

Mathématiciennes

Journée d'accueil des MCF et CR en maths
Janvier 2011, Institut Henri Poincaré.

Barbara Schapira, Enseignante-chercheuse au L.A.M.F.A. (Amiens)

Mathématiciennes

Journée d'accueil des MCF et CR en maths
Janvier 2011, Institut Henri Poincaré.

Barbara Schapira, Enseignante-chercheuse au L.A.M.F.A. (Amiens)

1) Un constat

Mathématiciennes

Journée d'accueil des MCF et CR en maths
Janvier 2011, Institut Henri Poincaré.

Barbara Schapira, Enseignante-chercheuse au L.A.M.F.A. (Amiens)

- 1) Un constat**
- 2) Des causes ?**

Mathématiciennes

Journée d'accueil des MCF et CR en maths
Janvier 2011, Institut Henri Poincaré.

Barbara Schapira, Enseignante-chercheuse au L.A.M.F.A. (Amiens)

- 1) Un constat**
- 2) Des causes ?**
- 3) Des solutions**

Constat : Quelques chiffres (de 2005-06, source L. Broze)

Constat : Quelques chiffres (de 2005-06, source L. Broze)

Terminale S : quasi parité

39% filles en L3 maths

33% de filles en master de maths

24% en classes prépa MP-MP*

7% de filles à l'ENS Paris, 5% à l'ENS de Lyon, 16% à Cachan.

26% de diplômées du doctorat de maths en 2005.

39% d'agrégées et 56% de certifiées dans le secondaire.

20,4% de femmes dans l'enseignement supérieur et la recherche en 2005 (20,9% en 1989!)

16% de femmes en maths au CNRS en 2005, contre 19% en 1989!

Section 25 : 21% de femmes MCF, 6% de PR (une trentaine, dont la moitié très proche de la retraite).

Section 26 : 30% et 13% respectivement.

Quelques chiffres (suite)

Quelques chiffres (suite)

Les promotions :

Exemples au CNU 26.

Quelques chiffres (suite)

Les promotions :

Exemples au CNU 26.

Chez les MCF, tout va bien :

Promotions à la hors classe 2009 : 30% femmes parmi les promouvables, 28% parmi les candidats, 21% parmi les promus.

Promotions à la hors classe 2010 : 32%, 33%, 38%.

Quelques chiffres (suite)

Les promotions :

Exemples au CNU 26.

Chez les MCF, tout va bien :

Promotions à la hors classe 2009 : 30% femmes parmi les promouvables, 28% parmi les candidats, 21% parmi les promus.

Promotions à la hors classe 2010 : 32%, 33%, 38%.

Promotion prof première classe :

En 2009, 15% de femmes parmi les promouvables, 15% parmi les candidats, 12,5% parmi les promus.

En 2010, respectivement 15%, 12,8%, et 15,8%.

Quelques chiffres (suite)

Les promotions :

Exemples au CNU 26.

Chez les MCF, tout va bien :

Promotions à la hors classe 2009 : 30% femmes parmi les promouvables, 28% parmi les candidats, 21% parmi les promus.

Promotions à la hors classe 2010 : 32%, 33%, 38%.

Promotion prof première classe :

En 2009, 15% de femmes parmi les promouvables, 15% parmi les candidats, 12,5% parmi les promus.

En 2010, respectivement 15%, 12,8%, et 15,8%.

Et à la classe exceptionnelle. . .

En 2009, respectivement 13,8%, 14,6%, et 20% pour PReX2 et 8,6%, 14,2%, 0% pour PReX1.

En 2010, respectivement 12,6%, 19,5%, et 0% pour PReX2 et 8%, 7,6%, 0% pour PReX1.

Quelques chiffres (suite)

Les promotions :

Exemples au CNU 26.

Chez les MCF, tout va bien :

Promotions à la hors classe 2009 : 30% femmes parmi les promouvables, 28% parmi les candidats, 21% parmi les promus.

Promotions à la hors classe 2010 : 32%, 33%, 38%.

Promotion prof première classe :

En 2009, 15% de femmes parmi les promouvables, 15% parmi les candidats, 12,5% parmi les promus.

En 2010, respectivement 15%, 12,8%, et 15,8%.

