

Charlotte Vampo, vampo.charlotte@gmail.com

Anthropologue, chercheuse post-doctorante au LPED (IRD/Université Aix-Marseille) du 1^{er} janvier 2022 – 31 décembre 2023

Actuellement post-doctorante au Centre Maurice Halbwachs (CNRS/ENS)

Rapport de recherche remis au Département Sociétés et Mondialisation en mai 2024

Genre et égalité professionnelle dans la recherche

Le cas de l'Institut de Recherche pour le Développement et de partenaires au « Sud » (Togo, Tchad)

Résumé :

Au terme d'un processus d'institutionnalisation de l'égalité professionnelle dans les milieux scientifiques, la valeur de l'égalité dans la science s'est traduite en norme impérative et légale pour les instituts de recherche en France. C'est dans ce cadre que l'IRD a adopté un plan égalité femmes-hommes pour la période 2021-2023. Afin d'accompagner le dispositif institutionnel et faire valoir l'importance des connaissances scientifiques sur le sujet, le département Sociétés et Mondialisation de l'IRD a impulsé la mise en place d'une recherche postdoctorale, financée par l'IRD, sur les inégalités de genre dans la science, en particulier partenariale. Ce rapport restitue les résultats de ce travail qui s'appuie sur trois enquêtes : une en France sur le personnel de recherche IRD français, une au Togo sur le vécu des enseignantes-chercheuses à Lomé et une au Tchad sur la place des femmes dans l'enseignement supérieur et la recherche, réalisée dans le cadre d'une expertise collective de l'IRD. Une lecture croisée des enquêtes montre à la fois des points communs à tous les contextes et des spécificités à prendre en compte. Ce rapport invite à ne pas limiter la problématique inégalitaire au « Sud ». Il ouvre un dialogue sur les questions d'égalité en France, à l'IRD en particulier, à partir d'une histoire des femmes dans l'institut et d'un état des lieux qualitatif et quantitatif de leur place aujourd'hui. Il met en exergue les perceptions que les agents IRD ont des inégalités de genre. Le rapport comporte des pistes d'action, sur la base des enquêtes menées, qui visent à égaliser les conditions d'exercice du métier. Cette recherche contribue à la réflexion sur les contours et les moyens de l'égalité. Le rapport conclue sur la nécessité de dépasser une vision quantitative de l'égalité, assimilée souvent à une parité numérique : la féminisation de la recherche et des grades n'équivaut pas automatiquement à une égalisation des rapports de pouvoir, même si elle y contribue.

Mots-clé : science, égalité professionnelle, femmes, parité, pouvoir, partenariat, France, Togo, Tchad.

Sommaire

Introduction générale

____ 4

Une institutionnalisation progressive de l'égalité professionnelle en France

____ 10

L'égalité professionnelle : c'est quoi ? 10

Une impulsion internationale depuis la fin des années 1950 11

Dans les sciences et technologies spécifiquement..... 12

De la mission « parité » au « chantier genre » du département Sociétés et mondialisation de l'IRD..... 18

Les enquêtes

____ 24

Des questionnements posés à partir d'une lecture intersectionnelle des rapports de pouvoir..... 24

Recensement des travaux existants 24

Méthodologie et délimitation des terrains d'enquête 30

Le terrain au Togo..... 36

De Madagascar au Tchad dans le cadre d'une mission expertise IRD..... 37

Une parité presque atteinte à l'IRD aujourd'hui ?

____ 40

Une part des femmes dans l'institut en augmentation au fil du temps (1990-2021)..... 40

Une part grandissante des chercheuses, mais néanmoins toujours inférieure à celle des hommes..... 41

Qu'en est-il en 2021 ? 43

Description par âge des corps chercheur et IT/IR 44

La répartition des chercheurs/chercheuses par discipline..... 46

Description par grade 48

Les promotions 51

Part des femmes dans le management supérieur..... 57

Les vécus des « pionnières » : un mur infranchissable à passer

____ 59

Une interrelation entre les petites histoires et la grande Histoire..... 59

Leurs profils biographiques 60

La centralité des difficultés d'accès à la recherche dans les récits 63

Après le recrutement 66

Une construction en tant que « warrior » 72

Un type de femme valorisé entre Bécassine et Jeanne d'Arc..... 74

Perceptions des inégalités de genre dans la recherche, et à l'IRD, aujourd'hui

____ 75

Des divergences de point de vue, mais une large proportion de personnes qui pensent que le genre joue toujours sur les carrières..... 76

