situer aux alentours de 2 000 milliards d'euros en 2010. La DIRD devrait donc s'élever à 60 milliards d'euros pour représenter 3% du PIB. En 2005, elle était de 36 milliards d'euros. Il en manque donc 24 à combler en 5 ans.

4. Cette prévision grossière est obtenue par une simple règle de trois en multipliant le nombre actuel de chercheurs, en équivalent temps plein (ETP), par le ratio 3/a où «3» représente les 3% de Lisbonne et «a» le pourcentage de la DIRD dans le PIB aujourd'hui.

5. Selon les services du ministère, le nombre de personnels recherche dans l'administration publique s'est accru de 13 565 emplois équivalent temps plein entre 2000 et 2005, soit une croissance annuelle de 2 700.

# Évaluations ou expertises ?

**Le projet d'Agence d'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur (AERES), basé sur l'expertise individuelle, sépare l'évaluation des personnes de celle des unités.**

**C'est le contraire qu'il nous faut : l'évaluation basée sur des délibérations collectives généralisée aux unités et personnel de l'enseignement supérieur.**

**PIERRE ALART**

*Professeur des universités, élu SNESUP au conseil scientifique du CNRS.*

**C'**est un fait important : l'AERES a été dénoncée par la plupart des instances consultatives (CNESER, CSRT). Il y a un paradoxe apparent à voir rejeter un projet dont les motivations sont soutenues par la communauté scientifique, à savoir, au premier chef, l'extension d'une évaluation régulière aux unités et personnels de l'enseignement supérieur. Les personnels des organismes de recherche et leurs unités sont évalués par des instances spécifiques (Comité national pour le CNRS, Commissions scientifiques spécialisées pour l'INSERM, par exemple) dont les avis font autorité tant auprès des structures décisionnaires que des évalués. Les unités universitaires qui leur sont associées bénéficient de ce dispositif. Comme le note avec un certain humour le CSRT, le projet d'AERES se borne à codifier et étendre les procédures de fonctionnement de l'actuelle Mission scientifique technologique et pédagogique (MSTP) du ministère. Et, la MSTP ne fonctionne pas comme une agence d'évaluation, mais comme un *pool* d'experts sollicités ponctuellement. Et, l'évaluation ne se limite pas à l'expertise. L'activité de recherche, fondamentale notamment, est très spécifique et ne se prête pas faci-





lement à une évaluation très codifiée : cahier des charges préalable moins détaillé que dans d'autres activités ; résultats différents de ceux attendus... Évaluer une telle activité est longtemps apparu comme une gageure, tant, a longtemps été prégnante la vision du savant isolé, dont le ressort est uniquement dans son génie intérieur.

Il est essentiellement fait critique au projet d'AERES de séparer l'évaluation des personnes de celle des unités et de supprimer le lien avec la communauté scientifique, en excluant le mode électif dans la composition des instances de l'AERES, et en particulier les comités d'évaluation (CE). Ces reproches sont justes, mais y remédier serait insuffisant car un des défauts majeurs du système proposé par rapport à l'existant réside dans la suppression de délibérations collectives au profit de la juxtaposition d'avis et de grilles d'évaluation normatives. Perdre cette capacité de débattre contradictoirement au sein d'une commission serait une régression difficilement rattrapable car les modes de délibération collective se sont construits dans la pratique, progressivement, au cours des décennies. Je souhaiterais en donner quelques exemples issus de mon expérience d'ancien président de section du Comité national.

### **Délibération collective, responsabilité collective**

Pour avoir une évaluation constructive, il ne suffit pas de désigner deux, voire trois rapporteurs munis d'une grille à remplir et d'effectuer par la suite une moyenne de ces avis individuels. Ce sont ces pratiques-là qui se dessinent et qui fonctionnent déjà, par exemple à la MSTP ou à l'ANR. Au final, il n'y a aucune responsabilisation à aucun niveau, le décideur se défaussant sur les expertises individuelles, respectables au demeurant mais forcément partielles, voire partiales.

Les pratiques développées au sein d'une section du Comité national sont d'une tout autre nature. Les rapports sont ceux de la section en son entier ; ils sont signés par le/la président(e) mais enga-

gent toute la section. Pour arriver à ce résultat, un débat contradictoire est nécessaire ; il n'est pas toujours aisé quand le nombre de dossiers à traiter est élevé. Heureusement, tous les dossiers n'exigent pas un examen approfondi quand un consensus se réalise aisément ; la synthèse peut alors être rédigée rapidement, voire être à la charge d'un seul rapporteur. Par contre, il est de la responsabilité de la présidence de détecter les dossiers difficiles et d'organiser un débat contradictoire. L'avis à émettre doit être tout à la fois basé sur un consensus et le plus clair possible, ce qui n'est pas contradictoire, et de toute façon plus riche qu'une simple moyenne entre une bonne et une mauvaise expertise.

Dans une section d'une vingtaine de personnes, il n'est pas toujours évident d'obtenir la parti-

## **Un débat contradictoire est nécessaire**

icipation de tous sur chaque dossier. Soit parce que personne n'étant omniscient, la plupart des collègues s'interdisent d'intervenir. Soit parce que la capacité d'attention ne peut être maintenue au même niveau toute une journée durant. Mais grâce aux nouvelles technologies, des progrès ont permis une plus grande participation collective à l'élaboration des avis. C'est ainsi que dans la section que je dirigeais, les conclusions des rapporteurs étaient simultanément projetées sur écran et que la rédaction du rapport de section pouvait, si cela l'exigeait, s'effectuer de manière interactive. Dans les dernières années, des rapports beaucoup plus riches ont été fournis tant aux unités qu'aux chercheurs.

### **Évaluation-sanction, évaluation-conseil**

L'évaluation doit être suivie d'effets, entend-on. On signifie par là des financements en plus si elle

est bonne, en moins si elle est mauvaise : c'est l'évaluation-sanction. Il pourrait alors être reproché aux commissions délibératives fonctionnant sur la base du consensus d'être trop complaisantes avec des unités ou des chercheurs en difficulté (principe du « consensus mou »). J'ai, en particulier, entendu une telle critique associée à la présence dans les commissions d'élus, syndicaux notamment, plus enclins à la clémence. Or, mon expérience montre qu'il n'en est rien. La section a souvent émis des avis plus sévères que le CE qui l'a précédée. Elle a attiré l'attention de la direction scientifique sur des dysfonctionnements dans certaines unités. Elle a moins cédé à des « modes » dans les recrutements que ne l'aurait fait une commission *ad hoc* changée tous les ans.

L'évaluation a aussi une fonction de conseil car le travail de recherche est exigeant, anxiogène et peut parfois conduire, sans un regard extérieur, à des impasses. Cette dimension importante est demandée par les unités et les chercheurs. Elle suppose avis argumentés, écoute, suivi et responsabilité. C'est ainsi qu'en plus des CE quadriennaux, la section proposait aux laboratoires des visites à mi-parcours – par deux membres de la section – moins formelles et permettant un contact plus direct. C'est ce type de procédures, élaborées et améliorées depuis des années, qui crée la confiance entre évalués et évaluateurs. Confiance absolument nécessaire à la conduite d'une politique scientifique efficace et ouverte, écartant un pilotage étroit, frustrant et donc démobilisateur.

Certes, tout n'est pas parfait dans les systèmes d'évaluation actuels des grands organismes. Il y aura toujours des divergences, voire des conflits, entre une unité ou un chercheur et son instance d'évaluation. Des améliorations sont encore à réaliser, mais supprimer une instance de délibération collective, à la bonne échelle, ayant le temps d'approfondir ses expertises, serait une perte considérable et une régression difficilement réversible. ■

**Pierre Alart**

# La recherche et la « logique de la performance »

La Loi organique des lois de finances (LOLF) introduit un nouveau mode d'approche dans la recherche et l'enseignement supérieur. Sous couvert de performance et de progrès dans la gestion des services publics, elle oriente profondément les critères d'évaluation des programmes et des laboratoires.

**BERNARD DOMPNIER**

*Professeur d'histoire à l'université de Clermont, élu SNESUP au CNESER.*

**O**ccupés ces dernières années à parer aux attaques visant au démantèlement des grands organismes, au tarissement des recrutements et à la diminution des budgets, les acteurs de la recherche publique n'y ont, peut-être, pas accordé l'attention nécessaire. Mais la Loi organique des lois de finances (LOLF) qui a suscité des débats très généraux est désormais, après les ultimes mises au point techniques, pleinement entrée en application. Au quotidien, elle ne change quasiment rien dans la vie des labos ou des départements d'enseignement. Tout au plus, observe-t-on des modifications dans des intitulés ou des rubriques comptables. En revanche, elle introduit un nouveau mode d'approche dans tous les domaines dont celui de la recherche. Celle-ci en subira vite les conséquences, notamment pour l'évaluation des programmes et des laboratoires.

## La « logique de la performance »

Les universités qui préparent actuellement leur nouveau quadriennal découvrent ces innova-

tions. Leurs documents doivent désormais s'inscrire dans la « logique de la performance », nouvelle table de la loi de la LOLF. Son exégèse est mise à la disposition de tous sur un site du ministère des Finances solennellement dénommé « Le Forum de la performance ». Depuis quelques années, le ministère de l'Éducation nationale nous avait déjà enseigné que nous étions entrés dans une nouvelle ère, celle de la « culture de l'évaluation ». Mais il manquait encore un paradigme au cœur de cette culture : ce sera la performance. Pourquoi pas ? C'est un bel objectif pour tout le service public – dont sa composante recherche – que d'accomplir sa tâche au mieux de ses potentialités. C'est même une forme de devoir qu'il a à l'égard de la nation.

Il convient, cependant, d'y regarder de près : en commençant déjà par un petit détour du côté de la sémantique, les mots n'étant jamais totalement neutres. Le Petit Larousse rappelle opportunément que la performance est d'abord le résultat obtenu par un athlète (ou un cheval de course), ensuite une « réussite remarquable », un « ex-

ploi ». Et ce n'est que son troisième sens qui en fait le « résultat obtenu dans l'exécution d'une tâche ». Aussi ne faut-il pas croire que ce terme échappe au champ sémantique de la compétitivité, si volontiers mise en avant dans tant de discours actuels sur la recherche. Bien au contraire, la LOLF est comme un instrument d'application, contraignant et réducteur, de la logique de compétition.

## La LOLF appliquée à la lettre

Début juin, les établissements qui entraient en phase de contractualisation ont reçu un document de la Direction générale de l'enseignement supérieur (DGES) qui illustre cette volonté. Ce document adressé le 6 juin rend parfaitement compte du formatage qu'imposent, à la fois, la LOLF et la loi sur la recherche, dans les modalités de rédaction des dossiers – il y est question de « réforme méthodologique » ! –, et, plus largement, dans les manières de concevoir l'activité scientifique. Avec la LOLF, est-il expliqué, « la gestion publique est orientée vers les résultats et la recherche de l'efficacité ». Cela



va bien au-delà des aspects « méthodologiques » car les principes retenus pour la gestion s'étendent, ouvertement ou insidieusement, aux objets auxquels elle s'applique. En matière de recherche, le cadre imposé conduit à privilégier le productivisme au détriment de la qualité de la production. Le tangible prime sur les résultats conceptuels ou sur l'ouverture de nouveaux débats dans les divers champs du savoir. Et mieux vaut ne pas envisager l'avenir radieux promis aux sciences humaines et sociales dans un tel cadre!

Le document de la DGES fixe ensuite une manière de procéder pour les contrats d'établissement, définis comme contrats d'objectifs. Chaque établissement arrête ses « objectifs stratégiques », ses « objectifs opérationnels » et ses « actions programmées » dont des indicateurs lui permettront d'assurer le suivi et d'évaluer les résultats. En d'autres termes, la direction d'une université doit surtout se doter d'un bon service de contrôle de gestion pour s'assurer que son activité, en matière de formation comme de recherche, obéit aux plans prévus, comme pour n'importe quelle production à la chaîne.

La société de la connaissance, si volontiers mise en avant dans les grands débats, est, en pratique, soumise à l'impératif premier de la rentabilité, rebaptisée performance par refus d'un langage d'une insupportable trivialité. On finit par se demander s'il y aura une étape suivante où le suivi des résultats sera justifié par le retour sur investissement attendu par les actionnaires. Il y a des jours où l'on se dit que, du côté de la rue de Grenelle au moins, la culture de l'entreprise a parfaitement pénétré le monde universitaire. Dans le cadre de ce modèle, la perfection sera, sans doute, atteinte en matière de recherche le jour où les labos seront capables de programmer l'ensemble de leurs manip pour les quatre années à venir et de décliner à l'avance les résultats qui seront obtenus par chacune d'entre elles. Ainsi, les objectifs seront-ils atteints à 100%.

La suite du document confirme que la LOLF, sous couvert de progrès dans la gestion des services



© MARK VULLI/FOTOLIA

publics, oriente profondément les critères d'évaluation de l'enseignement supérieur et de la recherche. La notion de politique d'établissement est renforcée, avec tous les risques qu'elle comporte – quand elle est appliquée brutalement – pour les secteurs de recherche qui ne sont pas au tout premier plan, par leur potentiel et leurs résultats, ou simplement par leur manque d'intérêt pour les collectivités territoriales ou pour les entreprises régionales. Les labos et programmes qui passeront à travers les mailles seront évidemment évalués.

### Une logique du résultat

Mais on bute à nouveau, à cette étape, sur la « méthodologie » de la LOLF. Une série d'indicateurs a été définie pour les activités d'enseignement et de recherche (72 au total), dont 10 concernent exclusivement la recherche. Et comme on est dans une logique du résultat, n'est évalué – et donc retenu comme digne d'intérêt – que ce qui « se compte ». Les indicateurs as-

surent donc le triomphe sans partage des indices de citation mais aussi des pourcentages de toutes sortes visant à mettre au jour la part de l'établissement dans la production scientifique – y compris mondiale ! –, dans les brevets déposés ou dans les projets financés par l'Europe.

### La pièce maîtresse d'un système cohérent

L'activité scientifique n'est plus production de savoirs, notamment dans les champs nouveaux, risqués, aux frontières des disciplines : elle fait du chiffre et répond aux objectifs prédéfinis. Le chercheur doit entrer dans des créneaux rentables et y faire preuve de stakhanovisme. L'AERES sera bientôt là pour s'assurer de la conformité au modèle et la programmation de l'ANR assure le guidage vers les domaines prioritaires. Le système est cohérent et, nous ne l'avons pas assez dit, la LOLF en est une pièce maîtresse. ■

Bernard Dompnier

# Les PRES se mettent en place

Mutualisant certains services, les premiers PRES se constituent avec une volonté de visibilité au niveau international. Le risque de concentration de la recherche et des crédits sur une poignée de sites est réel. Depuis la rédaction de cet article fin octobre 2006, on constate, ces dernières semaines, une accélération du processus.

**SERGE CZAJKOWSKI**

*Maître de conférences à l'université Bordeaux 1, membre de la commission administrative du SNESUP.*

**D**epuis le séminaire de janvier 2006 de la Conférence des présidents d'université (CPU), consacré aux pôles de recherche et d'enseignement supérieur (PRES) (1), on voit s'élaborer plusieurs conventions de PRES dans différentes régions.

## Des disparités

Un premier survol montre encore une certaine disparité quant au choix de la forme juridique de ces PRES – groupement d'intérêt scientifique (GIS), groupement d'intérêt public (GIP), établissement public de coopération scientifique (EPCS) – et de leur périmètre géographique, administratif et disciplinaire.

## Les traits communs

On trouve cependant des traits communs dans les premiers services mutualisables et une volonté de visibilité au niveau international. Le PRES s'appuie parfois sur une structure déjà existante (pôle, etc.). Plusieurs projets ont été accompagnés ou suivis de dossiers de réseau thématique de recherche avancée

## Tour de France des PRES

(RTRA). Le rythme de constitution des PRES semble d'autant plus soutenu que les universités sont concernées par l'actuelle vague de contractualisation.

## Universités, GIP, EPCS ?

Pour les universités de Bourgogne et de Franche-Comté, par exemple, il n'est pas question de constituer un EPCS, un établissement unique « *qui n'a de sens que dans un cadre métropolitain* », selon le président de l'université de Dijon (2). Le PRES doit permettre « *de favoriser l'association des laboratoires, par disciplines et dans l'interdisciplinarité, dans le cadre des pôles thématiques [...] comme dans le cadre de structures de service [...]. L'élaboration concertée de l'offre de formation passera par une politique*

*de co-habilitation de diplômés, particulièrement au niveau des masters [...] et le développement à terme d'écoles doctorales inter-établissements.* »

L'objectif du PRES est aussi de mutualiser les forces des partenaires : à l'international, en matière de formation continue et de valorisation des acquis de l'expérience (VAE), dans le domaine de la valorisation et des transferts de technologies. La mutualisation de ces domaines est d'ailleurs un trait commun à la plupart des projets de PRES.

Le PRES se voit ici comme un premier pas ayant vocation à associer d'autres universités (Belfort), écoles, CHU, les organismes de recherche (CNRS, INSERM, INRA, CEA), et au-delà, à « *constituer [...] par une articulation plus structurée entre les universités françaises du Grand-Est d'une part et avec les universités suisses francophones d'autre part, un ensemble d'enseignement supérieur et de recherche puissant [...] bien identifiable sur la carte d'Europe entre la région parisienne et Rhône-Alpes.* »

»»





&gt;&gt;&gt;

Nettement plus à l'ouest, les quatre universités bretonnes, une douzaine d'écoles, l'IUFM et le Centre régional de lutte contre le cancer ont signé la convention constituant le PRES « Université européenne de Bretagne », dont la forme juridique – GIP, EPCS ou fondation – sera validée avant fin 2007. Rennes 1 sera l'établissement support. Le service de valorisation sera commun pour les membres qui le souhaitent. L'Europole prendra en charge la promotion internationale. Tous les chercheurs devraient adopter la même signature de recherche.

En région parisienne, la tendance semble être aux EPCS : ainsi le projet de PRES Paris Nord Université qui associerait Paris 8, Paris 13, le CNAM et l'Institut supérieur de mécanique de Paris (SUPMECA). Au séminaire de la CPU, il a été précisé que « Les EPCS représentent une nouvelle catégorie d'établissement public au profit desquels les établissements devront effectuer de véritables transferts de compétence. Ces derniers semblent irréversibles à moins de se retirer totalement du PRES. » En attendant sa constitution formelle, le PRES Paris Nord Université sera dirigé par « un directeur, composé des présidents ou directeurs des institutions concernées et assistés d'une équipe réduite de collaborateurs ». Les anciens de Vincennes apprécieront...

Le PRES UniverSud quant à lui comporte cinq partenaires : Paris 11, Paris 12, Evry, Versailles (UVSQ), ENS Cachan. Dans une réponse à un questionnaire élaboré à l'initiative du responsable du PRES, l'équipe de direction de Paris 11 a développé une vision du PRES comme préfigurant une fusion des universités « à terme » (mais pas avant trois mandats de président...). Cette vision serait partagée par Evry, l'UVSQ,

## Les PRES dans le nouveau paysage scientifique

mais ni par l'ENS-Cachan, ni par Paris 12. Elle s'accompagnerait du changement de dénomination du PRES (PRES Paris Sud semble-t-il). D'autres établissements du plateau pourraient s'associer ou rejoindre ce PRES (Polytechnique, etc.).

À Bordeaux, on s'orientait vers un GIP. Le projet, adopté cet été par l'ensemble des conseils d'administration concernés, regroupe les quatre universités et quatre écoles du site (ENSCP, ENSEIRB, ENITA, IEPB) au sein du PRES université de Bordeaux. Aux huit membres fondateurs pourront se joindre des membres associés, les collectivités, le CROUS, l'IUFM, les organismes de recherche, ainsi que l'UPPA (université de Pau et des Pays de l'Adour). Les objectifs majeurs affichés sont : « la dimension internationale », « la visibilité et l'attractivité du site », « le dispositif de formation, recherche et développement », « conforter les points forts, et accompagner l'émergence de nouveaux axes de recherche », « améliorer la qualité de la vie universitaire ». La présidence du PRES doit être assurée à tour de rôle par un des présidents d'université en exercice.

Les membres du PRES ont aussi rédigé un document commun pour la préparation du Contrat de projet État-région 2007-2013. Par rapport à la tendance antérieure, on note un déplacement du centre de gravité vers les universités scientifiques (le couple Bordeaux 1 et 2), dont la

fusion n'est pas exclue à terme. À noter également le souci de rapprocher les formations d'ingénieurs à Bordeaux, « peu visibles comparativement à Toulouse par exemple, en raison de leur petite taille ».

Le choix du statut de GIP était justifié par des « lourdeurs de la formule EPCS ». Pour le président de Bordeaux 3, le GIP est « le moins mauvais des statuts ». C'était en septembre, mais depuis, brusquement, c'est l'EPCS qui est à l'ordre du jour. Le ministère semble en effet vouloir avaliser la constitution de trois PRES avant la fin 2006 : Marseille, Lyon et Bordeaux.

### Le pacte pour la recherche

Ainsi, les PRES se mettent en place dans le paysage. Ils ne sont pas seuls : dans le sillage du pseudo « pacte pour la recherche » du gouvernement sont apparus, outre l'ANR, les pôles de compétitivité, et, plus récemment, les RTRA qui se voient d'entrée de jeu doter d'importants moyens financiers. Si on ajoute au tableau de récents refus d'habilitation d'écoles doctorales touchant des « petites et moyennes universités » et les menaces sur les masters auxquels elles sont adossées, on voit se dessiner une concentration de la recherche (et des crédits) sur une poignée de sites.

Au-delà des ambitions ou espoirs affichés par leurs promoteurs, les PRES risquent de se retrouver les instruments de la différenciation entre pôles de recherche (avec RTRA et écoles doctorales) et collègues universitaires accueillant les « bataillons étudiants » des premiers cycles. Les contours de cette division du travail (3) ne seraient pas sans incidence sur les statuts des personnels – enseignants, chercheurs, IATOS. ■

Serge Czajkowski

### → NOTES/RÉFÉRENCES

1. « Les politiques de sites : La coopération entre les acteurs de la recherche », séminaire de la CPU du 12 janvier 2006 (cf. VRS 365 de juin 2006, p. 10).

2. Sauf indication contraire, les citations sont extraites de dépêches de l'AEF.

3. Au séminaire de la CPU, J.-M. Monteil a déclaré que : « La constitution des PRES [...] s'inscrit dans une logique de division du travail entre les différents acteurs et il ajoute qu'il convient [...] d'établir un petit nombre d'objectifs structurants et extrêmement précis pour chaque établissement. »

# Corriger les dysfonctionnements des pôles de compétitivité

Inspirés des *clusters* – regroupements d'entreprises d'un même secteur d'activité avec un réel ancrage géographique –, les pôles de compétitivité sont créés pour favoriser des démarches collaboratives dans le long terme entre la sphère publique et privée en termes d'innovation et de dynamique territoriale. En ont-ils les moyens ?

ALAIN CADIX

Professeur associé à l'université de Rennes 1, membre du CSRT.

**L**e gouvernement nous a récemment dit tout le bien qu'il pensait de sa politique des pôles de compétitivité. Nous ne nous attarderons pas sur l'intérêt réel de leur principe, inspiré de celui des *clusters* prospérant aux États-Unis ou en Europe (Allemagne, Autriche, Danemark, Espagne, Italie, Suède, etc.). Là, des entreprises liées entre elles par une démarche de « coopération et compétition simultanées » s'associent à des structures académiques publiques (universités, centres de recherche ou de transfert, etc.) pour faciliter l'émergence de nouvelles activités, de nouvelles technologies, de nouvelles connaissances. Dans les pays qui y ont eu recours, les *clusters* reçoivent le soutien de la sphère politique nationale et régionale. Nous croyons vraiment aux apports de ces démarches collaboratives entre la sphère publique et privée en termes d'innovation et de dynamique territoriale. Pour notre pays, elles sont une des rares voies de progrès durable. Le jeu

collectif a des vertus mais il ne peut prospérer qu'à certaines conditions qui tiennent à l'esprit avec lequel on s'y engage et aux règles explicites ou implicites qui y prévalent.

## Un esprit commun à renforcer

Les acteurs associés dans les pôles de compétitivité poursuivent des politiques qui leur sont particulières. Chacun doit non seulement en tenir compte mais les respecter. Ainsi, l'entreprise vise la compétitivité, la croissance, les résultats avec des variantes selon, par exemple, qu'elle est un grand groupe soumis au régime dictatorial du « Quaterly Report », une PME patrimoniale ou une TPE aspirant à exister. L'université ou le laboratoire vise d'abord l'avancée des connaissances et la renommée académique. Le politique, quant à lui, vise l'ancrage d'activités sur le territoire dont il a la charge, son développement durable, son attractivité pour des capitaux et des cerveaux. Dans ce

contexte, pour que le pôle puisse exister dans la durée, il est nécessaire que les projets qui en émergent aient des objectifs qui soient compatibles avec les politiques particulières de chacune des parties prenantes, dans le temps, dans l'espace, et en termes de ressources mobilisables. Tout cela est complexe et ne peut se bâtir que dans la durée et sur la base d'une éthique partagée.

## La durée

Nos pôles de compétitivité sont dans leur deuxième année de vie commune. Les *clusters* qui leur servent de modèle ont jusqu'à plusieurs décennies d'existence. Ne jetons pas trop vite la pierre. Il faut du temps pour bâtir un tel édifice – raison de plus de s'inspirer de nos voisins pour en gagner.

## L'éthique

La transparence et la confiance sont les fondements de toute œuvre collaborative. Le partage des connaissances, des expériences, ne peut se faire sans elles.

>>>

»»

Mais la transparence dans la «coopétition» ne va pas de soi. Les grandes entreprises sont enclines à ne pas mettre leurs projets stratégiques à court-moyen terme sur le métier collectif. Il n'en va pas de même pour les PME qui dévoilent là leurs projets essentiels, exis-

tentiels. Ainsi, les pôles peuvent se situer «à la marge» pour des grands groupes qui y placent quelques projets risqués à long terme – et qui profitent parfois d'une aubaine financière pour des projets qu'ils auraient de toutes les façons conduits – quand les

pôles constituent souvent une planche de salut pour les petites entreprises. Les enjeux sont différenciés. La confiance concerne alors, et avant tout, les conditions de l'exploitation des apports de chacune des parties (risque de pillage) et celle des résultats du



© HANNAMARIA/FOTOLIA



travail conduit en commun. Les choix en matière de propriété intellectuelle sont déterminants pour l'avenir de ces réseaux ; les grandes entreprises sont les mieux armées à cet égard.

### Des règles financières à revoir

Pour que les pôles de compétitivité prospèrent, il faut aussi que les règles du jeu collectif soient claires et *facilitantes*. Ce n'est pas toujours le cas. Nous choisirons, pour illustrer notre propos, de traiter du financement des projets de R&D. Il existe du côté de l'État trois principaux guichets d'entrée. La Direction générale des entreprises (DGE) avec son fonds de compétitivité, le groupe OSEO et l'Agence nationale de la recherche (ANR). Les deux premiers interviennent sur des projets « industrialisables » à court ou moyen terme ; la troisième sur des projets plus exploratoires à moyen ou long terme.

Les grandes entreprises regardent du côté de la DGE qui le leur rend bien ; les structures académiques se tournent vers l'ANR qui leur est devenue familière – non sans réserves – ; quant aux PME, elles connaissent bien le chemin d'OSEO, au moins de sa branche innovation (ex-ANVAR).

Ces trois guichets, avec chacun leurs « clients » privilégiés, voire exclusifs, rendent complexe le mode de financement des projets et ne facilitent pas, au contraire, la convergence des acteurs. À ces comptoirs s'ajoutent ceux des collectivités locales appelées en renfort par un État quelque peu désargenté. Or, à chaque échelon – agglomération, département, région –, les décideurs ont tendance à ne s'intéresser qu'aux projets qui concernent directement leur territoire. Les mobiliser sur des projets touchant plusieurs territoires devient une galère ! À ce propos, l'initiative de la région Bretagne constitue une réelle avancée. Les collectivités subrégionales et régionales y ont créé un fonds commun de financement des projets des pôles de compétitivité dont la gestion est confiée, dans un cadre conventionnel, à l'entité régionale. Il n'y a désormais là qu'un seul comptoir territorial, en

plus des trois autres. La Bretagne a aussi convenu avec OSEO d'un processus d'instruction commun des dossiers ; cela réduit la bureaucratie.

À la multiplicité des sources de financement des projets de R&D, s'ajoutent des différences de traitement qui peuvent être pénalisantes. Ainsi, les grandes entreprises reçoivent de la DGE des subventions quand les PME reçoivent d'OSEO, dans des conditions limitatives, des avances remboursables. Du reste, ces structures continuent de financer des entreprises quand on recherche, dans les pôles, le financement de projets. Cela conduit à des acrobaties administratives dévoreuses de temps. Nous savons qu'OSEO, sous l'impulsion de son président, recherche d'autres conditions et

## Décalage croissant entre le temps de l'entreprise et celui de l'administration

voies d'intervention. Elles seront les bienvenues. Nous passerons rapidement sur les critères de décision des financeurs qui sont différents d'un comptoir à un autre, sur le manque de transparence de certains d'entre eux, sur le fait que pour un même projet commun, les porteurs, selon leur statut ou leur taille, doivent se présenter successivement à plusieurs guichets qui ne répondent pas dans l'instant. À cet égard, il faut souligner le décalage croissant entre le temps de l'administration et le temps de l'entreprise. Un exemple révélateur : le prochain appel à projets de la DGE est clos le 15 décembre 2006. Les acteurs des pôles y travaillent en octobre-novembre. Les résultats devraient être connus en mars, avec une contractualisation en septembre 2007 et des versements de fonds qui interviendront largement plus

d'un an après l'élaboration des projets. Cela n'est pas compatible avec les cycles des technologies et le rythme des affaires. Il faut très peu de temps aux acteurs des pôles pour donner suite aux sollicitations de l'État (depuis celle de novembre 2004 à l'origine des pôles de compétitivité) ; il en faut infiniment à l'État pour leur répondre. Ce décalage affaiblit considérablement ces réseaux naissants, encore fragiles.

S'agissant de financement, on évoquera aussi, parmi les autres faiblesses des pôles de compétitivité – dès leur conception – l'absence des institutions de capital-risque. Dans les *clusters* pris en modèle, à côté des entreprises, des universités, des centres de recherche, se trouvent, à la même table, les institutions privées de capital-risque. La sphère financière privée n'est pas dans les pôles. Or, on sait bien que l'État, même avec ses renforts territoriaux, ne pourra pas supporter longtemps les pôles sans une montée en puissance de cette sphère. Il faut l'inviter vite à rejoindre l'attelage.

Tous ces dysfonctionnements s'expliquent, en grande partie, par les conditions rocambolesques de lancement des pôles. Trois mois séparaient la publication de la circulaire de Matignon (novembre 2004) du dépôt des dossiers de candidature (février 2005). Une gageure, tant du côté des postulants dont certains ont improvisé des projets collaboratifs – certains pôles artificiels vont disparaître avant d'avoir existé – que des structures publiques qui n'ont pas eu vraiment le temps de se mettre en état d'accompagner efficacement les pôles. Il est grand temps de corriger ces dysfonctionnements. La France ne pourrait pas se payer le luxe de rater la mise en orbite durable de ces réseaux. L'État doit transformer profondément ses modes d'intervention, notamment sur le plan financier, pour les rendre plus simples, plus souples, moins décourageants pour les PME, dont il ne cesse pourtant de prôner la montée en puissance dans les pôles de compétitivité. ■

Alain Cadix

# Recherche : quel rôle pour les régions ?

Depuis la signature en 2000 du contrat de plan entre l'État et la région (CPER), le paysage a été profondément modifié avec le mouvement des scientifiques et la mise en place de nouveaux dispositifs (pôles de compétitivité, ANR, PRES...).  
Comment les régions doivent-elles se situer ?

**ALAIN BÉNÉTEAU**

*Vice-président du conseil régional Midi-Pyrénées.*

**L**a période actuelle, entre deux contrats de plan entre l'État et la région (CPER), est particulièrement propice à l'expression de besoins, véritable « bilan de santé » de cette communauté d'intérêts qu'est la région : l'enseignement supérieur et la recherche y tiennent tout naturellement une place privilégiée.

## Organiser le dialogue

Le conseil régional de Midi-Pyrénées a organisé, sur plus de six mois, une série d'ateliers pour préparer les Assises régionales de la recherche qui ont eu lieu en

novembre 2005. À cette occasion, il a précisé sa position qui se situe résolument dans l'activation des *process* d'innovation et de transfert technologique. Dès 1998, au travers de l'appel à projets piloté par le Comité consultatif à la recherche et au développement technologique, un signal fort était donné par deux critères d'éligibilité : la fédération de laboratoires et le partenariat avec des PME. Les Assises ont confirmé ce choix en prenant des dispositions pour surmonter les difficultés rencontrées dans ce mariage de raison entre deux cultures si différentes : l'ac-

quisition de connaissances et la traduction industrielle, « amont » et « aval » comme s'il y avait un écoulement naturel. Mais alors jusqu'où remonter vers la source ?

## L'acquisition des connaissances

À écouter un message fort émis par une partie importante de la communauté scientifique, l'aide régionale aurait dû s'en approcher de très près. Notre position a été de le refuser. Nous croyons, en effet, que l'acquisition des connaissances au sens le plus exhaustif du terme, la base même de notre

développement, n'est pas affaire régionale : sa dimension est nationale, européenne, mondiale. Le domaine de la recherche publique fait partie intrinsèque du patrimoine national et doit être soutenu comme tel. Malheureusement, à la lecture des nouveaux dispositifs mis en place, on ne peut que constater qu'ils intègrent tous ou presque des contraintes applicatives au détriment d'une recherche « libre » de pure nécessité publique. Laisser croire un seul instant que les régions pourraient se substituer à une responsabilité gouvernementale serait rendre un bien mauvais service à tous ceux dont, par ailleurs, nous partageons pleinement les inquiétudes.

### **Le développement économique régional**

La structure même de l'appel à projets recherche 2006 de la région traduit donc notre volonté d'inscrire les connaissances acquises dans les perspectives du développement économique. Deux enveloppes financières sont fléchées suivant les intitulés mêmes des deux pôles de compétitivité aujourd'hui labellisés en Midi-Pyrénées. La labellisation d'un troisième pôle lié à l'agro-alimentaire et à la chimie « verte » entraînerait des conséquences budgétaires de même nature. Cette homonymie ne saurait être traduite par une inscription totale de l'aide régionale dans les projets retenus par les pôles. D'ailleurs, la seule comparaison des ordres de grandeur indique à l'évidence que, pour ces derniers, l'essentiel, en termes de volumes, doit venir d'autres sources. Pour le Conseil régional, il s'agit d'abord d'alimenter au mieux la dynamique toujours vertueuse du partenariat entreprises-formation-recherche particulièrement mise en lumière dans les pôles.

Une troisième enveloppe dite blanche montre notre souci de rester attentifs à des projets de recherche moins aboutis, moins proches du processus de transfert technologique, non pris en compte dans les champs des pôles. Elle est ainsi une fenêtre ouverte vers cet amont où des connaissances acquises peuvent rester encore invisibles aux acteurs pressés de

## **Assurer cohérence et simplification**

l'innovation. Cette politique marque notre volonté de tenir les deux bouts de la chaîne, d'assurer ce rôle de passeur entre acteurs industriels et scientifiques responsables de leurs choix. Il revient au Conseil régional de valider la cohérence de ces choix avec les siens propres en perspective de ce qu'il juge être bon pour le développement économique de son territoire. De ce fait, les négociations en cours avec les préfets de région fléchant en priorité la recherche vers les pôles nous incitent à beaucoup de vigilance. Le Conseil régional sera notamment très attentif à ce que « l'enveloppe blanche » du CPER ne soit pas réduite à la portion congrue et respecte l'esprit de notre appel à projets.

### **Les décisions**

Une première décision concerne la création de l'Agence régionale de l'innovation (Midi-Pyrénées innovation), issue de la fusion de structures existantes (3RT, Réseau de diffusion technologique Midi-tech, ADERMIP), couplée avec la nouvelle agence de valorisation de la recherche publique (AVAMIP) située dans la proximité des laboratoires. Il s'agit bien de créer un noyau central, une tête de réseau, un lieu de rencontres et d'échanges entre des acteurs comme les CRITT, les plates-formes technologiques, le réseau de pépinières, l'incubateur régional, l'agence de développement économique, l'OS-EO-ANVAR... Il s'agit tout simplement de renforcer ce maillon qui dans l'espace pré-compétitif industriel reste, en France, trop faiblement soutenu pour ne pas dire mal organisé.

Une seconde décision concerne l'offre nouvelle en Midi-Pyrénées de contrats de travail – avec les couvertures sociales nécessaires – aux doctorants et postdocs dans une démarche de cofinancement avec les établissements uni-

versitaires et les organismes. Les Doctoriales (séminaires préparant les doctorants) avec « leur brassage culturel » contribuent également à une meilleure insertion du « chercheur » dans le paysage industriel. Enfin, la création des chaires Pierre de Fermat constitue une ouverture sur l'excellence scientifique et universitaire internationale.

Enfin, une troisième décision porte sur un effort particulier en direction des sciences humaines et sociales (SHS). Alors que le concept du développement durable est passé au stade du politiquement correct, la dynamique des pôles de compétitivité ne saurait faire l'économie des SHS comme acteur déterminant des prises en compte nécessaires des dimensions économique, sociale, culturelle.

### **Les rapports science-société**

Les régions, s'engageant dans des politiques d'innovation et de transfert technologique, sont souvent en première ligne pour répondre aux interrogations, aux craintes, aux angoisses de nos concitoyens devant, précisément, les voies empruntées par ces innovations. Il s'agit donc de développer la culture scientifique et technique comme élément fertilisant indispensable au dialogue « science et société ». Une démarche est engagée en Midi-Pyrénées pour fédérer, mutualiser, organiser, permettre à tous les acteurs de participer à l'élaboration d'une politique commune – de l'Université à la modeste association, particulièrement indispensable en zone rurale. Certains pourront penser que ce sujet nous éloigne d'une politique régionale d'innovation et de transfert. Je pense, au contraire, qu'il lui est intrinsèquement lié. Il amène à réfléchir collectivement sur le monde que l'on construit, il favorise l'intervention du citoyen et redonne à la connaissance, donc à la recherche, sa place : la première dans le devenir de nos sociétés. C'est pourquoi, l'abandon par le gouvernement du financement de la « culture scientifique » dans le prochain CPER est très regrettable. ■

**Alain Bénétou**



# Vous n'imaginez pas tout ce que l'ANR peut faire pour vous

Avec un budget en augmentation, l'Agence nationale de la recherche (ANR) étend son emprise sur tous les secteurs de la recherche par une politique finalisée de créneaux basée sur des CDD. Par ses financements, elle renforce les pôles d'excellence et l'exclusion de tous les autres qui se contentent de crédits à l'étiage.

**HENRI AUDIER**

Directeur de recherche émérite au CNRS, membre du bureau national du SNCS.

**L**ors du conseil d'administration du CNRS, début 2005, l'auteur de ces lignes répondait au directeur général : « Vous indiquez que la mise en place de l'ANR est un événement qui ne se produira qu'une fois dans l'histoire du CNRS. C'est exact, mais la mort aussi n'arrive qu'une seule fois. Vous précisez vous-même que l'ANR va reprendre le rôle du CNRS. En fait, c'est vrai et c'est faux. D'une part, c'est vrai car les crédits du CNRS stagneront tandis que ceux de l'ANR exploseront. D'autre part, c'est faux car l'ANR est créée pour faire tout autre chose que le CNRS : une recherche très finalisée et pilotée, basée sur les CDD. »

## Le rapport d'activité de l'ANR

Le rapport d'activité 2005 de l'ANR donne des informations nouvelles : « Sur les 689 millions d'euros (M€) engagés en 2005, 539,2 M€, soit 80%, ont ainsi été [utilisés sur projet]. 35 appels d'offres à projets ont été lancés, il y a eu 5 652 réponses, dont 1 454 ont été retenues. Le taux de sélection moyen est de 25,7%, avec des

variations considérables, allant de 11% (« biodiversité »), à 60% (OGM) et 67% (stockage du CO<sub>2</sub>). 83% des projets sont allés au secteur public, la majorité sur CNRS et universités. Le projet-type financé par l'ANR dure 32 mois, rassemble 3,2 partenaires et bénéficie d'un financement de 370 840 euros. » L'ANR est divisée en cinq programmes avec les engagements suivants sur trois ans :

- Énergie durable et environnement : 97,3 M€ (18,8%)
- Biologie-santé : 102,6 M€ (19,1%)
- Écosystèmes et développement durable : 47,3 M€ (8,8%)
- Matière et information : 130,3 M€ (24,2%)
- Non thématique (projets blancs et jeunes chercheurs) : 161,5 M€ (30%).

Le rapport précise que : « 50% des financements de l'ANR concernent des dépenses de rémunération [...] d'un CDD de trois ans par projet ». Soit près de 1 500 CDD en 2005 et donc plus de 5 000 en 2010. 5 000 qui s'additionnent aux quelques milliers actuels, dont personne ne se préoccupe du devenir.

## Une politique finalisée en créneaux marqués

Les quatre premiers programmes sont très finalisés, y compris les cinq thèmes du programme « biologie-santé » que le rapport d'activité qualifie de « fondamentaux » : cardiologie, obésité et diabète ; microbiologie et immunologie ; neurosciences, neurologie et psychiatrie ; maladies rares et relations existant entre santé environnement-santé et travail. L'intérêt de ces thèmes est incontestable – il devrait même être possible de faire une bonne évaluation (1) sur de tels thèmes spécialisés – et nombre de projets acceptés sont certainement de nature fondamentale. Mais, c'est une recherche en créneaux car, en creux, d'excellentes thématiques péricliteront du fait de la faiblesse des crédits de base. De plus, s'il existe de remarquables recherches fondamentales finalisées, celles dont la seule finalité est le progrès des connaissances seront marginalisées. En outre, quand on lit ces thèmes, on se demande à quoi servent l'INSERM et le CNRS : il eut été bien plus efficace de financer ces pro-



© DESIRÉE WALSTRA/FOTOLIA

grammes en les négociant avec un ou plusieurs organismes. Enfin, sur les cinq programmes, donc avec les projets blancs, les sciences humaines et sociales ne représentent que 2 %, la chimie 4 %.

Quant au loto des projets blancs, les discussions avec les « gagnants » comme avec des rapporteurs montrent que les projets retenus correspondent souvent à une partie du contrat quadriennal du labo qui était bien évaluée mais non financée par l'organisme. Le gouvernement a donc donné à l'ANR les capacités financières et juridiques qui étaient demandées pour les organismes : pouvoir s'en-

## Interdit aux chiens et aux élus

gager sur trois ou quatre ans, et à la hauteur nécessaire, pour financer les projets bien évalués des équipes. Pourquoi ce choix ? Parce que l'ANR tue progressivement toute politique à terme de laboratoire et donc toute visibilité de l'avenir, au-delà de trois ans, pour les équipes. Cela rend docile !

### L'ANR, organisme pivot de la recherche française

La loi sur la recherche fait de l'ANR, l'organisme pivot de la recherche française. Au premier janvier 2007, elle deviendra un établissement public. Alors que les organismes étaient jusqu'ici au moins représentés dans le conseil d'administration du GIP-ANR, exit ! Ce conseil, qui détermine les thèmes, sera désormais entièrement nommé. Et le Haut Conseil de la science et de la technologie – qui, éventuellement, pourrait émettre des avis consultatifs sur ces thèmes – sera, lui aussi, entièrement nommé. Et des comités de

»»

&gt;&gt;&gt;

programme entièrement nommés. Et des jurys décernant les labels Carnot, entièrement nommés. Et des comités de sélection des réseaux thématiques de recherche avancée (RTRA), entièrement nommés. Sans parler d'une Agence de l'innovation industrielle entièrement nommée, d'un comité des pôles de compétitivité entièrement nommé et d'une AERES qui ne vaut guère mieux. Bref, une crise aiguë de « démocratisation » ! Ne pourrait-on pas graver dans le marbre du nouveau siège de l'ANR : « Interdit aux chiens et aux élus » ?

Créé en 2005 avec 350 M€ de crédits de paiement – le double en engagements possibles –, le budget de l'ANR (2) s'accroît de 220 M€ par an et doit atteindre 1300 M€ en 2010. L'ANR distribuera alors aux équipes (hors CDD) autant que tous les EPST et la recherche universitaire. En 2006, 6420 projets ont été déposés, soit 16,6 % de plus qu'en 2005. Le nombre d'appels d'offres est passé de 35 à 49. L'ANR élargit son emprise sur tous les secteurs, notamment en introduisant la pratique des CDD là où ils étaient inconnus.

En même temps, tout en gérant Euréka avec un pied en politique européenne, l'ANR étend son rôle en organisant des travaux de prospective ou en finançant des colloques, choses intéressantes, mais toujours pilotés par les mêmes nommés. Elle contrôle tout le « transfert », à la fois parce qu'elle reprend le rôle de l'ex-FRT pour le financement des projets communs public-privé, mais aussi parce qu'elle délivre les gratifiants

## 100% des gagnants avaient pris un ticket

labels « institut Carnot » pour les laboratoires qui se livrent à cette activité. Enfin, d'après la conférence de presse budgétaire de F. Goulard, l'ANR est impliquée dans la restructuration du territoire en faisant distribuer 200 M€ aux RTRA et 100 aux PRES.

### L'ANR vole au secours des « pôles de compétitivité mondiaux »

En 2005, 200 M€ sur les 540 distribués sont allés aux pôles de compétitivité : l'ANR en est le premier financeur. Selon *Les Échos* du 25 janvier 2006 : « Seuls 7 pôles ont décroché pour plus de 10 M€ de contrats et certains pôles mondiaux n'ayant pas brillé, [...] l'ANR a [donc] retailé sa programmation 2006 pour faire plus de place aux pôles recalés l'an dernier. Elle n'a pas le choix, c'est une demande politique du gouvernement. » Pour l'ANR, il convient de « s'insérer dans le dispositif des pôles au niveau de l'élaboration des appels à projet de recherche. [L'ANR] mettra en place un critère fondé sur l'appartenance à un pôle » (3). La part allant au privé passera alors de 20 à 30 %. Au vu de la liste des 13 pôles scientifiques ou RTRA (4),

labellisés « d'excellence », on constate (5) une correspondance avec les régions et les thèmes des « pôles de compétitivité mondiaux » ou « à vocation mondiale ».

Sachant, de plus, que l'ANR va surfinancer ces pôles « mondiaux » et que les postes créés en 2006 sont d'abord allés sur ces pôles, on crée ainsi les « quelques pôles d'excellence » de l'appel « Du Nerf ». Ce qui nous gêne dans ce concept, ce n'est pas « l'excellence » mais le fait qu'il entraîne l'exclusion explicite de tous les autres, les crédits des établissements étant à l'étiage.

En période de pénurie, tout ce qui donne de l'argent a du succès. Même Bernadette avec ses pièces jaunes ! Même l'ANR. Certes, il y avait l'illusion dans le milieu scientifique – déjà lors des États généraux – qu'une agence donnerait en plus des moyens des organismes et des postes statutaires des crédits et des CDD supplémentaires. Ce fut à la place : la démonstration budgétaire en est faite.

Certes, une agence, autre, redimensionnée, venant en complément des établissements et organisant leur coopération, serait utile. Mais sûrement pas cette ANR, destructrice, dirigiste et protéiforme qui menace toute la recherche, y compris ceux qui ont déjà gagné à ce loto. Et si nous ne voulons pas lire un jour l'épigramme « À la recherche française, l'ANR reconnaissante », il faudrait que nous nous donnions les moyens pour que cela soit plutôt l'inverse. ■

Henri Audier

### → NOTES/RÉFÉRENCES

1. Il y a désormais trois systèmes d'évaluation presque étanches : l'ANR pour les projets, l'AERES pour les labos et les instances « avec des élus » pour les individus.
2. L'ANR sera désormais financée sur une fraction de l'impôt sur les sociétés, ce qui crée de petites obligations morales, et elle a choisi de loger... rue de Bercy, tout près de Dieu !
3. *Inter Région*, novembre-décembre 2005.
4. Plus le Réseau des instituts d'études avancées en SHS (Lyon, Aix-Marseille, Nantes, Paris).
5. La délimitation géographique des RTRA s'inscrit plutôt dans une logique de « villes-régions ». Paris-Ile-de-France remporte la palme avec six RTRA à elle seule : mathématiques, informatique, biologie, neurosciences, économie à Paris et physique à Orsay-Saclay. Rhône-Alpes (infectiologie à Lyon et nanosciences à Grenoble) et Midi-Pyrénées suivent (aéronautique et sciences économiques à Toulouse). Enfin, Strasbourg pour la chimie et Montpellier pour l'agronomie.



# L'INSERM et la réforme de la recherche

Dans le nouveau contexte de la loi-programme recherche, l'évaluation des unités et du personnel INSERM par des instances scientifiques représentatives permettrait de garantir son rôle dans le développement de la recherche biomédicale.

FRANÇOISE CAVAILLÉ

Chargée de recherche à l'INSERM, secrétaire du bureau national INSERM du SNCS.

**L**e directeur général de l'INSERM a enchaîné dernièrement des déclarations contradictoires, concernant la mise en application de la loi-programme recherche et le rôle de l'AERES, qui ont mis le personnel dans une grande perplexité. Après avoir accusé les représentants du personnel et plus largement le mouvement de 2004 d'avoir permis au

## Le rôle de l'INSERM dans la recherche biomédicale

gouvernement de mettre en place une organisation de la recherche affaiblissant les EPST, il se veut maintenant rassurant : l'INSERM garderait la possibilité d'accréditer ses propres laboratoires après évaluation par ses instances scientifiques.

Il s'agit là d'un enjeu essentiel pour la survie de l'INSERM, en tant qu'organisme de recherche maître



&gt;&gt;&gt;

de sa politique scientifique – bien évidemment, dans le cadre des missions qui lui sont fixées par l'État. Mais d'autres éléments conjoncturels ont leur importance. Les nouvelles modalités fixées par la LOLF, par exemple, imposent une répartition des crédits par grands domaines de recherche. Cela peut constituer, de fait, un outil de pilotage politique des activités de recherche par les crédits de fonctionnement qui peuvent ainsi cibler une discipline plutôt qu'une autre et aussi par les possibilités de recrutement dans chaque domaine. Par le montant impressionnant des crédits dont elle dispose, l'ANR peut, quant à elle, faire dévier les activités des laboratoires vers des axes décidés à l'extérieur de l'INSERM. Cependant, le directeur général se fait fort d'obtenir qu'elle finance des axes que lui-même soumettra, *via* les programmes nationaux de recherche incités par l'INSERM et les propositions des instances scientifiques.

Dans le développement de la recherche biomédicale et en santé, le poids de l'INSERM est fondamental par l'accréditation qu'il donne à ses structures de recherche, après évaluation par ses instances scientifiques. Les laboratoires dont l'INSERM autorise la création et le financement ont ensuite toutes les chances d'être agréés par les partenaires, notamment l'Université – pratiquement toutes les unités INSERM sont mixtes, INSERM-Université – et dans quelques rares cas le CNRS.

En deuxième lieu, l'INSERM joue un rôle par l'impulsion qu'il donne à certaines thématiques, grâce à la création des commissions d'émergence et par le nombre de postes au recrutement défini par domaine : le « découpage » des commissions scientifiques spécialisées (CSS). Enfin, par les multiples partenariats qu'il favorise, la diffusion vers le public des résultats de ses expertises et actions de vulgarisation.

La structuration de la recherche, telle que la nouvelle loi l'organise, peut contribuer à marginaliser considérablement le rôle de l'INSERM, notamment dans le choix des recherches qui y sont menées.

Les sources de financement se multiplient et les politiques de site se réorganisent autour de différentes structures (PRES, RTRA et autres entités) qui privilégient certains sites. Or, le « paysage INSERM » est déjà multiple. Ses unités sont constituées d'un nombre très variable d'équipes, allant maintenant jusqu'à former

## L'INSERM dans un paysage scientifique mouvant

des centres de recherche. Elles s'associent par ailleurs avec des laboratoires de différents organismes de recherche et universités dans des instituts fédératifs de recherche (IFR), évalués et financés par le ministère de la Recherche. Certaines unités INSERM sont insérées au sein de structures associant le secteur privé (Institut Pasteur, Institut Curie, Génopôle, etc.). Il vient aussi de se créer des fondations autour de structures INSERM, les autorisant ainsi à bénéficier de financements privés. Enfin, des centres thématiques de recherche et de soins (CTRS) ayant pour but de mettre en relation les recherches des laboratoires et les recherches « au lit du malade » sont en cours de création à l'INSERM, en partenariat avec les hôpitaux. Ces centres seront évalués, créés et financés par le Ministère. L'activité des unités labellisées « INSERM » est donc fortement imbriquée à celle de leurs partenaires. Mais le rôle moteur des laboratoires INSERM justifie pleinement que leur existence reste dépendante du jugement d'instances scientifiques représentatives de ses équipes et des décisions du directeur général.

Récemment, celui-ci a diffusé un texte où il récapitule les différentes interventions de l'INSERM en matière de recherche clinique. La diffusion de ce texte – au mo-

ment où le gouvernement menace les EPST par la mise en place de la loi-programme – traduit bien la nécessité qu'il y a pour l'INSERM de se positionner clairement comme promoteur dans ce domaine s'il veut continuer d'exister.

C'est dans ce paysage mouvant que le directeur général a proposé une réforme des CSS, censée les rendre « acceptables » comme instances d'évaluation par l'AERES. Les CSS évaluent actuellement les équipes et unités de recherche, l'activité des chercheurs et les candidats aux concours de recrutement de chercheur. Tous les acteurs de la recherche y sont représentés – chercheurs, enseignants-chercheurs, ingénieurs et techniciens – avec une majorité de membres élus par leurs pairs. La réforme proposée diminuera le quota de la représentation des personnels dans les CSS.

Les organisations représentatives ont toujours souligné l'importance d'une évaluation des individus et des structures par des instances « au plus près de la réalité des laboratoires », composées par une majorité de membres élus par leurs pairs, assurant ainsi la légitimité de leurs avis. Elles s'inscrivent donc en opposition avec les propositions du directeur général. Dans une lettre commune adressée en juin 2006 au ministre de la Recherche, elles réaffirment leur « *attachement aux principes qui ont guidé la mise en place et le fonctionnement des actuelles instances scientifiques de l'INSERM. Ce sont les efforts de la communauté scientifique de l'INSERM et l'évaluation de travaux de recherche par ces instances qui ont permis à l'INSERM de devenir un organisme internationalement reconnu.* »

Les multiples protestations qui ont fait réintroduire dans le décret fixant le rôle de l'AERES la possibilité pour les instances d'évaluation des organismes de recherche de continuer à évaluer leurs structures de recherche doivent être entendues. L'AERES doit donner son agrément aux instances d'évaluation de l'INSERM. Elles ont fait leurs preuves. ■

Françoise Cavallé





## Femmes et Sciences

Les inégalités sexuées traversent toutes les sphères de la société française: politique, économique, professionnelle, familiale et éducative. Depuis plus de 30 ans, les recherches féministes ont beaucoup œuvré à cette problématique. Le récent déploiement du concept de «genre» en SHS n'a fait qu'accélérer le processus. Face à la diversité de ces travaux, nous avons choisi de traiter l'axe «Femmes et sciences». Le dossier débute sur la relation des sciences aux femmes. Avec Catherine Vidal qui invalide les travaux scientifiques manipulant le cerveau comme preuve irréfutable des différences supposées innées entre femmes et hommes, on mesure l'impact de l'exclusion historique des femmes des sciences. Pour Cendrine Marro, l'orientation scolaire différenciée selon le sexe induit des inégalités professionnelles. Puis, la place des femmes est analysée dans le secteur de la recherche privée et de l'informatique. Pour Isabelle Collet, cette technologie s'est retrouvée «genrée» avec une distinction nette entre «usage» et «maîtrise». Joëlle le Morzellec présente le Livre blanc de 2004 sur les femmes dans la recherche privée. Enfin, la question des femmes dans les institutions est posée, ainsi que le type d'actions menées pour remédier à ces inégalités structurelles. Reste un regret, celui de n'avoir pas pu traiter de la partie économique et professionnelle de la place des femmes dans l'enseignement, le supérieur et la recherche. Ce n'est que partie remise!

Sandra Frey



# Cerveau, sexe et idéologie

Les préjugés sur les différences entre les hommes et les femmes laissent croire que nos aptitudes et nos émotions sont câblées dans des structures mentales immuables. Placer le débat sur le terrain scientifique permet de comprendre le rôle de la biologie et de l'environnement dans la construction de nos identités.

**CATHERINE VIDAL**

*Directrice de recherche à l'Institut Pasteur.*

**À** la lumière des connaissances actuelles en neurosciences, on serait tenté de croire que les vieux préjugés sur les différences biologiques entre les

hommes et les femmes ont été balayés. Ce n'est manifestement pas le cas : un grand nombre de médias et ouvrages de vulgarisation prétendent que les femmes

sont « naturellement » bavardes et incapables de lire une carte routière, tandis que les hommes sont nés bons en maths et compétitifs. Ces discours laissent croire que

nos aptitudes, nos émotions, nos valeurs sont câblées dans des structures mentales immuables depuis les temps préhistoriques.

Il est temps de replacer le débat autour de la différence des sexes sur un terrain scientifique rigoureux au-delà des idées reçues. L'enjeu est de comprendre le rôle de la biologie mais aussi l'influence de l'environnement social et culturel dans la construction de nos identités d'hommes et de femmes.

### Le cerveau a-t-il un sexe ?

La réponse scientifique à cette question est oui et non. Oui, puisque le cerveau contrôle les fonctions de reproduction qui sont à l'évidence différentes entre les hommes et les femmes. Non, parce que le cerveau n'est pas un organe comme les autres car c'est le siège de la pensée. Or pour que cette pensée émerge, le cerveau a besoin dans son développement d'être stimulé par l'environnement. Ainsi, au cours de sa construction, le cerveau intègre les influences du milieu extérieur, issues de la famille, de la société, de la culture. Il en résulte qu'hommes et femmes ont des cerveaux différents, mais au même titre qu'on peut trouver des différences entre les cerveaux d'une cantatrice et d'une championne de natation, ou entre un violoniste et un rugbyman !

### Différences entre les sexes et plasticité cérébrale

Les nouvelles techniques d'imagerie cérébrale comme l'IRM ont révélé l'existence de très grandes variations entre les individus dans l'anatomie et le fonctionnement du cerveau, indépendamment du sexe. Cette variabilité s'explique par les extraordinaires propriétés de « plasticité » du cerveau. Nos circuits de neurones sont, en effet, largement fabriqués par l'apprentissage et l'expérience vécue. Seulement 10 % des connexions sont présentes à la naissance. Les 90 % restants vont se construire progressivement en fonction des influences de la famille, de la culture, de la société. Il en résulte que nous avons tous des cerveaux différents. Cette plasticité cérébrale, très prononcée

chez l'enfant, est toujours à l'œuvre chez l'adulte. Il s'agit là d'une notion importante à considérer pour éviter de tomber dans le piège de certaines interprétations hâtives : voir des différences entre les individus ou entre les sexes ne signifie pas qu'elles sont inscrites dans le cerveau depuis la naissance et qu'elles y resteront.

### Sexe et volume cérébral

Le cerveau des femmes est en moyenne plus petit que celui des hommes, mais cette différence disparaît quand on rapporte le volume cérébral à la taille du corps. De plus, il n'existe aucun rapport entre le volume du cerveau et les capacités intellectuelles, comme le

## L'extraordinaire « plasticité » du cerveau humain

démontrent clairement les techniques modernes de l'imagerie cérébrale. On notera que ce résultat était déjà bien reconnu au XIX<sup>e</sup> siècle dans les rapports d'autopsie. Des exemples fameux sont les cerveaux d'Anatole France et d'Ivan Tourgueniev : le premier pesait 1 kg et le second 2 kg ! En matière de cerveau, ce n'est pas la quantité qui compte mais bien la qualité des connexions entre les neurones.

### Cerveau gauche, cerveau droit

On entend souvent dire que les femmes seraient plus douées pour faire plusieurs choses à la fois grâce à une meilleure communication entre les deux hémisphères, contrairement aux hommes. Cette vision caricaturale remonte à une étude datant de plus de 20 ans qui montrait que le faisceau de fibres nerveuses qui relie les deux hémisphères (le corps calleux) est plus épais chez les femmes. Depuis, de nombreux travaux ont été faits sur des centaines de sujets avec des



&gt;&gt;&gt;

techniques très performantes comme l'IRM : aucune différence statistiquement significative entre les sexes n'a pu être démontrée. On peut faire le même constat dans les études comparant le fonctionnement du cerveau dans le langage, le calcul mental, la mémoire, etc. En fait, dès que l'on dispose d'un nombre suffisamment élevé de sujets, les différences individuelles l'emportent sur les différences entre les sexes qui finalement se trouvent gommées.

### Langage et orientation dans l'espace

Les tests psychologiques montrent que les femmes réussissent souvent mieux les exercices de langage, alors que les hommes sont meilleurs dans l'orientation dans l'espace. Mais cela ne signifie pas que ces différences d'aptitudes sont présentes dès la naissance et qu'elles sont immuables. En effet, des études ont montré que les différences de scores entre les sexes ne sont détectables qu'à partir de l'adolescence. De plus, elles disparaissent avec l'apprentissage. Si l'on répète les tests pendant une semaine, hommes et femmes finissent par réussir également dans les tâches de langage et d'orientation. D'autre part, ces différences sont beaucoup moins marquées chez les Américains noirs et asiatiques que chez les blancs, ce qui montre le rôle de la culture. Enfin, si l'on fait le bilan des tests publiés depuis 20 ans, on constate une réduction progressive des écarts de performance entre les sexes qui va de pair avec l'intégration accrue des femmes dans la vie sociale et professionnelle.

### Éducation et tests d'aptitude

Dans nos sociétés occidentales, les petits garçons évoluent davantage que les filles dans la « sphère publique ». Par exemple, ils sont plus souvent à l'extérieur et pratiquent des jeux collectifs de plein air comme le football qui est particulièrement favorable pour apprendre à se repérer et à mémoriser l'espace. Ce type d'apprentissage chez le jeune enfant est susceptible d'agir sur le développement du cerveau, en facilitant la formation de circuits de neurones spécialisés dans l'orientation spatiale. En revanche, cette capacité serait moins sollicitée chez les petites filles qui restent davantage dans la « sphère privée », à la maison, situation plus propice à utiliser le langage pour communiquer. Vu les propriétés de plasticité du cerveau, il n'est donc pas étonnant de voir des différences cérébrales entre hommes et femmes qui ne vivent pas les mêmes expériences dans l'environnement social et culturel.

### Hormones et cerveau

Les hormones jouent un rôle très important dans les fonctions de reproduction. Chez l'animal, elles contrôlent les comportements de rut et d'accouplement associés aux périodes d'ovulation de la femelle. Mais chez l'être humain, tout change radicalement ! Sexualité et reproduction sont complètement dissociées. Le moment des rencontres et le choix du partenaire n'ont rien à voir avec les hormones. Les homosexuels, par exemple, n'ont aucun problème hormonal. Les délinquants sexuels n'ont pas un taux supé-

rieur de testostérone. Quant au rôle des hormones sexuelles sur les humeurs, la nervosité, la dépression, il faut distinguer deux types de situations. Dans des cas de bouleversements physiologiques majeurs (grossesse, ménopause, pathologies hormonales), on peut constater des fluctuations d'humeur. Mais dans des conditions physiologiques normales, aucune étude scientifique n'a montré de relation de cause à effet entre les taux d'hormones et les variations de nos « états d'âme ». Si nous échappons à la loi des hormones, c'est grâce au développement exceptionnel du cortex cérébral qui supervise tous nos comportements, y compris les comportements instinctifs fondamentaux : faim, soif, reproduction. Les hormones peuvent y participer mais elles sont loin de jouer un rôle prépondérant.

### Bilan

Même si gènes et hormones orientent le développement du cerveau, les circuits neuronaux sont essentiellement construits au gré de notre histoire personnelle. Si d'ailleurs les contraintes biologiques jouaient un rôle majeur dans les comportements des hommes et des femmes, on devrait s'attendre à observer des traits invariants communs à toutes les civilisations. Ce n'est manifestement pas le cas. Qu'on se place à l'échelle individuelle ou de la société, il n'apparaît pas de loi universelle qui guide nos conduites. La règle générale est celle de la diversité culturelle, rendue possible par les formidables propriétés de plasticité du cerveau humain.

Catherine Vidal

### → NOTES/RÉFÉRENCES

GOULD, S.-J. *La Mal-mesure de l'homme*. Paris : Odile Jacob, 1997. ISBN 2-7381-0508-4.

JACOB, F. *Le Jeu des possibles : essai sur la diversité du vivant*. Paris : Fayard, 1981. ISBN 2-213-01093-5.

LEWONTIN, R., ROSE, S., KAMIN, L. *Nous ne sommes pas programmés*. Paris : La Découverte, 1985.

VIDAL, C. BENOIT-BROWAEYS, D. *Cerveau, Sexe & Pouvoir*. Paris : Belin, 2005. ISBN 2-7011-3858-2.

VIDAL, C. *Féminin Masculin : Mythes et idéologies*. Paris : Belin, 2006. ISBN 2-7011-4288-1.



DES THÈSES ÉCRITES  
POUR ÊTRE LUES



10 ANS

**PRIX** *Le Monde*  
**DE LA RECHERCHE UNIVERSITAIRE**  
MENTION « SCIENCES, TECHNIQUES ET MÉDECINE »

**Pour que votre thèse devienne un livre,  
participez à la 10<sup>e</sup> édition du *Prix Le Monde*.  
Vous serez publié dans la collection « Partage  
du savoir » aux Presses Universitaires de France.**

Créé en 1997 par *Le Monde de l'éducation*, ce concours  
vise à valoriser la recherche universitaire en offrant  
à de jeunes docteurs une audience élargie au grand public.

Il récompense chaque année 15 thèses « sciences, techniques  
et médecine » (soutenues entre le 31/10/2005 et le 25/02/2007,  
date limite d'inscription le 6 mars 2007)

Renseignements au : 01-57-28-38-17, [prixlemonde@lemonde.fr](mailto:prixlemonde@lemonde.fr)

Règlement disponible sur le site [www.lemonde.fr/mde/prix](http://www.lemonde.fr/mde/prix)



# Les études genre en France

Issues des recherches féministes, les études genre permettent de mieux comprendre le caractère socialement déterminé des rapports sociaux de sexe. Présentation dans les grandes lignes de ces recherches.

SANDRA FREY

Docteure en science politique, équipe Simone-Sagesse, chargée de mission parité.

**L**a France est la lanterne rouge des pays occidentaux en termes d'institutionnalisation de l'enseignement et de la recherche sur les rapports sociaux de sexe. Le développement des études genre commence par les recherches féministes, notamment en histoire des femmes, avec trois pôles forts : Toulouse (GRIEF future équipe Simone-Sagesse), Aix-Marseille (Centre d'études féminines de l'université de Provence) et Paris 7 (Groupe d'études féministes qui deviendra le CEDREF) auquel s'ajoutera ensuite Lyon, Centre lyonnais d'études féministes (1).

## La genèse

Le premier cours donné à Paris 7, en 1973-1974, créa l'événement – alors même qu'il n'osait pas encore affirmer « la problématique genre » – en posant la question : les femmes ont-elles une histoire ? Pour Françoise Picq qui postule le lien direct entre mouvement des femmes et études féministes, la reconnaissance universitaire s'est forgée en même temps que les réseaux internationaux. Un colloque de Toulouse « Femmes, féminisme et recherche » en 1982 marque l'institutionnalisation des études féministes (2). Hélène Rouch, coordinatrice du colloque, pense effectivement que son succès a été déterminant dans l'engagement institutionnel du CNRS qui a suivi avec l'action thématique programmée « Recherches sur les

femmes et recherches féministes » (1983-1987) cofinancée par le ministère des Droits de la femme (3).

Mais selon Marie-Blanche Tahon (4), la faible institutionnalisation des études féministes ou sur les femmes n'a pas permis de réellement structurer dans l'interdisciplinarité un champ qui se caractérise pourtant par sa transversalité. Les recherches sont restées localisées aux disciplines uni-

## Le développement des études genre

versitaires traditionnelles où elles ont été marginalisées. Avant que ne s'impose très récemment le concept de « genre » au sens de sexe socialement et culturellement construit dans un rapport de domination (5), les chercheuses françaises ont eu à leur disposition une terminologie variée en fonction des concepts et de leur discipline respective : *des femmes à différence des sexes*, *gender* puis *genre* mais aussi *sexe social* en anthropologie, *rapports sociaux de sexe* en sociologie, *masculin/féminin* en littérature, *femmes/hommes* en histoire, *différence des sexes* en philosophie.

## Les objectifs

Pour Nicky le Feuvre, directrice de l'équipe Simone-Sagesse à Toulouse, les cours en « études genre » – ou rapports sociaux de sexe – sont consacrés à l'analyse des travaux théoriques qui peuvent être considérés comme « fondateurs » de la sociologie des rapports sociaux de sexe. Il s'agit, textes à l'appui, d'interroger « l'évidence » de la bi-catégorisation sexuée du monde et de retracer le parcours épistémologique de la conceptualisation sociologique des catégories de sexe. Quand et de quelles manières est-on passé d'analyses fondées sur l'idée d'un déterminisme biologique des différences sociales entre les sexes aux constructions théoriques qui mettent l'accent sur le caractère socialement déterminé des rapports sociaux de sexe ? Pour sa part, Robert Connell, sociologue du « masculinisme » et professeur à Sydney, identifie trois composantes du genre : la division sexuelle du travail, le pouvoir – qui recouvre des questions d'autorité et de coercition, y compris les violences faites aux femmes – et ce qu'il appelle « catharsis » ou les relations interpersonnelles, qu'elles se situent dans un registre parental, amical, conjugal ou sexuel (6).

Après avoir défini l'état actuel d'avancement de la réflexion sur ce thème, tant en ce qui concerne les femmes que les hommes, les différentes tentatives de mise en

œuvre des approches théoriques en termes de rapports sociaux de sexe sont analysées. Cette démarche s'effectue à travers l'étude de la production scientifique dans divers champs thématiques de la sociologie, notamment la sociologie de l'emploi et de la sexualité. L'objectif est de poser la question fondamentale des effets de la prise en compte de la dimension sexuée de la réalité sociale sur les catégories d'analyse traditionnellement mobilisées dans les études et recherches sociologiques.

### Des recherches féministes aux études de genre

C'est donc le postulat d'une variabilité du « genre » – entendu comme « système social de sexe » – dans le temps et dans l'espace qui constitue le point de départ des enseignements des études genre.

Ces recherches féministes qui sont devenues les études de genre se sont traduites par une profonde remise en question des présupposés théoriques et des pratiques de recherche dans les sciences sociales universitaires. Elles ont exposé les diverses facettes de l'androcentrisme des approches et des concepts traditionnellement mobilisés en sciences sociales. Elles ont porté un regard novateur sur les champs thématiques traditionnels de la sociologie à travers

## Le genre, outil d'analyse sociologique et féministe

le prisme des rapports sociaux de sexe. Mais la notion de genre est longtemps restée cantonnée à l'étude des domaines traditionnellement relatifs aux femmes et cela pour trois raisons essentielles :

- Seules les femmes ayant été catégorisées comme un sexe, alors que les hommes dans la tradition de la pensée française sont considérés comme l'humain universel, il a fallu beaucoup de temps pour commencer à penser la construction de la masculinité, donc les hommes comme une catégorie sexuée ;
- Le mot « genre » – gommant la problématique posée par les rapports de domination et de violences entre les femmes et les hommes – apparaît comme plus politiquement correct et a suscité beaucoup de financements européens distribués à des études sur les femmes ;
- Enfin, l'engouement par des

acteurs et des chercheur-es profanes pour ces financements, et son effet de mode, a entraîné une confusion entre « femmes » et « genre ».

À partir des années 1980, des travaux insistent sur la nécessité de penser les relations de genre à la fois dans la sphère privée et publique, en application du slogan féministe des années 1970, « le privé est politique ». Il s'agit de montrer combien les relations de domination dans la sphère privée participent à la domination dans le monde public du travail, de la politique, etc. Les femmes, soumises aux fonctions domestiques et de maternage, se voient disqualifiées par rapport aux hommes lorsqu'elles désirent investir l'espace public. Les apports théoriques et méthodologiques des travaux issus de ce courant récent de la sociologie alimentent une réflexion sur la place déterminante-déterminée des rapports sociaux de sexe dans divers champs de la réalité sociale contemporaine.

Au fondement de l'utilité des études genre se trouve l'idée que l'intervention politique – par le biais des politiques sociales ou des mouvements sociaux – est susceptible d'effriter les fondements matériels et symboliques du « genre » comme système social. ■

Sandra Frey

### → NOTES/RÉFÉRENCES

*Le genre : de la catégorisation du sexe.* LE FEUVRE, N. (dir). UTINAM n° 5. Paris : L'Harmattan, 2002.

HURTIG, M.-C., KAIL, M., ROUCH, H. *Sexe et genre : De la hiérarchie entre les sexes.* Paris : CNRS Éditions, 2002. ISBN 2-271-06028-1.

FOUGEYROLLAS-SCHWEBEL, D. et al. *Le genre comme catégorie d'analyse. Sociologie, histoire, littérature.* Paris : L'Harmattan, 2003. ISBN 2-7475-4639-X.

1. PERROT, M. Les premières expériences. In CEDREF. *Vingt-cinq ans d'études féministes. L'expérience Jussieu.* Paris : Publications universitaires Denis-Diderot, 2001.

2. PERROT, M. Du mouvement des femmes aux études féministes. In CEDREF. *Ibid.*

3. PERROT, M. *Ibid.*

4. TAHON, M.-B. *Sociologie des rapports sociaux de sexe.* Rennes, Ottawa : PUR/PUO, 2004.

5. Le concept de « genre » met en avant le sexe socialement construit par opposition à « sexe » qui correspond au sexe biologique. On parle de « système de genre » comme on parle de « système de sexe » (au singulier) pour expliquer l'articulation entre les rôles sociaux sexués, voire leurs relations de tensions, de pouvoir, de domination. Le genre ne traite pas des femmes (ou des hommes) pris isolément, mais de la situation des femmes non pas « par rapport aux » mais dans l'intrication des relations – souvent faites d'inégalités – avec les hommes.

6. CONNELL, R.-W. *Gender and Power. Society, the Person and Sexual Politics.* Cambridge : Polity Press, 1987. ISBN 0-74560-468-4.



# Orientation, sciences et rapport aux savoirs du sens commun

L'orientation scolaire et professionnelle des femmes et des hommes fait l'objet d'un nombre croissant d'études et de préconisations. Cette abondance marque la persistance d'un fait dans nos sociétés dites démocratiques et égalitaires : la division sexuée de l'orientation.

CENDRINE MARRO

Maîtresse de conférences, Centre de recherche éducation et formation (CREF), université Paris X, Nanterre.

**M**algré des avancées qui ont permis de passer d'une situation d'exclusion – jusqu'à la fin du XIX<sup>e</sup> siècle – à une incitation, forte aujourd'hui, des filles et des femmes à intégrer les secteurs scientifiques, l'égalité entre filles et garçons, femmes et hommes, tarde à s'y réaliser, à la fois en termes d'accès effectif et d'évolution de carrière (1).

## Une sous-représentation bien étudiée

Malgré l'abondance des travaux, aucune des théories proposées jus-

qu'à ce jour ne permet à elle seule de rendre compte de cette persistance de la sous-représentation quantitative des filles et des femmes dans les secteurs scolaires et professionnels scientifiques (2). Dès lors, que proposer ?

Tout d'abord, certaines réponses ont été apportées, rendant obsolètes certaines interrogations. Ainsi, on sait que cette sous-représentation ne relève pas d'une désaffection spécifique des filles à l'égard des sciences. Comme le montre bien Nicole Hulin dans *Les femmes et l'enseignement scientifique*, il

faudrait – avant de parler de désaffection – prendre en compte ce qui a été fait, historiquement parlant, pour que les filles soient écartées de ces disciplines. Si désaffection il y a aujourd'hui, ce serait plutôt de la part des garçons et des hommes pour ce domaine qui, pendant plusieurs siècles, leur a été réservé, et qui a été constitué sur la base des normes « masculines » du point de vue des objectifs et des institutions scientifiques (3).

Cette définition « masculine » de la science a contribué en retour à exclure de sa pratique cette moi-

tié de l'humanité censée « produire naturellement du féminin », soit les femmes.

Par ailleurs, on constate (4) que parmi les filières d'enseignement général conduisant au baccalauréat, filles comme garçons se dirigent en priorité vers la filière scientifique (S). En 2005, en première, 41 % des filles s'orientent en première S contre 34 % en économique et sociale (ES) et seulement 25 % en littéraire (L). En terminale, elles sont 39 % en S (35 % en ES et 26 % en L).

### La relation femmes et sciences

Cette sous-représentation serait-elle l'indicateur d'un problème spécifique que les filles et les femmes auraient avec les sciences ? Là encore, la réponse est négative. C'est ce que montre Michèle Le Doeuf en 1998 dans *Le sexe du savoir*, affirmant alors avec force et arguments combien cette idée fort répandue « d'un problème entre les femmes et les sciences, voire entre les femmes et le fait de savoir en général » n'est rien d'autre qu'un « faux problème, d'autant plus inextricable qu'il est faux ! » Pour la philosophe, cette idée relèverait de nos mythes sociétaux les plus prégnants, constitutifs de ce cadre commun de pensée, de cet imaginaire collectif organisant *in fine* les rapports de pouvoir en œuvre dans la société dont les rapports entre sexes et savoirs sont un élément fondamental. À la fois philosophique et historique, son approche met en

## Un rapport au savoir en-gendré

relief les enjeux socio-politiques sous-jacents à cette association présentée comme problématique entre « femmes et sciences ». Cela se retrouve dans les représentations que les jeunes se font d'eux-mêmes et du scientifique type (5). Elle rejoint ainsi les conclusions de l'approche socio-historique développée en 1994 par Nicole Mosconi dans *Femmes et Savoir*.

### Une question de rapports sociaux de sexe

Avec ces auteurs, la question de la sous-représentation persistante des filles en sciences est analysée avant tout en tant que manifestation des rapports sociaux de sexe, soit dans le cadre de la problématique genre. Le genre, système de normes de sexe, est un puissant outil de naturalisation de la différence des sexes qui hiérarchise le masculin et le féminin et légitime dans notre univers symbolique la domination masculine.

Dans cette perspective, les analyses ne se cristallisent plus de manière restrictive et partielle sur les femmes et la science, mais examinent comment est « en-gendré » (6) le rapport systémique

entre femmes, hommes et sciences.

### et de rapports aux savoirs

Au cœur des travaux de Nicole Mosconi se trouve le concept de rapport au savoir (7), « processus par lequel un sujet à partir de savoirs acquis, produit de nouveaux savoirs singuliers lui permettant de penser, de transformer et de sentir le monde naturel et social » (Jacky Beillerot, 1997, p. 841). Dans la lignée de ces travaux, la situation différentielle que connaissent filles et garçons en sciences peut être appréhendée comme la résultante – non pas directement de leur rapport au savoir scientifique – de leur rapport aux savoirs du sens commun concernant la différence des sexes. Rapport à partir duquel chacun-e se construit et construit, de manière consciente et inconsciente, sa propre façon d'interpréter la réalité environnante et d'y évoluer. Ces savoirs de sens commun n'étant rien d'autre qu'un système de croyances renvoyant au soi-disant « bon sens » ! Dans le domaine de l'orientation, prendre en compte ce « rapport aux savoirs du sens commun concernant la différence des sexes », c'est appréhender les individus, non pas avant tout en tant que filles ou garçons soumis à des contextes socio-sexués mais, en priorité, en tant que sujets acteurs et producteurs de sens de ces contextes socio-sexués et historiquement situés, tel celui des sciences. ■

Cendrine Marro

### → NOTES/RÉFÉRENCES

1. Ainsi que le soulignaient déjà mon mémoire de DEA (en 1987) puis ma thèse de psychologie (université Paris V, 1992) intitulés « garçons et filles face à la science » qui étudiaient ces questions.
2. Hors milieu médical et encore on constate dans ce domaine une proportion décroissante de femmes au fur et à mesure que l'on considère des postes correspondant à des positions de pouvoir.
3. Cf. la revue du CEDREF (décembre 2003) *Science et genre* et la revue *Travail, genre et sociétés* (novembre 2005) : *Sciences, recherches et genre*.
4. Cf. la note d'information de février 2006 : <[www.education.gouv.fr/stateval/ni/listni2006.html](http://www.education.gouv.fr/stateval/ni/listni2006.html)>
5. MARRO, C., VOUILLOT, F. Représentation de soi, représentation du scientifique-type et choix d'une orientation scientifique chez des filles et des garçons de seconde. *L'orientation scolaire et professionnelle*, 1991, vol. 20, no 3, p. 303-323.
6. Pour reprendre un jeu de mots de Teresa de Lauretis (en-gendered) dans *Technologies of Gender* (1987).
7. Concept développé depuis les années quatre-vingt par l'équipe fondée par Jacky Beillerot. « Savoirs et rapport au savoir » (CREF, Paris X). Cf. Colette Laterrasse (2002) *Du rapport au savoir à l'école et à l'université*, pour les usages du concept dans les recherches sur les processus éducatifs.

# Comment l'informatique a-t-elle « attrapé un sexe » ? \*

Beaucoup d'étudiantes se détournent de la filière informatique, associée au stéréotype masculin du programmeur de génie. Cette fracture numérique entre les sexes a été constatée au niveau mondial.

**ISABELLE COLLET**

Chercheuse associée au Centre de recherche éducation-formation de l'université Paris X, post-doctorante à l'INT d'Evry.

**E**n ce qui concerne les technologies de l'information et de la communication (TIC), la fracture numérique entre les sexes a été constatée tant au niveau mondial qu'euro-péen (1), d'une part en ce qui concerne l'usage (principalement dans les pays en développement) mais particulièrement en ce qui concerne la maîtrise de la technique.

## La fracture numérique entre les sexes

En France, s'il y a environ 30% de femmes dans les métiers de l'informatique, le sexe introduit un facteur de différenciation essentiel dès qu'on approche le noyau des programmeurs passionnés (2). D'ailleurs, l'évolution de la discipline attire particulièrement l'attention car contrairement aux autres disciplines scientifiques, la part des femmes y est en régression depuis la fin des années 1980.

Alors que les formations d'ingénieurs en informatique faisaient partie des cursus comportant le plus de femmes (supérieur à 20%) au début des années 1980, elles ne comptent plus que 11,5% en 2000 (3). Ce recul semble inexorable, que le secteur se trouve en situation de crise ou qu'il connaisse une forte reprise économique. L'INSEE a ainsi décelé que « la place des hommes dans les activités de conseil et d'assistance continue à se renforcer régulièrement depuis 1992. Depuis 1995, ils constituent plus des deux tiers des effectifs des activités informatiques et leur part ne cesse de croître. » (4)

## Quand l'informatique était une discipline féminine

Dans les années 1970, l'ordinateur s'est inscrit dans la tradition de la machine à écrire, objet technique fortement attribué aux femmes (5). Il était perçu comme

une machine de bureau et l'informatique faisait partie des métiers socialement acceptables pour une femme technicienne car relevant du secteur tertiaire.

On voit encore cette perception des métiers des TIC à l'œuvre dans un pays comme la Malaisie (6). À la Faculté d'informatique et technologie de l'information de Kuala Lumpur, les responsables de département ainsi que la doyenne sont toutes des femmes. Dans leurs interviews, on peut constater une construction au féminin du métier d'informaticien-ne :

- L'informatique n'est pas un travail de force ;
- La pratique de l'informatique comporte peu de risques physiques ;
- L'informatique n'est pas un travail salissant ;
- L'informatique est un travail de bureau, permettant même de travailler chez soi.



## Avec le micro, l'ordinateur devient masculin

Le micro-ordinateur arrive en France au début des années 1980. Les garçons sont les premiers équipés, comme pour tout objet technique (7). Ils sont également les utilisateurs prioritaires, sinon exclusifs de l'ordinateur familial (8). Autour de ces micro-ordinateurs, se constituent des sociétés d'adolescents technophiles, hostiles aux filles, à un âge où les enjeux identitaires les poussent à se positionner en tant que garçons masculins (9). Dans les représentations communes, toute l'informatique s'incarne dans le micro-ordinateur, et les informaticiens sont perçus comme la version adulte de ces jeunes technophiles. Vingt ans plus tard, cette image perdure chez les étudiant-e-s scientifiques (10). Malgré la grande diversité des usages de l'informatique et leur évolution, un informaticien reste d'abord un programmeur.

## Le stéréotype de l'informaticien aujourd'hui

L'image véhiculée par une

minorité d'informaticiens passionnés devient de plus en plus prégnante sur l'image de la profession. Depuis l'an 2000, des revues vendant de la « mythologie informatique » (11) sont apparues en kiosque. Cette situation est

## Disparition des étudiantes dans la filière informatique

paradoxale car le profil du programmeur de génie n'est pas recherché en entreprise. Il est souvent vu comme quelqu'un de brillant techniquement, mais asocial, incapable de travailler en groupe, rebelle à toute hiérarchie et imperméable aux impératifs de productivité. En outre, moins d'un tiers des métiers de l'informatique nécessite de la programmation. Pourtant, cette minorité visible de

passionnés d'informatique – dont l'image ambiguë, tantôt terroriste, tantôt Robin des bois, attire, fascine ou repousse – est devenue une référence de pratiques et de discours chez les étudiants scientifiques. On constate alors que beaucoup de filles se détournent de ces filières par crainte d'avoir à s'identifier ou à se confronter à cet idéal-type. Dans le même temps, les quelques filles qui s'engagent dans ces études sont celles qui ont une vision des métiers des TIC plutôt en phase avec ces réalités.

Depuis 2005, des départements d'informatique d'universités ou d'IUT constatent que non seulement le vivier dans lequel ils recrutent s'amenuise – même si on ne peut pas encore parler de difficultés à remplir les filières – mais que certains groupes ne comportent plus une seule fille. Jusqu'en 2000, si la part des étudiantes en informatique a beaucoup diminué, leur nombre restait à peu près stable.

Maintenant, la disparition des filles dans les études d'informatique se profile. ■

Isabelle Collet

### → NOTES/RÉFÉRENCES

\* L'expression est de Delphine Gardey.

1. Pour l'Europe, se reporter aux enquêtes SIGIS (Strategies of inclusion : gender and the information society) : <[www.rcss.ed.ac.uk/sigis](http://www.rcss.ed.ac.uk/sigis)> et WWW-ICT (Widening Women's Work in Information and Communication Technology) : <[www.ftu-namur.org/www-ict](http://www.ftu-namur.org/www-ict)>.

2. BRETON, P. *La tribu informatique*. Paris : A.M. Métailié, 1990. 190 p. ISBN 2-8642-4086-6.

3. Source : CNISF, Bulletins ID pour les années 1972 à 1995. Pour 2000 : calculs de Catherine Marry à partir des tableaux des effectifs par école du ministère de l'Éducation nationale.

MARRY, C. *Une révolution respectueuse : les femmes ingénieurs ?* Paris : Belin, 2004. 288 p. ISBN 2-7011-3372-6.

4. *Les services en 1998 : Rapport sur les comptes*. INSEE. Synthèses n°33. Paris : INSEE, avril 2000.

5. GARDEY, D. *La dactylographe et l'expéditionnaire. Histoire des employés de bureau 1890-1930*. Paris : Belin, 2001. 321 p. ISBN 2-7011-3045-X.

6. LAGESEN, V., MELLSTRÖM, U. Why is computer science in Malaysia a gender authentic choice for women? Gender and technology in a cross-cultural perspective. *Symposium Gender & ICT: Strategies of Inclusion*, Brussel : 2004.

7. JOUËT, J., PASQUIER, D. Les jeunes et la culture de l'écran (volet français d'une enquête comparative européenne). *Réseaux*, 1999, vol. n°92-93.

8. SCHINZEL, B. *Why has female participation in German informatics decreased ? Women, work and computerization : spinning a web from past to future*. Bonn : IFIP, 1997.

9. MARRO, C., VOUILLOT, F. Représentation de soi, représentation du scientifique-type et choix d'une orientation scientifique chez des filles et des garçons de seconde. *L'orientation scolaire et professionnelle*, 1991, vol. 20, n°3, p. 303-323.

10. COLLET, I. *L'informatique a-t-elle un sexe ? Hackers, mythes et réalités*. Paris : L'Harmattan, 2006.

11. Il s'agit parfois de revues techniques fournissant « des trucs et astuces », mais aussi de « tabloïds » brassant des fantasmes autour de la sécurité réseaux, du piratage, etc.

# Femmes et sciences en Europe

Depuis 1998, de nombreuses études initiées par l'Union européenne (UE) ont permis de mieux comprendre la situation des femmes dans l'enseignement supérieur et la recherche. Ces constats ont impulsé des initiatives en faveur des femmes scientifiques aux niveaux européens et nationaux.

## CLAUDINE HERMANN

*Professeure à la retraite au département de physique de l'École polytechnique, vice-présidente de l'Association femmes et sciences.\**

**E**n 1999, une étude, le «rapport ETAN», a été remise au commissaire européen à la Recherche (1). Réalisée par un groupe d'expertes scientifiques et fondée sur des données statistiques sexuées souvent difficiles à obtenir à l'époque, elle décrit la situation des femmes dans l'enseignement supérieur et la recherche publique de l'Europe des 15.

## Le rapport ETAN

Dans chaque pays, pour l'ensemble des disciplines, les étudiantes et les étudiants sont en nombres voisins et les femmes professeurs peu nombreuses. Mais ce «peu» est presque trois fois plus faible en Allemagne ou aux Pays-Bas que dans les pays latins. En France en 1998: 14% de femmes parmi les professeurs d'université (toutes disciplines confondues), 34% parmi les maîtres de conférences; en 2004: respectivement 17 et 40%.

Les femmes représentent envi-

ron 5% des académiciens des sciences des divers États (en France en 2006, 16 femmes sur 235 membres). Elles sont très peu nombreuses dans les postes nationaux de décision de la recherche. La Direction générale (DG) recherche a encouragé les femmes à postuler à des contrats euro-

péens ou à des fonctions d'experts: on est ainsi passé de 13% de femmes dans le 5<sup>e</sup> Programme cadre de recherche et développement (PCRD) à 25% en 2003 dans le 6<sup>e</sup> PCRD. Il est indispensable de définir des indicateurs statistiques pour interpréter les données brutes. Par exemple, «l'avantage



masculin» peut s'exprimer à partir de l'analyse suivante : dans les universités françaises en 2003, en droit et sciences économiques, 39% des hommes enseignants-chercheurs, contre 18% des femmes, occupaient un poste de professeur ; en biologie, 38% des hommes étaient professeurs contre 11% des femmes. L'avantage masculin est de  $39/18=2,2$  en droit, et de  $38/11=3,4$  en biologie.

Les biais sexués de l'évaluation par les pairs ont été analysés par deux biologistes suédoises (2) : en Suède en 1995, une femme devait avoir publié 2,6 fois plus qu'un homme pour avoir le même succès de financement auprès du Medical Research Council... Des études au Danemark ont abouti à la même conclusion ; aux Pays-Bas, la situation est plus nuancée. Une étude du CNRS (3) sur les promotions dans une section de biologie devrait être prochainement publiée.

Le rapport ETAN se termine par des recommandations à l'intention de l'UE et des États membres. Celles-ci, du type *mainstreaming* (intégration de l'égalité entre les sexes dans tous les systèmes, structures, institutions, pratiques), concernent un meilleur équilibre hommes-femmes dans les comités qui pilotent la recherche, la mise au point de meilleures conditions dans la pratique du métier de recherche, une plus grande attention à la dimension du genre dans les projets de recherche. Des actions positives

## Des initiatives européennes pour les femmes scientifiques

(cherchant à rattraper les handicaps subis) devraient être développées pour encourager les jeunes filles à s'orienter vers les sciences ; pour mettre en place du *mentoring* (« marrainage ») d'étudiantes et de jeunes professionnel-le-s par des personnels confirmés.

### Le groupe d'Helsinki

Placé auprès de la DG recherche, ce groupe des fonctionnaires nationaux « Femmes et sciences » de tous les pays associés au PCRD (30 pays au total) s'est réuni pour la première fois à Helsinki en 1999. Il a produit des statistiques sexuées (il existe maintenant un groupe parallèle des représentants statistiques) puis des rapports nationaux synthétisés en un rapport (4). Les rencontres semestrielles permettent des échanges fructueux sur les avancées au niveau de l'Europe et les initiatives prises dans d'autres pays, et des propositions pour l'UE. Les comptes rendus sont très largement diffusés pour aider à la sensibilisation à la problématique femmes et sciences.

### Le rapport Women in Industrial Research (WIR) (5)

Les femmes représentent 15% des chercheurs industriels de l'UE, avec de fortes disparités entre l'Allemagne où elles ne sont que 9,6% – alors que ce pays assure un tiers de la recherche industrielle de l'UE – et la France où elles sont 20,6%. Le rapport WIR a été présenté en 2003 à la conférence de Berlin : on y a constaté que les grandes multinationales ont une politique de promotion des femmes pour des raisons de meilleur fonctionnement et de rentabilité, et non par idéalisme.

### La plate-forme européenne des femmes scientifiques (6)

Cette structure de lobbying auprès des institutions européennes se met en place. C'est une association internationale dont les membres sont des associations ou réseaux de femmes scientifiques des États membres.

### Conclusion

Les nombreuses initiatives européennes en faveur des femmes scientifiques ont impulsé des actions dans les États membres, en particulier en France. On espère que tout ceci contribuera à faire avancer la question de la place des filles et des femmes en sciences, problématique qui a pris une importance particulière dans la perspective de manque de main-d'œuvre scientifique. ■

Claudine Hermann

## → NOTES/RÉFÉRENCES

\* <[www.int-evry.fr/femmes\\_et\\_sciences/](http://www.int-evry.fr/femmes_et_sciences/)>

1. Commission européenne, Direction générale de la recherche. *Politiques scientifiques dans l'Union Européenne : intégrer la dimension du genre, un facteur d'excellence*. Luxembourg : Office des publications officielles des Communautés européennes, 2001. <[www.cordis.lu/improving/women/documents.htm](http://www.cordis.lu/improving/women/documents.htm)>.

2. WENNERAS, C., WOLD, A. Nepotism and sexism in peer review. *Nature*, 1997, vol. 387, p. 341-343.

3. *Journal du CNRS* n° 194 de mars 2006, p. 32-33.

4. Commission européenne, Direction générale de la recherche. *National Policies on Women and Science in Europe*. Luxembourg : Office des publications officielles des Communautés européennes, mars 2002. <[www.cordis.lu/improving/women/policies.htm](http://www.cordis.lu/improving/women/policies.htm)>.

5. Commission européenne, Direction générale de la recherche. *Les femmes dans la recherche industrielle : réveillons l'industrie européenne !* Luxembourg : Office des publications officielles des Communautés européennes, 2003. <<http://europa.eu.int/comm/research/wir>>.

6. European Platform of Women Scientists, EPWS : <[www.epws.org](http://www.epws.org)>.





# Fonction publique

## à l'épreuve du genre

---

La reconnaissance du rôle et de la place des femmes a été identifiée comme un axe de la modernisation de l'État. Les politiques publiques d'approche intégrée de l'égalité portées par des réseaux ou des projets interministériels ont permis des avancées dans la fonction publique mais le chemin est encore long.

---

**SANDRA FREY**

*Docteure en science politique, équipe Simone-Sagesse, chargée de mission parité.*

**Q**ue l'on pense à la précarisation du travail, aux taux de chômage plus élevés, à la demande scolaire qui croît, les évolutions de ces dernières décennies ont mis les femmes au cœur des transformations sociales. Dès lors, prendre en compte la variable « genre » permet de mettre en exergue les rapports sociaux de sexe qui traversent l'organisation

de la société et d'en montrer les conséquences : les discriminations de sexe. Or, celles-ci relèvent directement de la socialisation familiale et scolaire avec une incidence en termes d'inégalités professionnelles, salariales et promotionnelles. L'égalité entre femmes et hommes, sans atteindre au statut d'une priorité, est devenue, par la volonté d'une politique publique,

une question mise à l'ordre du jour. Cette politique publique d'approche intégrée de l'égalité (*gender mainstreaming*) passe par quatre phases essentielles :

- Diagnostic de la situation respective des femmes et des hommes dans tous les champs d'action ;
- Sensibilisation de l'ensemble des actrices et des acteurs et consti-

- tution de réseaux de partenaires ;
- Intégration d'actions concrètes de promotion de l'égalité dans les diverses politiques, accompagnées d'objectifs quantifiés de progression ;
  - Évaluation finale des politiques ainsi mises en œuvre.

### Un axe de modernisation de l'État

Poursuivant des objectifs similaires à ceux de la loi Génisson de 2001, instituant l'obligation de négocier sur le thème de l'égalité professionnelle entre femmes et hommes dans le secteur privé, la fonction publique a élaboré différentes actions. Elle a eu recours à plusieurs outils tels que la charte de l'Égalité, les plans pluriannuels d'accèsion des femmes aux postes d'encadrement supérieur, les conventions interministérielles en faveur de l'égalité.

### Les engagements des ministères

En 2000 et 2001, le ministère de l'Éducation nationale, de la Recherche et de la Technologie (MENRT) a adhéré aux priorités du gouvernement en matière d'égalité des chances. Il s'engage sur une amélioration visible de l'accès des femmes aux emplois supérieurs, une féminisation des instances administratives et des jurys de concours. Ces objectifs sont basés sur des indicateurs chiffrés, suivis en termes de statistiques d'une part et « d'objectifs à atteindre » d'autre part. Le MENRT se dote de structures appropriées chargées de la mise en œuvre de cette politique, la Mission pour la parité dans la recherche et l'enseignement supérieur qui se décline dans chaque direction centrale (recherche, enseignement supérieur, enseignements scolaires, direc-

tion des études et programmes) et anime leurs réseaux respectifs, aux niveaux régional et départemental.

La charte de l'Égalité mise en place pour la période 2004-2006 pose le principe de la responsabilité partagée de la promotion de l'égalité entre femmes et hommes. Les différents ministères y prennent des engagements autour de cinq axes de progrès :

- La parité politique et sociale pour un meilleur partage des responsabilités ;
- L'égalité professionnelle pour une contribution renforcée des femmes au développement économique et une réduction des inégalités et des discriminations sur le marché du travail ;
- L'égalité en droits et en dignité et la pleine citoyenneté ;
- L'articulation des temps de vie pour un nouvel équilibre des rôles sociaux entre femmes et hommes ;
- La solidarité européenne et internationale pour les droits fondamentaux des femmes et l'égalité entre les sexes.

Le MENRT étend ses engagements en faveur de la mixité à la terminologie et la féminisation des noms de métiers, grades et fonctions, la mobilisation des associations et des collectivités sur ces questions, ou encore une large gamme d'actions en faveur de l'égalité professionnelle dans la formation initiale.

Ces actions sont aussi menées dans le cadre de réseaux ou de projets interministériels telle la « convention interministérielle pour la promotion de l'égalité des chances entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif » portée par le MENRT, co-signée en

février 2000 par plusieurs ministères et reconduite en 2006. En effet, du côté de l'enseignement, qui se rappelle que la mixité dans les établissements publics n'est obligatoire que depuis 1975 ? Dans les classes préparatoires scientifiques, les filles ne représentent que 28,5% des effectifs alors qu'elles constituent plus de 55% des effectifs d'étudiant-es en 2003-2004 et 76,5% des effectifs en préparation littéraire. Mais il aura fallu attendre deux siècles l'ouverture de l'École nationale des ponts et chaussées (ENPC) aux femmes en 1959.

### Les premiers résultats

Grâce à ces actions, les résultats commencent à se voir. À la rentrée 2005, l'ENPC avait près d'un tiers de femmes (29%) dans ses rangs. L'école d'ingénieur-es la plus féminisée de France est actuellement l'École nationale des travaux publics de l'État avec près de 40% de femmes. Le chemin, on le voit, est encore long, mais le MENRT s'est engagé dans le processus qui doit mener à l'égalité, y compris en luttant contre les violences faites aux femmes, en améliorant l'éducation à la sexualité des adolescent-es, ou encore en émettant une circulaire sur le harcèlement moral en 2006.

Les résultats attendus de ces mesures quantitatives et qualitatives portent essentiellement sur les changements dans les représentations des rôles et places des femmes et des hommes dans la société et dans le milieu professionnel ; sur la diversification des modèles sexués de vie et de carrière ; sur la pénétration dans les mœurs et les esprits des lois égalitaires en vigueur en vue de leur application. ■

Sandra Frey

### → NOTES/RÉFÉRENCES

Ministère des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité, ministère délégué à la Parité et à l'Égalité professionnelle. *La charte de l'Égalité. Pour l'égalité des hommes et des femmes, la France s'engage*. Paris : ministère délégué à la Parité et à l'Égalité professionnelle, 2004.

LE PORS, A., MILEWSKI, F. *Promouvoir la logique paritaire : deuxième rapport du Comité de pilotage pour l'égal accès des femmes et des hommes aux emplois supérieurs des fonctions publiques*. Paris : La documentation française, 2003. ISBN 2-11-005427-1.

# Les femmes

## dans la recherche privée

Les femmes dans la recherche privée en France occupent une place croissante avec une situation contrastée selon les branches et la taille de l'entreprise. Avec plus de 20% de femmes parmi les chercheurs, la France se situe au-dessus de la moyenne européenne (15%).

JOËLLE LE MORZELLEC

Recteur, chef de la Mission parité dans l'enseignement supérieur et la recherche.

**E**n France, les femmes occupent une place croissante dans la recherche en entreprise, mais la situation est très contrastée selon les branches. Ainsi, il y a une femme pour quatre hommes, ce qui est moins que dans la recherche publique où l'on compte environ une femme pour trois hommes. Dans la pharmacie, cette proportion dépasse la moitié des effectifs de chercheurs, alors qu'en construction électrique, il n'y a qu'une femme pour dix hommes.

### Les constats du Livre blanc

Le Livre blanc publié en 2004 par le ministère délégué à la Recherche et aux Nouvelles Technologies portait déjà ce regard sur la situation des femmes dans la recherche privée en France. Cependant, avec 20,9% de femmes dans la recherche privée, la France se situe au-dessus de la moyenne européenne qui est de 15%. Elle est devant le Danemark (19,9%) ou encore l'Allemagne (9,6%).

### Un double mouvement

L'augmentation du nombre des femmes dans la recherche privée découle d'un double mouvement : davantage d'investissement des jeunes filles dans un parcours scolaire à des fins professionnelles et une féminisation de professions considérées comme masculines. On observe, en effet, que la place qu'elles occupent dans les écoles

d'ingénieurs est en augmentation ; il en est de même dans les troisièmes cycles universitaires. Il y a quinze ans, les filles représentaient 18% des élèves ingénieurs ; elles sont maintenant environ 23%. Et dans les troisièmes cycles universitaires des filières scientifiques, elles correspondent désormais à la moitié des effectifs.

### Des secteurs très contrastés

Si les femmes chercheurs ont vu leur nombre croître de façon significative dans les secteurs de l'automobile et des transports et communications, en revanche, dans les services d'informatique et d'ingénierie, le taux de croissance des hommes continue à être supérieur à celui des femmes. Elles sont bien représentées dans l'industrie chimique (37%) mais elles ne sont que 15% dans le secteur de l'aéronautique. C'est surtout dans les entreprises s'intéressant aux sciences du vivant que les femmes sont les plus présentes, pour plus de la moitié des effectifs des chercheurs. On ajoutera encore que la parité est atteinte dans les sciences humaines et sociales, mais ces disciplines sont représentées de façon très marginale dans la recherche des entreprises (1% des effectifs totaux).

### La taille de l'entreprise

La présence des femmes diffère selon la taille de l'entreprise.

La moitié des effectifs des chercheurs travaillent dans les grandes entreprises, ou au moins dans des entreprises de plus de 2000 salariés. Cela est vrai aussi bien pour les hommes que pour les femmes. La proportion de femmes croît avec la taille de l'entreprise. C'est le cas notamment dans les secteurs de l'automobile, les services de transport et de communication, l'énergie et la pharmacie. En revanche, on observe une inversion de tendance au-dessous de 500 salariés où la proportion de femmes diminue en fonction de la taille de l'entreprise.

### Des voies d'accès différenciées

Les voies d'accès à la recherche sont souvent différentes pour les hommes et les femmes. Plus de la moitié des chercheurs hommes sont des ingénieurs, alors que seulement 40% des femmes le sont. Mais 20% des femmes ont une formation universitaire de bac +3 à bac +5 et 28% une formation bac +8 contre 30% des hommes pour ces deux niveaux de formation.

### Une féminisation croissante

Le processus de féminisation des carrières de chercheurs est un phénomène encore récent qui se traduit par la jeunesse des femmes. On a observé que 42% des femmes chercheurs avaient moins de 30 ans, contre 31% des





© JITKA SANIOVA/FOTOLIA

hommes. La recherche privée est également alimentée par le marché interne de l'entreprise. Le taux de femmes plus faible dans les générations antérieures de chercheurs peut expliquer partiellement la faible participation féminine aux fonctions de responsabilité dans la recherche en entreprise.

De 1992 à 2002, les effectifs de chercheurs (hommes et femmes) ont augmenté de 2,5% par an dans les entreprises. Ce taux de croissance est de 5,7% pour les femmes et de 1,8% pour les hommes. Le taux de féminisation a donc gagné quatre points en dix ans, passant de 15,8% en 1992 à 20,1% en 2001. Cette croissance de l'emploi des femmes chercheurs a été particulièrement soutenue dans le secteur de l'automobile et dans les services de transport et communications.

## En 10 ans, le taux de féminisation a gagné 4 points

En revanche, le nombre de créations d'entreprises innovantes par des femmes demeure très bas (11%). Il s'inscrit dans la moyenne européenne. Ces dirigeantes rencontrent les mêmes obstacles que les femmes créatrices d'entreprises classiques, à savoir des difficultés de financement, soutien et conseil. En général, elles font peu appel aux banques, préférant mobiliser leurs propres économies et des réseaux économiques informels. De plus, il leur manque sou-

vent le capital de l'expérience qui précède l'arrivée dans le monde industriel.

### Des progrès insuffisants

Les progrès réalisés dans l'emploi des femmes en matière de recherche et développement sont certains, mais encore insuffisants. Il est donc particulièrement intéressant de citer l'engagement public pris à Berlin le 11 octobre 2003, lors de la conférence concernant les femmes dans la recherche industrielle. À cette occasion, Airbus, Air Liquide, EADS, Hewlett-Packard, Rolls-Royce, Schlumberger et Siemens se sont engagés conjointement à mettre en œuvre un certain nombre d'actions en faveur du recrutement et de la promotion des femmes scientifiques en entreprise. ■

Joëlle le Morzellec

# Syndicats

## et égalité des sexes

Les femmes sont sous-représentées au sein des syndicats, notamment dans leurs instances dirigeantes. Des actions sont envisagées pour un syndicalisme qui soit un réel outil d'émancipation sociale pour les femmes et les hommes.

**YANNICK LE QUENTREC**

*Membre associée au CERTOP-équipe Simone-Sagesse.*



© KIRSTY PARGETER/FOTOLIA

**D**ans le système des relations professionnelles, les syndicats représentent un moyen de résorber les inégalités. Le problème, c'est qu'ils sont loin d'accueillir les femmes à bras ouverts. S'ils défendent les intérêts des salarié-es, ils produisent aussi de l'exclusion.

### Une sous-représentation des femmes

D'un point de vue quantitatif, les femmes sont en général sous-représentées dans les instances syndicales, avec des évolutions

variables selon les centrales. Cette sous-représentation s'accroît quand on monte dans la hiérarchie des syndicats. Elle se renforce encore quand on la rapporte à des groupes très féminisés comme les employées de bureau qui comptent 70 à 80 % de femmes (1).

Les femmes sont, à première vue, plus nombreuses dans les instances de représentation du personnel puisqu'elles animent 40 % des 27 600 comités d'entreprise. Mais cette quasi-parité est trompeuse car elle se concentre dans des comités d'entreprise dotés de

faibles moyens d'action, élus sans étiquette syndicale et implantés dans le secteur des PME. Avec 29 % de secrétaires, les femmes sont par contre minoritaires dans les comités d'entreprise élus sur liste syndicale. Par ailleurs, elles accèdent rarement au poste de délégué syndical, doté d'un réel pouvoir de négociation (2).

Cette sous-représentation interroge les syndicats au plus haut point. Elle pose la question de l'intégration des femmes dans le fonctionnement démocratique de la société dont les syndicats sont des

acteurs incontournables. Elle s'oppose à ce que les femmes salariées accèdent à la citoyenneté économique dans l'entreprise, laquelle est déjà compromise par la toute puissance de l'employeur. Enfin, elle met en cause la capacité des syndicats à constituer des collectifs dans lesquels les femmes se reconnaissent en tant que salariées et non en tant que membres d'une minorité qu'elles ne sont pas compte tenu de leur place dans la population active.

### L'attitude ambivalente des syndicats

Par ailleurs, les syndicats montrent une attitude ambivalente envers les femmes salariées (3). Ils sont ambivalents car ils se débattent entre, d'une part, une histoire syndicale qui s'est construite au masculin et, d'autre part, le fait accompli de la féminisation du salariat.

Ils sont ambivalents par leur vision de la place des femmes dans la société. D'un côté, ils les enferment dans des comportements qu'ils naturalisent, les disent moins disponibles, moins intéressées. De l'autre, ils sentent que la démocratie dont ils se réclament implique d'intégrer la différence des sexes comme un élément de pluralité et de richesse.

Les syndicats sont ambivalents quand ils prennent en charge partiellement et différemment les attentes et revendications des femmes salariées. Cela se traduit, soit dans des mots d'ordre généraux qui diluent les aspects concrets et sexués des situations de travail, soit dans un recentrage sur le spécifique qui enferme les femmes dans des ghettos. Enfin, les syndicats sont ambivalents car,

même s'ils ne contestent plus le travail des femmes, ils restent souvent silencieux sur les inégalités.

### Les propositions d'action

Ces obstacles sont préoccupants mais pas insurmontables. Dans la perspective d'un syndicalisme qui soit un outil d'émancipation sociale pour les femmes autant que pour les hommes, je dégagerai quelques propositions d'action en insistant sur leur convergence et sur la nécessité de développer le droit syndical dans les petites et moyennes entreprises où les femmes travaillent en grand nombre et sont exposées à une plus forte exploitation économique. Pour les syndicats, il s'agit en particulier de :

- Produire des statistiques sexuées sur leurs effectifs sous forme de bilan égalité annuel ;
- Équilibrer la représentation des hommes et des femmes à tous les échelons de la prise de décision syndicale ;
- Intégrer dans la formation syndicale des sessions sur la division sexuelle du travail et le droit de l'égalité professionnelle ;
- Intégrer la dimension sexuée dans les revendications. Ces revendications ne préexistent pas aux salarié-es indépendamment des situations de travail singulières. Elles n'ont tout leur sens émancipateur que produites dans le cadre d'une construction collective dont les femmes doivent être les actrices à part entière ;
- Faire en sorte que l'expression des revendications ne soit pas monopolisée par les hommes, la parole étant le pouvoir de dire le réel, de représenter et d'arbitrer ;

- Valoriser et médiatiser les figures féminines du syndicalisme ;
- Favoriser la diversité des formes de militantisme plutôt qu'un modèle d'engagement total, présenté comme le seul possible et le seul performant ;
- Restructurer la communauté syndicale par et en fonction des femmes. Il ne peut pas y avoir de syndicat prédéfini totalement. Chaque affilié-e doit pouvoir apporter sa contribution pour transformer cette instance, se l'approprier et s'y retrouver, ce qui justifie par la suite qu'elle le-la représente légitimement ;
- Enfin rétablir l'articulation entre la sphère publique, professionnelle-syndicale et « privée ». Considérant que l'exercice d'un mandat est aussi une affaire de vie « privée » pour les hommes et plus encore pour les femmes (4), il faut que le syndicalisme se préoccupe du domestique de façon à ce que celui-ci ne s'oppose pas à la participation syndicale. Il doit donc prendre en compte le poids des contraintes liées à cette sphère, par exemple, par des plannings qui n'intègrent pas que le temps syndical, par plus de rigueur dans les horaires des réunions, en participant aux frais de ménage, de garde, etc. En retour, il faut que les questions domestiques, comme l'articulation des temps familiaux et professionnels pour les salariés des deux sexes, deviennent des questions syndicales. On élargit ainsi le champ d'action du syndicalisme qui se limite trop souvent à une vision réductrice de l'activité professionnelle. ■

Yannick Le Quentrec

### → NOTES/RÉFÉRENCES

1. LE QUENTREC, Y. Les employé-e-s de bureau : un groupe professionnel féminin, invisible et dévalorisé. In COURSSALIES, P., LE LAY, S. Le bas de l'échelle : La construction sociale des situations subalternes. Toulouse : Édition Érès, 2006.
2. HEGE, Adelheid. La place des femmes dans les comités d'entreprise. La Lettre de l'IRES, avril 2001, n° 47.
3. LE QUENTREC, Y., RIEU, A. Femmes élues et syndicalistes : une participation sous contraintes. Lien social et politiques, printemps 2002, n° 47, p. 109-125.
4. LE QUENTREC, Y., RIEU, A. Femmes : engagements publics et vie privée. Paris : Syllepse, 2003. Collection « Le Présent Avenir ». ISBN 2-84797-022-3.



# Passer des engagements aux actes

Marie-Caroline Guérin et Joëlle Wiels s'expriment sur la place des femmes dans les institutions et les actions à mener pour améliorer leur situation. Elles confrontent leurs expériences au sein d'associations, de syndicats.

**MARIE-CAROLINE GUÉRIN<sup>1</sup>, JOËLLE WIELS<sup>2</sup>**

*1. Membre du collectif d'animation du secteur femmes de la FSU.*

*2. Directrice de recherche au CNRS, membre du comité directeur de l'Institut Émilie du Châtelet pour le développement et la diffusion des recherches sur les femmes, le sexe et le genre.*

## Quelle est la place des femmes dans la recherche et l'enseignement supérieur ?

→ **Joëlle Wiels** : Globalement, il y a moins de femmes que d'hommes : en 2005, les femmes constituaient 31 % des chercheurs du secteur public et 21 % du secteur privé. De manière générale, ces chiffres augmentent au fil des années mais il y a des situations de régressions. Ainsi, comme le signale l'enquête récente de Catherine Marry au CNRS, le nombre de chercheuses dans le département des sciences de la vie est passé de 50 % en 1974 à 39 % en 2004 alors que dans le même temps, le nombre de femmes enseignantes-chercheuses à l'université a monté. Ces chiffres sont le reflet de l'attractivité des employeurs : un secteur peu connu ou peu valorisé compte toujours plus de femmes que d'hommes. On retrouve la même chose dans l'informatique. Au départ, beaucoup de femmes qui faisaient des mathématiques s'y sont intéressées parce que c'était une discipline nouvelle et peu valorisée mais petit à petit, la tendance s'est inversée. Si l'on considère maintenant les instances scientifiques, la part des femmes y est en augmentation depuis 1984.

Quand je dirigeais la Mission parité du ministère de la Recherche, nous avons demandé à l'OST des études sur ce sujet. Ces études montrent que, toutes instances confondues (évaluation, orientation, administration), on est passé de 15 % de femmes dans les années quarante à 25 % aujourd'hui.

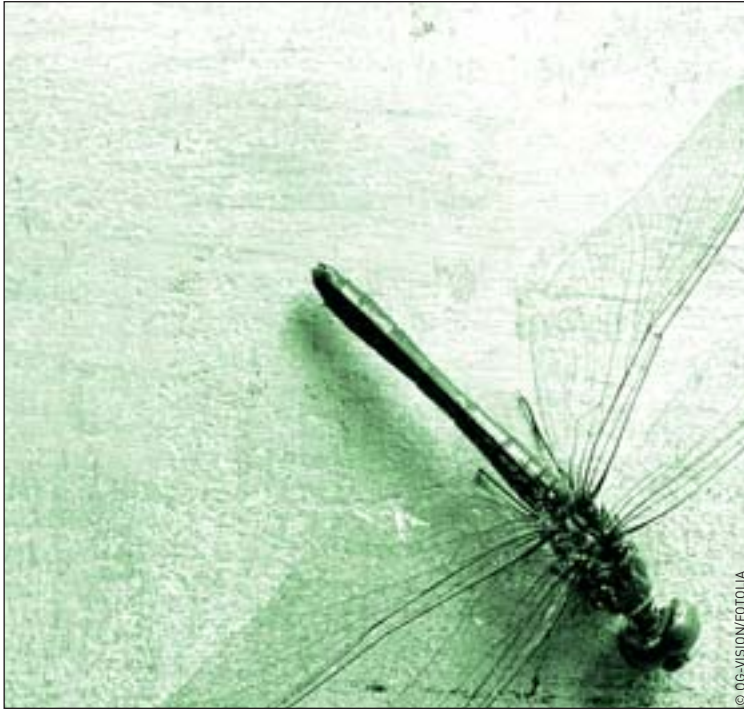
## Concrètement, comment se manifeste le fameux «plafond de verre» empêchant les femmes d'accéder aux responsabilités ?

→ **Joëlle Wiels** : C'est une réalité qui est mise en évidence par toutes les analyses statistiques. Dans la recherche académique, les femmes représentent 39 % des chercheurs juniors (maîtres de conférences ou chargés de recherche) mais seulement 17 % des chercheurs confirmés (professeurs ou directeurs de recherche). Dans la recherche privée, c'est encore pire : moins de 10 % de femmes dans les cadres supérieurs. Le plafond de verre est un mélange de différents facteurs qui se nourrissent de l'absence de mesures contraignantes et du fait que les femmes sont souvent « invisibles ». Au Ministère, l'un des objectifs de la Mission parité, pour lequel j'ai beaucoup œuvré, était de faire

nommer des femmes à des postes de responsabilités. Rendre les femmes « visibles » est fondamental et c'est aussi dans cette perspective qu'a été créé le prix Irène Joliot-Curie.

## Ces questions sont-elles prises en compte par les syndicats ?

→ **Marie-Caroline Guérin** : La FSU et les syndicats ont pris conscience que leur représentativité dans les différentes instances n'est pas bonne : 33 % de femmes au CDFN, 22 % au BDFN, 16 % des sections départementales au CDFN, 30 % du volume des décharges FSU. Depuis plusieurs congrès, cela a été régulièrement évoqué. Il y a eu une évolution des statuts pour essayer d'aller vers une meilleure représentativité notamment l'article 5 modifié lors du congrès de La Rochelle en 2001. Mais un observatoire demandé lors de ce congrès n'a jamais été mis en place. Dans les paroles, les écrits voire dans les statuts, il y a des avancées mais on ne les constate pas dans la réalité. Nous avons des difficultés pour passer de l'égalité formelle à l'égalité réelle. Du coup, une partie des femmes se réinterroge sur des mesures plus contraignantes.



→ **Joëlle Wiels** : Tous les syndicats ne sont pas conscients du problème mais, globalement, ils ont un rôle à jouer. Ils protestent d'ailleurs souvent lorsque des nominations sont trop caricaturalement masculines. Il faut mettre à leur crédit le fait que les pourcentages de femmes dans les instances sont plutôt à l'avantage des élus. C'est très net dans le dernier rapport de l'OST.

### Quelles actions pour améliorer la place des femmes ?

→ **Marie-Caroline Guérin** : Nous préparons des textes pour le prochain congrès de la FSU : nos relais dans les sections départementales doivent se « saisir » des congrès locaux pour faire remonter des demandes sur ces questions. Nous voulons proposer une alternance dès que nous avons des nombres pairs élu-es y compris les suppléant-es dans les instances. Nous pensons à des mesures concernant les temps de prise de parole dans les réunions, avec des paroles alternées et il faut une réflexion sur les horaires des réunions. Il conviendrait aussi d'exiger la présence de femmes dans les délégations pour aller vers des délégations mixtes à tous les niveaux. Nous avons également des revendications spécifiques concernant la retraite pour les femmes, l'édu-

cation ou sur le service public de la petite enfance. Tous les ans, autour du 8 mars, nous organisons un stage intersyndical sur de nombreux thèmes : violences faites aux femmes, précarité-pauvreté-mondialisation, égalité professionnelle, retraites-protection sociale, éducation des filles... Nous participons aussi aux activités du Collectif national droits des femmes qui peut regrouper, lors d'actions, jusqu'à 120 structures politiques, syndicales, associatives. Ce collectif vient d'organiser deux actions pour protester contre les violences faites aux femmes et envisage deux campagnes : pour un service public de la petite enfance et une autre sur l'emploi et la précarité liée au travail des femmes.

→ **Joëlle Wiels** : Il faudrait généraliser des formations à l'égalité des chances pour les cadres scientifiques afin de leur faire prendre conscience du problème. Depuis quelques années, les choses n'évoluent plus notamment au niveau de la place des femmes dans les comités décisionnels. Personnellement, j'attribue cette stagnation à une absence de volonté politique de la droite qui a, peu à peu, « oublié » de nommer des femmes à des postes de responsabilités et qui n'a fait aucun effort pour appliquer la loi de 2001

sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, particulièrement au niveau de la composition des comités de sélection pour les recrutements. En 2002, lorsque le décret d'application a fixé cette composition à un « minimum d'un tiers de personnes de chaque sexe », la recherche a obtenu un statut dérogatoire transitoire. En 2005, ce statut transitoire existait toujours et il a fallu le scandale des nominations uniquement masculines aux postes de direction du CNRS pour que François Goulard dise qu'il allait se conformer à la règle générale. Est-ce que cela a été fait ? Par ailleurs, je serais favorable à la mise en place d'un système équivalent à l'« equal opportunity » américain : si les femmes sont minoritaires dans une branche, il faudrait favoriser, à dossier égal, celui de la femme. Ces décisions peuvent venir en complément de mesures incitatives dans les appels à candidatures. Dans mon expérience, ces mesures incitatives sont d'ailleurs efficaces. Par exemple, depuis 2002, l'appel à candidature pour l'Institut universitaire de France comporte une mention explicite encourageant les candidatures féminines et leur nombre est passé de 16 % jusqu'en 2001 à plus de 30 % en 2003 et 2004, et le nombre de lauréates a logiquement aussi augmenté. Enfin, je pense qu'il faut favoriser le développement des études sur le genre qui permettent de mieux comprendre les relations hommes-femmes dans la société.

### Vous pensez à d'autres types de mesure ?

→ **Joëlle Wiels** : Je crois que les Finlandais viennent de prendre une mesure assez radicale qui oblige un couple à partager le congé maternité. Bien que les dernières études sociologiques montrent que la maternité n'est pas la seule explication au plafond de verre, cela y participe. Et si les hommes qui font des enfants devaient s'arrêter de manière significative pour s'en occuper, cela leur ferait, peut-être, voir la vie sous un autre jour. ■

Propos recueillis par  
Laurent Lefèvre

# La place des femmes au CNRS

Créée en 2001, la Mission pour la place des femmes au CNRS est la première structure opérationnelle de ce genre au sein d'un organisme de recherche. Dirigée par Geneviève Hatet-Najar, elle est chargée d'identifier les facteurs affectant la carrière des femmes et d'impulser des actions.

## GENEVIÈVE HATET-NAJAR

Directrice de la Mission pour la place des femmes au CNRS.

### Quelle est la place des femmes au CNRS ?

→ **Geneviève Hatet-Najar** : Les femmes n'occupent pas toute la place qu'elles devraient avoir. Si elles sont nombreuses à travailler au sein de l'organisme – 11 095 femmes aux côtés de 15 038 hommes soit 42,7% de l'effectif total – elles demeurent sous-représentées dans le haut de la pyramide des emplois. Pour l'ensemble des chercheurs, le taux de féminisation est de 31%. Ce taux est de 25,2% pour les DR2, 11,7% pour les DR1 et seulement 11,6% pour les DRCE (soit 15 directrices de recherche de classe exceptionnelle pour 114 hommes). Parmi les ingénieurs, 43,1% sont des femmes, parmi les techniciens 65,8%. Force est de constater que plus les métiers sont qualifiés, moins les femmes sont représentées. C'est l'effet «plafond de verre», barrière invisible qui bloque la progression des femmes, désigné par Catherine Marry comme «ciel de plomb» ou appelé aussi *sticky floor* (plancher collant).

### Comment se manifeste-t-il ?

→ Comme le dit la philosophe Geneviève Fraisse, les chiffres font «preuve» : ce sont des données sexuées éloquentes qui ont fondé la légitimité d'un questionnement sur la place des femmes au CNRS. L'inébranlable «avantage masculin» – indicateur qui mesure le rapport entre la proportion de directeurs de recherche parmi les hommes et la proportion de directrices de recherche parmi les femmes – et le «plafond de verre» qui stagne, depuis 15 ans, autour de 30% de femmes chercheuses sont

autant d'indicateurs qui guident la stratégie pour la mise en œuvre de la parité au CNRS. Tout se joue au passage CR-DR. En 2005, pour l'ensemble des disciplines, l'avantage masculin est de 1,6 (source : service d'indicateurs de politique scientifique). On retrouve le niveau de 1987 alors que cet indice a augmenté jusqu'à 1,8 entre 1987 et 2005. Cet indice stagne depuis 20 ans : le jour où il régressera, je pourrais me retirer des affaires !

### Quelles sont les stratégies de la Mission pour la place des femmes au CNRS ?

→ Le premier travail, c'est de mettre en place une stratégie de recherche et d'actions pour identifier les verrous affectant les carrières des femmes. Il fallait d'abord analyser, faire un constat : les chiffres ont parlé. Parmi les enquêtes qualitatives et quantitatives menées par la Mission, on peut citer celles de Suzanne de Cheveigné et de Catherine Marry qui révèle de subtils mécanismes de discrimination dans le passage CR-DR. Ces résultats longtemps restés sous embargo devraient être force de propositions dans la réflexion actuelle de l'organisme autour des ressources humaines. La nouvelle direction a d'ailleurs donné un sérieux coup d'accélérateur en autorisant leur publication sous la forme d'un livre *Plafond de verre au CNRS : constats* qui devrait sortir en mars 2007.

### Quels autres types d'actions ?

→ Nous mettons en place des formations au genre. Le CNRS a été le

premier organisme à monter des modules de formation sur cette question. Des chercheuses du CNRS de différentes disciplines ont animé des stages et plus de 500 personnes se sont déjà formées à ces questions. On a aussi valorisé la place des femmes dans les sciences en étudiant leur histoire. Cela a débouché sur un livre *Les femmes dans l'histoire du CNRS*. Nous avons aussi pour mission de communiquer à l'attention des jeunes. Le but est de sensibiliser les jeunes filles parce que l'on sait qu'il y a une réelle désaffection des filles pour les sciences. Cela passe aussi par des «modèles» d'où la nécessité de créer des prix pour valoriser les femmes. Nous devons continuer de travailler en réseau avec les correspondants-parité des autres organismes. Un chantier pour l'avenir : les IUFM. Les obstacles sont dès la petite enfance liés à la prégnance des stéréotypes. Nous avancerons quand nous aurons pris conscience que l'éducation crée des déterminismes qui influencent ensuite la future carrière des petites filles et des petits garçons. Dans le domaine de la formation des professeurs des écoles et du secondaire, le CNRS pourrait être un partenaire incontournable de l'éducation nationale. Ses chercheurs devraient intervenir dans la formation des maîtres pour leur apprendre à transmettre aux enfants – aux filles comme aux garçons – le goût pour les sciences. Enfin, il faut renforcer les études de genre en créant des postes au concours. ■

Propos recueillis par  
Laurent Lefèvre



# LA VIE DE LA RECHERCHE (VRS) ABONNEMENT ANNUEL • 4 NUMÉROS PAR AN

Individuel (25€)     Institutionnel (50€)    Prix au numéro : 8€

(Abonnement facultatif pour les adhérents du SNCS et du SNESUP)

**Institution :** .....

**Nom :** .....

**Prénom :** .....

Adresse : .....

Courriel : .....

Tél. : ..... Télécopie : .....

Mobile : ..... Dom. : .....

**Merci de nous renvoyer ce bulletin complété avec votre règlement à l'adresse suivante :  
SNCS, 1 place Aristide Briand, 92195 Meudon Cedex.**

## ADHÉSION

66 % de la cotisation est déductible de l'impôt sur le revenu.



M<sup>me</sup>    M<sup>lle</sup>    M.

**Nom :** .....

**Prénom :** .....

Adresse professionnelle : .....

Courriel : .....

Tél. : ..... Télécopie : .....

Mobile : ..... Dom. : .....

Adresse personnelle : .....

Souhaitez-vous recevoir la presse du syndicat :

au laboratoire     à votre domicile

EPST :     CEMAGREF     CNRS     INED

INRA     INRETS     INRIA

INSERM     IRD     LCPC

EPIC (précisez) : .....

Autre organisme (précisez) : .....

Délégation régionale : .....

Administration déléguée : .....

Section scientifique du Comité national : .....

Commission scientifique spécialisée : .....

Grade : ..... Échelon : ..... Indice : .....

Section locale SNCS : .....

ADHÉSION     RENOUELEMENT

**Prélèvement** automatique par tiers (février, juin, octobre) (n'oubliez pas de joindre un RIB ou RIP). **Chèque** à l'ordre du SNCS ou CCP 13904 29 S PARIS. • **Auprès du trésorier** de la section locale • **À la trésorerie nationale** : snacs3@cnrs-bellevue.fr — Tél. : 01 45 07 58 61.

Pour connaître le montant de votre cotisation, reportez-vous à la grille consultable sur le site du SNCS :

[www.snacs.cnrs-bellevue.fr/IMG/pdf/adhesion.pdf](http://www.snacs.cnrs-bellevue.fr/IMG/pdf/adhesion.pdf)

**SYNDICAT NATIONAL DES CHERCHEURS SCIENTIFIQUES [SNCS-FSU]**

1, place Aristide-Briand — 92195 Meudon Cedex

Tél. : 01 45 07 58 70 — Télécopie : 01 45 07 58 51

[Courriel : snacs@cnrs-bellevue.fr](mailto:snacs@cnrs-bellevue.fr)

CCP SNCS 1390429 S PARIS — [www.snacs.fr](http://www.snacs.fr)

## FORMULAIRE 2005/06

ADHÉSION

RENOUELEMENT

MODIFICATION

M<sup>me</sup>    M<sup>lle</sup>    M.

**Nom** .....

**Prénom** .....

**Tél.** (domicile/portable) .....

**Établissement & Composante** .....

**Année de Naiss.** .....

**Tél./Fax** (professionnel) .....

**Discipline/Sec.CNU** .....

**Catég./Classe** .....

**Unité de Recherche (+ Organisme)** .....

**Courriel** (très lisible, merci) .....

**Adresse Postale** (pour Bulletin et courriers) .....

**Si vous choisissez le prélèvement automatique**, un formulaire vous sera envoyé à la réception de votre demande et vous recevrez ensuite confirmation et calendrier de prélèvement. **La cotisation syndicale est déductible à raison de 66 % sur vos impôts** sur le revenu. **L'indication de votre adresse électronique usuelle** est de première importance, pour une information interactive entre le syndicat et ses adhérents, tant pour les questions générales, que pour le suivi des questions personnelles.

*Les informations recueillies dans le présent questionnaire ne seront utilisées et ne feront l'objet de communication extérieure que pour les seules nécessités de la gestion ou pour satisfaire aux obligations légales et réglementaires. Elles pourront donner lieu à exercice du droit d'accès dans les conditions prévues par la loi n° 78-11 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés du 6 janvier 1978.*

**Date + Signature**

**SYNDICAT NATIONAL DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR [SNESUP-FSU]**

78, rue du Faubourg Saint-Denis — 75010 Paris

Tél. : 01 44 79 96 10 — Télécopie : 01 42 46 26 56

[Courriel : accueil@snesup.fr](mailto:accueil@snesup.fr)

[www.snesup.fr](http://www.snesup.fr)

ENSEIGNEMENT

RECHERCHE

CULTURE

SPORTS



PRÊTS IMMOBILIERS,  
CRÉDITS CONSO,  
ÉPARGNE,

**SOLIDAIRE  
DE VOS  
ENGAGEMENTS**

ASSURANCES,  
SERVICES BANCAIRES,  
SOLIDARITÉ ET MUTUALISME

**LA** BANQUE DU MONDE DE L'ÉDUCATION NATIONALE

**Crédit  Mutuel**

**Enseignant**

[www.cme.creditmutuel.fr](http://www.cme.creditmutuel.fr)

**N° Indigo 0 825 33 30 30**

E.I.S. à l'ITC