Et à la classe exceptionnelle. . .

En 2009, respectivement 13,8%, 14,6%, et 20% pour PReX2 et 8,6%, 14,2%, 0% pour PReX1.

En 2010, respectivement 12,6%, 19,5%, et 0% pour PReX2 et 8%, 7,6%, 0% pour PReX1.

Les femmes ont disparu au fil de la carrière !

Quelques chiffres (fin)

Quelques chiffres (fin)

Le prestige :

Entre 1995 et 2005 aucune femme nommée à l'IUF (1/107 aujourd'hui ! voire 2/120 ?).

Pas de médaille Fields à une femme

Deux femmes sur 27 à l'Académie des Sciences en maths.

0 femmes primées par l'académie des Sciences en 2010 et 2009

Quelques chiffres (fin)

Le prestige :

Entre 1995 et 2005 aucune femme nommée à l'IUF (1/107 aujourd'hui ! voire 2/120 ?).

Pas de médaille Fields à une femme

Deux femmes sur 27 à l'Académie des Sciences en maths.

0 femmes primées par l'académie des Sciences en 2010 et 2009

Les comités éditoriaux :

0 femmes sur 17 aux Annales de l'Institut Fourier

0 sur 8 à Astérisque

0 sur 12 à Annals of Maths

1 sur 20 aux Annales IHP Probabilités et **Statistiques**

1 sur 13 aux Publications maths IHES

1 sur 9 au bulletin de la SMF

2 sur 17 à ESAIM Probas **stats**

Mention spéciale aux Annales scientifiques de l'ENS : 2 sur 8 !

En résumé :

En résumé :

Nous les femmes nous n'avons pas beaucoup, pas assez de place dans ce métier.

Nous devons encore nous battre pour prendre notre place... un scandale au 21ème siècle !

En résumé :

Nous les femmes nous n'avons pas beaucoup, pas assez de place dans ce métier.

Nous devons encore nous battre pour prendre notre place... un scandale au 21ème siècle !

Nous sommes (bien) tolérées comme MCF, mais absentes à toutes les places prestigieuses, invisibles à haut niveau.

En résumé :

Nous les femmes nous n'avons pas beaucoup, pas assez de place dans ce métier.

Nous devons encore nous battre pour prendre notre place... un scandale au 21ème siècle !

Nous sommes (bien) tolérées comme MCF, mais absentes à toutes les places prestigieuses, invisibles à haut niveau.

Et ça ne s'arrange pas : la situation a empiré depuis les années 1980, avec la disparition des ENS féminines de Sèvres et Fontenay.

Des causes ?

Des causes ?

Vie familiale et vie professionnelle

- * Congé maternité : pas de réglementation sérieuse,
- * partage du temps domestique insuffisant,
- * investissement des pères (resp. des mères) insuffisant dans les joies familiales (resp. professionnelles),
- * trou dans le CV après les maternités, dur à combler.

Des causes ?

Vie familiale et vie professionnelle

- * Congé maternité : pas de réglementation sérieuse,
- * partage du temps domestique insuffisant,
- * investissement des pères (resp. des mères) insuffisant dans les joies familiales (resp. professionnelles),
- * trou dans le CV après les maternités, dur à combler.

Absence de modèles

Voir les chiffres sur le %-tage de femmes aux places de prestige et/ou de haut niveau.

Des causes ?

Vie familiale et vie professionnelle

- * Congé maternité : pas de réglementation sérieuse,
- * partage du temps domestique insuffisant,
- * investissement des pères (resp. des mères) insuffisant dans les joies familiales (resp. professionnelles),
- * trou dans le CV après les maternités, dur à combler.

Absence de modèles

Voir les chiffres sur le %-tage de femmes aux places de prestige et/ou de haut niveau.

Autocensure , plus forte chez les femmes que les hommes (?).
Messieurs, soyez rassurés, c'est la faute des femmes si elles ne progressent pas, elles ne savent pas réclamer.

Des causes ?

Vie familiale et vie professionnelle

- * Congé maternité : pas de réglementation sérieuse,
- * partage du temps domestique insuffisant,
- * investissement des pères (resp. des mères) insuffisant dans les joies familiales (resp. professionnelles),
- * trou dans le CV après les maternités, dur à combler.

Absence de modèles

Voir les chiffres sur le %-tage de femmes aux places de prestige et/ou de haut niveau.

Autocensure , plus forte chez les femmes que les hommes (?).
Messieurs, soyez rassurés, c'est la faute des femmes si elles ne progressent pas, elles ne savent pas réclamer.

Absence de volonté de nos instances Voir les chiffres sur le %-tage de femmes aux places de prestige et/ou de haut niveau.

Des solutions !

Vie de famille et vie professionnelle

Des solutions !

Vie de famille et vie professionnelle

Congé maternité : refusez catégoriquement d'enseigner plus de 96h, quitte à vous syndiquer et entrer en conflit avec la DRH.

Des solutions !

Vie de famille et vie professionnelle

Congé maternité : refusez catégoriquement d'enseigner plus de 96h, quitte à vous syndiquer et entrer en conflit avec la DRH.

Congé paternité : prenez-le, et comme à Lyon I, exigez 12h de décharge.

Des solutions !

Vie de famille et vie professionnelle

Congé maternité : refusez catégoriquement d'enseigner plus de 96h, quitte à vous syndiquer et entrer en conflit avec la DRH.

Congé paternité : prenez-le, et comme à Lyon I, exigez 12h de décharge.

Rapprochement de conjoints : militez pour, afin d'humaniser le non recrutement local.

Des solutions !

Vie de famille et vie professionnelle

Congé maternité : refusez catégoriquement d'enseigner plus de 96h, quitte à vous syndiquer et entrer en conflit avec la DRH.

Congé paternité : prenez-le, et comme à Lyon I, exigez 12h de décharge.

Rapprochement de conjoints : militez pour, afin d'humaniser le non recrutement local.

Sur le CV : comptez explicitement une année blanche par enfant. Cela peut jusqu'à quadrupler le nombre de publis sur la période évaluée, et améliorer l'évaluation du dossier.

Des solutions !

Vie de famille et vie professionnelle

Congé maternité : refusez catégoriquement d'enseigner plus de 96h, quitte à vous syndiquer et entrer en conflit avec la DRH.

Congé paternité : prenez-le, et comme à Lyon I, exigez 12h de décharge.

Rapprochement de conjoints : militez pour, afin d'humaniser le non recrutement local.

Sur le CV : comptez explicitement une année blanche par enfant. Cela peut jusqu'à quadrupler le nombre de publis sur la période évaluée, et améliorer l'évaluation du dossier.

Délégations : donnez/réclamez la priorité aux jeunes mamans après **chaque** naissance (et aux collègues de retour de longue maladie, congé parental, ou après arrêt de la recherche).

Des solutions !

Vue de famille et vie professionnelle

Congé maternité : refusez catégoriquement d'enseigner plus de 96h, quitte à vous syndiquer et entrer en conflit avec la DRH.

Congé paternité : prenez-le, et comme à Lyon I, exigez 12h de décharge.

Rapprochement de conjoints : militez pour, afin d'humaniser le non recrutement local.

Sur le CV : comptez explicitement une année blanche par enfant. Cela peut jusqu'à quadrupler le nombre de publis sur la période évaluée, et améliorer l'évaluation du dossier.

Délégations : donnez/réclamez la priorité aux jeunes mamans après **chaque** naissance (et aux collègues de retour de longue maladie, congé parental, ou après arrêt de la recherche).

Travaillez à plusieurs, demandez de l'aide, confiez vos difficultés dès qu'elles apparaissent.

Des solutions (encore !)

Des solutions (encore !)

Présence des femmes dans les jurys, comités divers et variés.

Si on vous propose de participer à un comité de sélection, comité éditorial, conférence ou responsabilité, revendiquez 1/4 à 1/3 de femmes minimum, et ... refusez sinon. Si vous organisez un séminaire, une conférence, etc, faites parler des filles.

Ne pas se fier uniquement à son réseau habituel (ENS, X, grosses universités), oublier copinage et cooptation inconscients, découvrir les différentes équipes en France dans son domaine...

Des solutions (encore !)

Présence des femmes dans les jurys, comités divers et variés.

Si on vous propose de participer à un comité de sélection, comité éditorial, conférence ou responsabilité, revendiquez 1/4 à 1/3 de femmes minimum, et ... refusez sinon. Si vous organisez un séminaire, une conférence, etc, faites parler des filles.

Ne pas se fier uniquement à son réseau habituel (ENS, X, grosses universités), oublier copinage et cooptation inconscients, découvrir les différentes équipes en France dans son domaine...

Autocensure

Même si vous trouvez que ce que vous faites est nul, que vous n'êtes pas assez bon-ne en maths, postulez systématiquement chaque année à quelque chose en actualisant CV et projet de recherche, même entre deux congés maternité et/ou sans nouvelle publi : délégation, PES, projet ANR, projet de coopération franco-truc, conférences internationales, etc.

Surtout, ne vous posez pas de questions, c'est aux évaluateurs de décider du résultat, pas à vous.

Des solutions, toujours

Des solutions, toujours

Remettre en question nos méthodes d'évaluation :

Dans chaque situation d'évaluation, dans chaque jury, mais aussi dans l'organisation de conférences, etc, poser la question explicitement, pour chaque dossier de femme, si les stéréotypes de genre ont joué éventuellement en sa défaveur (méthode pratiquée à l'étranger).

Des solutions, toujours

Remettre en question nos méthodes d'évaluation :

Dans chaque situation d'évaluation, dans chaque jury, mais aussi dans l'organisation de conférences, etc, poser la question explicitement, pour chaque dossier de femme, si les stéréotypes de genre ont joué éventuellement en sa défaveur (méthode pratiquée à l'étranger).

Communiquer :

Diffuser les informations, les chiffres, les faits. Dans les labos, les facs, universités, syndicats, sociétés savantes, . . . Réfléchir collectivement, dans les universités, et/ou nationalement à des solutions.

Des solutions, toujours

Remettre en question nos méthodes d'évaluation :

Dans chaque situation d'évaluation, dans chaque jury, mais aussi dans l'organisation de conférences, etc, poser la question explicitement, pour chaque dossier de femme, si les stéréotypes de genre ont joué éventuellement en sa défaveur (méthode pratiquée à l'étranger).

Communiquer :

Diffuser les informations, les chiffres, les faits. Dans les labos, les facs, universités, syndicats, sociétés savantes, . . . Réfléchir collectivement, dans les universités, et/ou nationalement à des solutions.

S'organiser :

au sein d'associations, de syndicats, sur la question du genre en particulier (pas seulement). Organiser des journées de discussion sur le sujet, sensibiliser les DU, les collègues, les instances, . . .

Et surtout

Sentez vous légitimes à exiger la même carrière que les hommes.

Au nom de quoi les femmes devraient subir des retards de carrière considérables par rapport aux hommes ?

Les maternités nous ralentissent vers l'HDR, nous ne passons pas profs, ou dans le meilleur des cas plus tard, et ensuite, nous ne sommes pas reconnues au plus haut niveau.

Dans le privé, on voit enfin apparaitre des mesures de rattrapage salarial pour les femmes après leurs maternités.

Et nous ?

En guise de conclusion

S'attaquer aux problèmes de parité en maths (et ailleurs) est urgent, au 21ème siècle, pour au moins trois raisons.

En guise de conclusion

S'attaquer aux problèmes de parité en maths (et ailleurs) est urgent, au 21ème siècle, pour au moins trois raisons.

Justice sociale envers les femmes.

En guise de conclusion

S'attaquer aux problèmes de parité en maths (et ailleurs) est urgent, au 21ème siècle, pour au moins trois raisons.

Justice sociale envers les femmes.

Efficacité scientifique : on perd 50% de talents potentiels si on oublie les femmes.

En guise de conclusion

S'attaquer aux problèmes de parité en maths (et ailleurs) est urgent, au 21ème siècle, pour au moins trois raisons.

Justice sociale envers les femmes.

Efficacité scientifique : on perd 50% de talents potentiels si on oublie les femmes.

Humanisation de la carrière : les solutions pour plus de parité permettraient aussi d'aider les collègues en difficulté, hommes ou femmes, et peut-être de rendre notre métier moins compétitif, plus coopératif.