<u>Les inégalités de genre : un problème résolu ?</u>	82
<u>« Ca se passe surtout au Sud »</u>	86
<u>« C'est une évidence que le genre joue »</u>	88
<u>Comment s'expriment les inégalités de genre aujourd'hui à l'IRD et dans les milieux scientifiques en France ?</u>	95
<u>Les femmes doivent toujours en faire plus</u>	96
<u>Les contraintes spécifiques liées à la division sexuelle du travail touchent davantage les femmes</u>	96
<u>Une répartition genrée des tâches au sein des laboratoires</u>	98
<u>Des « manels » (panels masculins) toujours fréquents</u>	98
<u>L'effet « bande de mecs »</u>	100
<u>« Autocensure » des femmes et auto-dévalorisation</u>	100
<u>Des biais inconscients dans les recrutements au détriment des femmes</u>	102
<u>Les rapports de pouvoir entre femmes inscrits dans le schéma patriarcal</u>	103
<u>Des vécus aux réalités multiples en fonction d'autres paramètres que le genre</u>	105
<u>Le poids de la classe sociale</u>	105
<u>Et femmes, de milieu populaire et racisées ?</u>	106
<u>Les situations des collègues féminines au Togo et au Tchad</u>	108
<u>La pression des normes de genre est encore plus forte au Togo et au Tchad</u>	108
<u>Des contreparties financières qui coûtent cher</u>	110
<u>Le travail intellectuel est perçu comme une affaire d'hommes au Togo et au Tchad</u>	111
<u>Une division sexuelle des tâches dans le milieu professionnel encore plus nette</u>	112
<u>Le harcèlement sexiste et sexuel à l'Université est une violence ordinaire au Togo et au Tchad</u>	114
<u>Des pistes d'actions transmises au service des ressources humaines concernant la situation de l'IRD France</u>	118
<u>Formation et sensibilisation</u>	118
<u>Des « femmes » dans la recherche au « genre » dans la recherche</u>	120
<u>Réseaux, tutorat, marrainage</u>	121
<u>Articulation vie familiale/vie professionnelle</u>	122
<u>Agir sur les conditions de la recherche et les critères d'évaluation</u>	123
<u>Sur le dispositif institutionnel lui-même</u>	125
<u>Conclusion</u>	129
<u>Bibliographie</u>	132

Introduction générale

« *La science ne doit plus se décliner au masculin* » est le titre d'un entretien mené par I. Löwy, historienne des sciences, avec la chercheuse Evelyn Fox Keller en 2001. Cette dernière, issue de la physique théorique puis devenue professeure de philosophie des sciences à Cambridge, a marqué le domaine « genre et science » dont elle fut l'une des pionnières à la fin des années 1970. La problématique de la place des femmes dans la science n'est donc pas nouvelle. En effet, après la publication de l'article d'Alice Rossi en 1965 « Pourquoi si peu ? » dans *Science*, une suite de travaux sur les femmes dans l'histoire des sciences et des technologies ont révélé à quel point elles ont pu être « invisibilisées » (Rossiter, 1982 ; Schiebinger, 1999 ; Rose, 1994). Margaret Rossiter a montré les mécanismes par lesquels certains noms masculins de savants passent à la postérité, alors que leurs homologues féminins sont oubliés : c'est « l'effet Matilda ».

Malgré le développement de ces travaux, les femmes restent minoritaires dans la plupart des disciplines scientifiques, à l'exception de certaines en sciences sociales. Moins de 30% (29,3%) des chercheurs et chercheuses dans le monde sont des femmes (Unesco, 2018). En France, en 2021, 38% des chercheurs dans les organismes de recherche en sont¹. Cette proportion est proche voire équivalente à celles des pays européens, comme en attestent les statistiques comparatives sur l'état de l'égalité de genre dans la recherche et l'innovation de l'Union européenne (« She figures »²). Par ailleurs, elles accèdent moins à des grades élevés et à des postes de direction dans le milieu de la recherche dans toutes les disciplines, même s'il y a des évolutions positives dans le temps. Des ressorts sociaux expliquent le plafond de verre, c'est-à-dire l'éviction progressive des femmes à mesure que les paliers de la carrière augmentent (Miller, Wai, 2015).

Le plafond de verre existe dans le public

Le plafond de verre s'explique en partie par l'existence de processus informels qui accompagnent, dans toute organisation, l'accès à la sphère de la direction et qui peuvent jouer à l'encontre des femmes : réseaux, pratiques de cooptation, caractère plus politiques des décisions, pratiques biaisées parce que les critères objectifs ont moins de poids, modèles et critères de sélection caractérisés par des stéréotypes de genre (Laufer, 2004 : 121). Ce phénomène a été mis en évidence pour le privé, mais aussi pour le secteur public. En 2017, Catherine Marry, Laure Bereni, Sophie Pochic et Anne Revillard ont publié l'ouvrage *Le plafond de verre et l'État. La construction des inégalités de genre dans la fonction publique* pour éclairer l'ampleur et les manifestations des inégalités de genre aux plus hautes fonctions administratives d'État. Le plafond de verre dans la fonction publique a longtemps été dénié en raison du formalisme des critères de recrutement et d'avancement, notamment des concours.

Ces constats valent pour l'Institut de Recherche pour le Développement, étude de cas propice à l'analyse de dynamiques plus larges présentes dans l'enseignement supérieur et la recherche

¹ Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation, *ESR : Vers l'égalité femmes/hommes ? Chiffres-clés*, 2023, 90 p.

² Pour consulter ces statistiques détaillées : <https://ec.europa.eu/research-and-innovation/en/knowledge-publications-tools-and-data/interactive-reports/she-figures-2021>

(ESR) en France. Il a aussi des spécificités, liées à la recherche partenariale en particulier, qui en font un terrain d'étude intéressant. Des collaborations scientifiques sont en jeu dans un contexte international marqué par des asymétries Nord/Sud au sein d'une géopolitique de la connaissance inégalitaire (Mignolo, 2001) qui sous-valorise les idées, paradigmes ou des chercheurs/chercheuses qui ne sont pas issues des contextes hégémoniques de la production des savoirs (Direnberger, Onibon Doubogan, 2022). Par ailleurs, l'IRD, ORSTOM avant 1998, a une histoire coloniale et masculine qui marque l'institut. La science était faite essentiellement par des hommes, blancs pour la plupart. Cela a eu un impact sur les recrutements, puisque la féminisation de l'institut fut lente et progressive. Elle est encore en cours. En outre, les chercheuses de certains pays partenaires sont souvent peu nombreuses. Elles exercent leur métier, dans de nombreux cas, dans un environnement de travail compliqué à la fois par les conditions matérielles de production de la recherche, mais aussi par des rapports de genre inégaux qui nuisent à leur travail et/ou à leur santé physique et psychologique. La recherche au Sud soulève des problématiques particulières sur la question des rapports de genre depuis plusieurs points de vue. Tout d'abord, celui des chercheurs et chercheuses locales qui travaillent dans les institutions partenaires. On peut questionner également les rapports en jeu dans les quotidiens des chercheurs/chercheuses IRD au sein de leurs laboratoires en France, et lors des terrains de recherche à l'étranger en contact avec les partenaires d'autre part. Pour tous et toutes, par exemple, cela pose l'enjeu de la faisabilité de leurs séjours de recherche à l'étranger au regard de l'articulation travail-famille. Cependant, comme le montrera la suite du rapport, les difficultés sont plus marquées pour les femmes qui partir en mission ponctuelle, longue durée ou en expatriation.

La féminisation de l'IRD s'est faite progressivement, avec un pic de recrutement de femmes dans les années 2000 (Durand, 2011). Les années 2000 ont aussi correspondu à un regain d'intérêt dans la recherche pour la thématique des femmes et des sciences. C'est à cette période qu'elle a fait l'objet d'une mise à l'agenda international donnant lieu à la naissance de politiques publiques en France visant à améliorer les conditions d'accès et d'exercice de l'emploi pour les femmes sur le marché du travail ; notamment dans les carrières universitaires. L'intérêt pour la place des femmes sur le marché de l'emploi est toujours vif, à en voir l'attribution du Prix Nobel d'économie en 2023 à Claudia Goldin pour ses travaux sur l'histoire économique des États-Unis au prisme de ce thème. Cette dernière a montré notamment l'effet de la parentalité sur les femmes (« the parenthood effect ») : les naissances sont un moment charnière pour les carrières féminines. C'est aussi ce qu'analysent par ailleurs Ariane Pailhé et Anne Solaz pour le cas de la France :

« L'arrivée d'un enfant marque un changement profond dans les modes d'articulation entre vie professionnelle et vie familiale. Le surplus de tâches domestiques, les impératifs liés à l'éducation des enfants, les nouvelles contraintes horaires, conduisent à une réorganisation des temps de vie, qui touche particulièrement les femmes. La baisse de leur taux d'activité après une naissance donne une mesure objective de la difficulté à concilier maternité et emploi » (2010 : 31).

C'est un aspect qui ressort des trajectoires et des vécus des femmes scientifiques de l'IRD ou présentes dans des unités de recherche de l'IRD, interrogées dans le cadre d'une enquête postdoctorale, menée entre janvier 2022 et octobre 2023, à l'initiative du département scientifique Sociétés et Mondialisation.

Ce document restitue les résultats de cette enquête ethnographique à plusieurs volets, à laquelle des chercheurs, chercheuses, ingénieurs et ingénieures de recherche de l'IRD ont

bien voulu se prêter³. Depuis une perspective d'anthropologie sociale, celle-ci a porté sur les enjeux d'égalité femmes-hommes dans les pratiques de la recherche en France, au Togo, et dans les échanges scientifiques entre les « Nords » et les « Suds ». La finalité était de participer à une réflexion sur qui produit la science. Deux enquêtes croisées et complémentaires ont été réalisées. La première interroge les trajectoires et vécus de scientifiques, hommes et femmes, de toute discipline, qui sont à l'IRD au prisme des rapports de genre, mais aussi d'autres formes d'asymétries – dont Nord/Sud qui traversent la recherche partenariale. La seconde, sur le même sujet, a eu lieu au Togo en 2022, où j'ai mené mes précédentes recherches sur le travail des femmes, notamment sur l'articulation entre travail et famille (Vampo, 2018 ; Moguérou et al., 2019).

À l'Université de Lomé, on compte 43 femmes sur les 427 personnes qui constituent le personnel d'enseignement et de la recherche, soit 10 % des effectifs (Université de Lomé, 2021 : 37). L'enquête au Togo donne lieu à un premier article, co-écrit avec Tchassim Koutchoukalo (Université de Lomé), paru dans la revue *Education et Sociétés* en 2024 sur le harcèlement sexuel à l'Université de Lomé⁴.

Le fait d'avoir ces deux enquêtes en parallèle, et de ne pas réserver la problématique des inégalités de genre au seul Sud, constitue une originalité de ce travail.

Une troisième enquête, réalisée entre novembre 2022 et avril 2023, dans le cadre d'une expertise collective de l'IRD sur le genre et l'ESR au Tchad, est venue compléter le panorama des travaux en cours sur la question. Elle s'est appuyée sur trois séjours de recherche à N'Djamena. Cette expertise collective a abouti à la parution d'un livre de synthèse coordonnée par Gaëlle Gillot (Sorbonne Université, Devsoc) et Sabine Djimouko (Université de N'Djamena).

Il est à retrouver ici : [https://www.ird.fr/les-femmes-dans-lenseignement-superieur-et-la-recherche-au-tchad#:~:text=Au%20Tchad%2C%20les%20femmes%20sont,et%20la%20Recherche%20\(ESR\).](https://www.ird.fr/les-femmes-dans-lenseignement-superieur-et-la-recherche-au-tchad#:~:text=Au%20Tchad%2C%20les%20femmes%20sont,et%20la%20Recherche%20(ESR).)

J'étais chargée de la partie du travail portant sur les représentations sur les « intellectuelles » dans ce contexte, et les vécus des enseignantes-chercheuses/enseignants-chercheurs dans l'ESR au Tchad.

Ces enquêtes sont ainsi articulées d'un point de vue thématique, mais aussi car elles sont problématisées dans le cadre des collaborations scientifiques. Le contexte qui préfigure ces études est marqué par deux éléments. L'IRD a engagé un plan pluriannuel d'égalité professionnelle 2021-2023. En outre, le département SOC a proposé, dès septembre 2020, que soit intégrée dans le plan alors en préparation, la prise en compte des enjeux du sexe

³ Je voudrais remercier l'ensemble des personnes qui m'ont accordé de leur temps pour faire « *les cobayes, pour une fois !* », comme le disait un chercheur, au service de l'enquête. Un merci particulier aux chercheurs et chercheuses qui m'ont accueillie à l'intérieur de leur maison. Merci à celles aussi qui ont prolongé leurs temps de visioconférence. Mes remerciements vont aussi à l'endroit de Mina Kleiche-Dray, Marie-Hélène Durand et Monique Selim qui ont lu des versions intermédiaires de ce rapport. Merci à Mina Kleiche-Dray et Bénédicte Gastineau pour avoir œuvré à ce que le rapport aboutisse. Ce travail a aussi été agrémenté par les remarques, apports, réflexions ou critiques toujours constructives de collègues de trois unités de recherche qui m'ont invitée à présenter, des personnes présentes lors d'une intervention pour un « Midi des sciences » de l'IRD et celles qui étaient aussi là lorsque j'ai présenté devant la gouvernance et les départements scientifiques.

⁴ VAMPO Charlotte, TCHASSIM Koutchoukalo, « Le harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur en Afrique subsaharienne francophone : le cas de l'Université de Lomé », *Éducation et Sociétés*, 2024/1 (n° 51), p. 167-185.

et/du genre dans la recherche. Le département, sur initiative de Mina Kleiche-Dray, a suggéré la mise en place d'actions pour structurer la communauté scientifique en plaçant au centre de ses programmes de recherche les inégalités sexo-spécifiques et/ou de genre. Dans ce contexte, l'IRD s'est engagé depuis 2021, notamment lors du Forum Générations Egalité à Mexico, à porter le plaidoyer de l'égalité femmes-hommes à l'international, en proposant d'animer un réseau de femmes de science Nord-Sud qui est en cours de création. De plus, un groupe de travail « *genre, science et développement* », impulsé aussi par le département SOC et la précédente référente égalité, Perine Sanglier, vise à accompagner, de façon réflexive, la mise en place du plan, notamment à travers le suivi des travaux de recherche en cours à l'IRD en lien avec cette thématique et la réalisation de plusieurs recherches (via mon post-doctorat et trois stages). Ainsi, le département peut s'appuyer sur plusieurs études centrées sur les questions de genre à l'IRD, conformément au Contrat d'objectifs, de moyens et de performance (2021-2025, action 32).

Dans mon travail, j'étudie les rapports de genre à l'intersection d'autres rapports de pouvoir, construits socialement. J'intègre les autres vecteurs de la hiérarchisation sociale et les rapports de dépendance, de pouvoir, ou d'asymétrie entre les Suds et les Nords. Concrètement, un des apports du travail consiste à faire un recueil de récits de chercheuses principalement, et de chercheurs également, sur leurs expériences dans la recherche, en l'occurrence partenariale. Ils permettent de dresser des trajectoires de scientifiques à partir des récits que les personnes font de leur parcours. Les échanges menés, obtenus par entretiens individualisés, par entretiens en groupe et par des discussions informelles, constituent une matière riche pour analyser les conditions de production des connaissances et les vécus différenciés. Cette recherche est donc au cœur de la problématique des inégalités, centrale à l'IRD, en proposant une perspective originale consistant à nous regarder nous-mêmes en tant que monde académique d'abord, mais aussi en tant qu'institution qui revendique l'égalité, l'équité et la durabilité comme valeurs majeures.

Le présent document se focalise sur le cas des inégalités dans la recherche à l'IRD, qui affectent en premier lieu les femmes, mais pas seulement. Elles sont mises en regard avec les deux autres contextes (Togo, Tchad) qui informent sur une partie des vécus de partenaires au Sud. Mon travail sur l'IRD participe à dresser l'histoire de l'institution et des femmes ainsi que du dispositif parité/égalité. À l'interface entre le dispositif institutionnel et la recherche, il permet de réfléchir au processus d'institutionnalisation de l'égalité professionnelle. Mettant au centre la réflexivité sur nos propres pratiques, ce travail met en question le constat, non spécifique à l'IRD, que les plans égalité sont souvent tournés essentiellement vers la logique d'avoir des carrières de femmes aussi « excellentes » que celles des hommes sans questionner nécessairement les critères de l'excellence. C'est comme si l'objectif d'égalité serait automatiquement atteint si les femmes étaient aussi nombreuses que les hommes dans les disciplines et les postes et si les chercheuses devenaient directrices de recherche, « comme les hommes ». Les résultats des enquêtes montrent que la féminisation de la recherche et des grades n'équivaut pas automatiquement à une égalisation des rapports de pouvoir même si elle y contribue.

Les données, recueillies et menées, d'un point de vue d'une chercheuse et non pas d'une chargée de mission, permet d'analyser ce qui se fait et d'identifier des leviers d'action pertinents, c'est-à-dire qui vont affecter de manière structurelle les relations inégalitaires en jeu. Cet entre-deux entre la recherche et le dispositif institutionnel ouvre des questions fondamentales sur la contribution possible de la recherche dans l'action institutionnelle. Elle questionne les possibilités de mobiliser la science à des fins institutionnelles. Est-ce pertinent ? Si oui, comment le faire ? Est-ce dans les prérogatives des scientifiques de

participer à l'élaboration des mesures institutionnelles ? N'y a-t-il pas un risque d'instrumentalisation des personnes qui font de la recherche et de leurs travaux ? Ces questions restent ouvertes.

Ce type de travail permet de rendre visible des blocages ou des zones de tension liées au plan égalité, chez certains chercheurs, certaines chercheuses ou autres agents de l'IRD, qui nécessitent d'être pris en compte par la gouvernance si elle veut atteindre ses objectifs de parité et d'égalité. Or, l'enquête réalisée montre que les actions liées à l'égalité professionnelle ne sont pas toujours bien reçues ni comprises.

Un cas récent dans une UMR racontée par une chercheuse (mars 2023)

La chercheuse travaille dans une unité de recherche rassemblant des biologistes et des personnes de disciplines proches. Elle a environ 40 ans et revient sur un événement ayant eu lieu quelques semaines avant l'entretien. Une prestataire extérieure à l'IRD est venue faire une conférence et mené des ateliers sur le thème « diversité, inclusion et stéréotypes » dans son UMR. Apparemment peu préparée à faire face à un public de scientifiques certes, ses interventions « *se sont très mal passées* ». La chercheuse, qui y assistait, raconte avoir vécu un moment « *gênant* » car, lors de la conférence, des gens du laboratoire sont intervenus vigoureusement, en pleine conférence, sans donner la possibilité à l'intervenante de terminer son propos. Elle décrit la scène et ses impressions à la suite de cet épisode :

« C'était violent la façon dont on lui parlait. Ça ne faisait pas longtemps que j'étais là dans l'UMR, et je me suis dit : mais où je suis tombée là ? Ces deux jours, j'ai réalisé qu'il y avait vraiment vraiment du chemin à faire. »

Après l'événement, elle s'étonne de constater que les critiques faites à l'équipe d'organisation ne concernaient pas seulement le contenu (notamment pour un manque de scientificité d'après le public), mais visaient aussi l'utilité même d'une telle démarche. Certains et certaines de ses collègues ont défendu « *qu'il n'y avait pas de problème dans l'UMR* » sur les questions d'égalité. Pourtant, pour sa part, elle en constate régulièrement, notamment lorsqu'elle décrit la répartition genrée et inégale des tâches dans l'organisation des réunions d'équipe. Elle en vient à penser que beaucoup n'en ont pas conscience.

Pour ce travail, je mobilise le concept de genre. C'est un outil analytique qui renvoie à un système structurel qui codifie les rôles, les attitudes, les manières de se comporter, les droits et les devoirs. Les femmes et les hommes sont définis en termes réciproques (Scott, 1988 : 126), dans une définition relationnelle du genre. En conséquence, aucune compréhension des enjeux de pouvoir ne peut être acquise par une étude entièrement séparée du féminin et du masculin. C'est bien tout l'apport de la démarche dite « de genre », quand bien même l'intérêt particulier se porte ici sur les femmes en priorité en tant que groupe social. Ce « groupe » est hétérogène puisque toutes les femmes n'ont pas le même vécu en fonction de qui elles sont et de leurs conditions de vie. Toutefois, il s'agit d'une catégorie de personnes rendue subalterne au regard des rapports de pouvoir en vigueur qui s'accompagnent d'une primauté des hommes en bien des domaines, ainsi que de tout ce qui renvoie au masculin. En effet, le système de genre est le produit et le vecteur de différences, mais aussi de hiérarchies entre les individus et les groupes. Les hommes et leurs activités sont plus valorisés et ils

accèdent plus facilement à des positions sociales qui leur confèrent un pouvoir de décision. Cet aspect n'est pas de « l'idéologie » comme il est possible de l'entendre, c'est un fait empirique. Toutefois, comme les femmes, « les hommes » ne sont pas tous les mêmes et mon travail montre à ce titre que des hommes ne se reconnaissent pas non plus dans certaines pratiques, types de relation ou fonctionnements en vigueur. La lecture par le genre cherche à révéler les mécanismes sociaux qui configurent les valeurs partagées dans une société donnée et les possibilités différenciées d'être au monde en fonction des caractéristiques individuelles et collectives (genre, âge, classe sociale, couleur de peau, origine ethnoculturelle, handicap, caractères physiques...). Lorsque le genre est abordé dans ce travail, cela ne renvoie pas aux seules questions d'identité ni aux sexualités, car ce dernier thème n'est pas sorti des entretiens, mais il s'agit de privilégier une analyse systémique des enjeux d'égalité/inégalité et des rapports de pouvoir imbriqués, en s'attardant sur les constructions sociales qui aboutissent à des disparités, répétées dans les faits. Aux termes des enquêtes, ce travail permet de mettre l'accent sur cinq aspects :

- Il y a un besoin de parler du sujet, notamment car des chercheuses et des chercheurs ont des attentes de changement. D'autres émettent des réserves. Une opportunité de débats s'ouvre donc.
- Des actions impactantes peuvent être mises en place à l'échelle institutionnelle, même si les problèmes sont systémiques et dépassent ce cadre.
- Pour cela, il est important de s'assurer la compréhension et l'adhésion du personnel de la recherche et administratif (autrement dit, des « bénéficiaires ») à la démarche institutionnelle vis-à-vis de l'égalité, si l'on vise véritablement une effectivité des politiques mises en place. Cette adhésion est réelle pour une bonne part du personnel, mais elle n'est pas toujours acquise – surtout lorsqu'il s'agit d'accepter des mesures « venant d'en haut » qui peuvent paraître injustes dans certaines situations. Les espaces pour discuter de mesures « par le bas » sont à développer.
- Les données montrent qu'il est nécessaire d'aller au-delà d'une approche comptable et « ressources humaines » de l'égalité.
- La démarche de réflexion sur les inégalités entre les hommes et les femmes dans la recherche participe à une visée transformatrice des pratiques de la recherche en général. C'est dans cette optique d'ouverture plus globale à l'évolution des pratiques, qu'il est possible de lire ce travail.

Je présenterai d'abord les grandes étapes de l'institutionnalisation de l'égalité professionnelle en France puis à l'IRD. Dans un second temps, je reviendrai sur les enquêtes pour préciser la méthode, les données produites et la littérature disponible sur laquelle s'appuient les questionnements. Dans un troisième temps, je réaliserai un état des lieux statistique de la place des femmes à l'IRD avec une perspective historique. La quatrième partie mettra l'accent sur les vécus des pionnières à l'IRD. J'en viendrai dans un cinquième temps à exposer et analyser les perceptions sur les inégalités de genre aujourd'hui par les personnes interrogées. Ensuite, je montrerai que les données révèlent un passage d'une exclusion des femmes de l'IRD à des formes insidieuses d'inégalités de genre. Pour mettre en lumière l'hétérogénéité des vécus, je ferai état des spécificités de certaines situations au regard d'autres paramètres que le genre. Après cela, je procéderai à une mise en regard des différents terrains. Des pistes d'action, tirées des données d'enquête et des échanges menés, seront développées dans une dernière section.

[Pour accéder directement aux résultats, rendez-vous en page 39.](#)

Une institutionnalisation progressive de l'égalité professionnelle en France

Les années 2000 ont marqué un tournant dans l'institutionnalisation de l'égalité professionnelle dans le milieu scientifique en France. L'IRD s'est saisi du sujet, comme tous les EPST, dans un contexte international et national qui poussait à le faire. Cette amorce historique permet d'introduire le sujet de l'égalité professionnelle à l'IRD en partant du contexte plus large.

L'égalité professionnelle : c'est quoi ?

La notion d'égalité professionnelle désigne l'ensemble des normes juridiques et conventionnelles, des politiques et des actions visant à instaurer une plus grande égalité entre les femmes et les hommes dans la sphère professionnelle. Cette définition comporte une dimension opérationnelle dans un domaine spécifique, celui du travail, avec un objectif : l'égalité – et non la parité.

L'égalité et la parité sont deux mots distincts et ne sont pas des synonymes. Dans les arènes médiatiques, institutionnelles ou dans les discussions au quotidien, une confusion est souvent faite entre l'égalité et la parité. À l'IRD en particulier, on entend tantôt « plan égalité », tantôt « plan parité ». Il est nécessaire de distinguer les deux termes afin d'être au clair sur la finalité, collectivement recherchée, par une politique ou une action. À l'inverse de l'égalité qui est une fin, la parité est un instrument au service de l'égalité. Le principe de parité renvoie à une représentation égale (ici d'hommes et de femmes) dans une structure, une commission, un espace, une institution. Elle consiste à « assurer l'accès des femmes et des hommes aux mêmes opportunités, droits, occasions de choisir et conditions matérielles » (Insee, 2019). Ainsi, la parité, si elle est au fondement des politiques d'égalité professionnelle, n'informe pas toujours, par exemple, de la répartition des tâches et des conditions dans lesquelles se trouvent les personnes présentes à part égale dans une institution. L'égalité n'est donc pas le résultat d'une équation mathématique.

Le terme « parité » est souvent plus mobilisé car il est plus consensuel. Il prend une teinte moins radicale. Il permet de faire passer des messages, tout en ménageant parfois les personnes sceptiques ou réfractaires par rapport aux politiques (quotas, mesures compensatoires, consignes en faveur d'un groupe) qui sont souvent les plus sujettes à débats car elles rompent, pour un temps et dans l'objectif de justice, avec l'égalité de traitement. Le remplacement de l'égalité par la parité est risqué puisqu'elle amalgame la seconde avec la première. En vidant le projet d'une partie de sa substance, cela limite les possibilités de changement structurel plus profond. Ces constats sur l'usage des mots et leur sens nous invitent à nous demander ce que nous visons réellement : la parité, l'égalité ou les deux ?

« Sur le marché du travail, féminisation ne rime ni avec mixité, ni avec égalité » (Maruani, 2006 : 3).

Depuis les années 1960, on repère une croissance spectaculaire de l'activité féminine en Europe, dont en France (Maruani, 2006 : 3). Cette tendance reflète leur accès de plus en plus courant au

travail rémunéré, mais les femmes ont toujours travaillé (Perrot, 1978 ; Battagliola, 2008 : 3). Les données de l'INSEE⁵ indiquent que depuis quarante ans surtout, l'écart de taux d'activité entre femmes et hommes s'est continûment réduit. En 2020, en France hors-Mayotte, il est de 67,6% pour les femmes âgées de 15 à 64 ans et de 74,5 % pour les hommes. Malgré ce constat, et le fait que l'égalité formelle semble acquise, une pluralité de recherches qui s'intéressent au travail des femmes soulignent « des inégalités entre les hommes et les femmes que ce soit en termes de pouvoir, de ressources économiques, ou de reconnaissance sociale » (Dussuet, 2021 : 7) en France. Des écarts de salaires se maintiennent par exemple (Silvera, 2014)⁶. En 2019, le revenu salarial annuel moyen des femmes dans le secteur privé et la fonction publique s'élève à un niveau inférieur de 22 % à celui des hommes (Insee, 2022). Toutefois, en près de 25 ans, l'écart de revenu salarial entre les femmes et les hommes s'est en moyenne réduit, passant de 27 % en 1995 à 22 % en 2019. En outre, en prenant en compte uniquement la pension de droit direct, versée au titre de l'activité professionnelle passée, l'écart entre femmes et hommes s'élève à 39 % pour les 65 ans ou plus. