

# Pôles cherchent femmes, désespérément



Pour féminiser leurs effectifs, les pôles nationaux de recherche (PNR) ont mis en place des mesures incitatives. Les résultats sont inégaux et les mentalités difficiles à faire évoluer

«On ne peut pas se passer de la moitié de l'humanité.» Lorsqu'il défend sa vision des femmes dans la recherche suisse,

Michel Decroux, en charge du

programme *Education and Advancement of Women* du pôle de recherche national (PNR) MaNEP, ne peut pas s'empêcher de raisonner en scientifique. Pour assurer une bonne place aux femmes dans des domaines comme la physique, où elles sont sous-représentées, il reste cependant beaucoup à faire. De son côté, le pôle MaNEP – spécialisé dans la physique de la matière condensée – a mis sur pied il y a deux ans des stages réservés à la gent féminine. «C'est de la discrimination positive, admet Michel Decroux. Le but est de proposer aux étudiantes des liens privilégiés avec le monde de la recherche afin de leur donner envie de poursuivre leur cursus.» (lire ci-dessous)

«Les initiatives sont rares»

Féminiser la recherche: l'objectif est inscrit dans le cahier des charges de tous les PNR. «Il s'agit de montrer aux universités qu'il est possible de fonctionner différemment, notamment en matière de gestion des ressources humaines», note Stéphane Barges, l'ancien administrateur du pôle Frontiers in Genetics, également basé à Genève. Après quatre ans à la tête du pôle, il connaît bien les réticences en matière de lutte pour l'égalité entre les sexes. Pour lui, la question se résume à un blocage simple: les femmes n'ont pas le même statut que les hommes en raison du fait qu'elles doivent concilier leur carrière avec la maternité. «La recherche est

souvent associée à des emplois précaires (thèse, post-docs) et non sédentaires, estime-t-il. Il est difficile dans ces conditions de fonder un foyer ou de faire garder ses enfants...»

Pour y remédier, il a tenté de mettre en place des partenariats avec des crèches ou des bourses spécifiques. Mais il s'est heurté à des difficultés liées au financement des projets. «C'est frustrant, déplore Stéphane Barges. La question de la femme est souvent débattue, mais rares sont les initiatives concrètes. J'estime pour ma part que la promotion des femmes ne peut pas reposer sur des quotas. De telles règles peuvent scléroser le système. A mon sens, la solution idéale consisterait à favoriser le retour à l'emploi des femmes qui ont eu des enfants. Mais il faudrait aussi que les mentalités changent profondément et que les hommes acceptent d'assumer davantage de tâches domestiques ou éducatives. Enfin, on devrait proposer plus

facilement des postes à temps partiel aux femmes comme aux hommes.»

Au sein du pôle MaNEP aussi, la question de la représentation féminine évolue lentement. «Avec des stages réservés aux femmes, les étudiants se sont sentis discriminés, note Michel Decroux. Et les étudiantes elles-mêmes y étaient hostiles au début: elles se sentaient capables de réussir toutes seules, sans aide extérieure.» Le processus de féminisation du pôle est néanmoins en cours et, en 2005, une première femme est devenue responsable de projet, une situation qui devrait encore évoluer ces prochaines années «Je n'aime pas parler de "physicien" ou de "physicienne", poursuit le scientifique. Je parle avant tout de physique. Et les femmes sont largement aussi compétentes que les hommes dans ce domaine.»

«Officiellement, la priorité est donnée aux femmes, mais le sexe n'est pas le premier cri-

## Des stages pour dames

► Le pôle MaNEP a lancé il y a deux ans son programme de discrimination positive. Il propose chaque année entre 10 et 12 stages ouverts exclusivement aux femmes. La difficulté principale étant de garder les femmes qui ont entrepris un cursus, les stages s'adressent en priorité aux étudiantes de troisième année afin de les encourager à persévérer.

► Le stage dure un mois, en période d'été. Il porte sur un sujet de recherche en physique et offre aux stagiaires féminines un contact privilégié avec des chercheurs. Le but est de faciliter les discussions et de parler de physique sur un plan moins technique et académique et plus émotionnel, pour donner confiance aux étudiantes.

► Le stage est rémunéré (1800 CHF).

Renseignements:

Michel Decroux, responsable des stages  
michel.decroux@physics.unige.ch – www.manep.ch





tère, nuance Caroline Laemmlé, manager du pôle Frontiers in Genetics. *Il passe après les compétences.* A l'heure actuelle, sur 23 membres du PNR, 4 sont des femmes. La proportion est d'un tiers en ce qui concerne les doctorants.

Dans le pôle dédié aux sciences affectives – le troisième qui soit basé à Genève – la question de la promotion des femmes est carrément devenue un objet d'étude. En plus des mesures concrètes destinées à augmenter le nombre de femmes, le pôle s'intéresse en effet également aux rapports entre hommes et femmes dans les milieux académiques.

A ce propos, l'Université de Genève – dont dépend le recrutement des 3 PNR – a récemment amélioré sa politique de promotion des femmes. En octobre 2005, elle a en effet adopté officiellement des mesures incitatives pour assurer la relève féminine. Une nouvelle règle stipule qu'une nomination professorale sur quatre doit être féminine. *«Mais ce procédé reste incitatif, note Geneviève Billeter la déléguée à l'égalité de l'Université en*

*charge des questions féminines. Les mesures sont appliquées avec souplesse.»* La question des quotas, elle, a été écartée face aux résistances. Elle a laissé la place à des «objectifs quantifiés», moins directs.

#### Pas de quotas fixes

Le Fonds national pour la recherche suisse (FNRS), principal bailleur de fonds des PNR, encourage lui aussi la promotion des femmes. En principe, il finance les pôles selon l'importance du recrutement féminin. Une fois de plus, en pratique, les choses sont plus nuancées: *«Le pôle peut décider seul quel pourcentage il consacre à la promotion des femmes, relate Stefan Bachmann, collaborateur scientifique au FNRS. Dans le rapport annuel émis par chaque pôle, nous contrôlons à quoi sont destinés les investissements. Si les efforts pour la féminisation des effectifs sont trop faibles, nous formulons des critiques et des recommandations. Une baisse des subsides ne peut intervenir que si un ensemble de recommandations ne sont pas respectées.»*

Face aux différences importantes qui règnent au sein de chaque pôle, le Fonds national a donc préféré ne pas déterminer de quotas fixes. *«Suivant leurs champs d'études, les pôles sont plus ou moins bien placés dans la promotion des femmes, poursuit Stefan Bachmann. Le but de MaNEP, par exemple, est d'attirer des jeunes femmes vers les études de physique. Cela n'est pas nécessaire en psychologie, au sein du pôle en sciences affectives, où les étudiantes sont déjà nombreuses, mais pas les professeures.»*

En mai, le FNRS doit réunir l'ensemble des pôles de recherche du pays pour comparer les différentes mesures mises en place. Sans aller vers une harmonisation des politiques de recrutement, il entend créer des synergies. *«On observe des résultats encourageants, mais il est encore trop tôt pour dresser un bilan, indique Stefan Bachmann. Il y a eu une prise de conscience et la volonté de faire quelque chose pour remédier à une situation inégalitaire entre hommes et femmes. C'est déjà ça.»* ■

Pierre Chambonnet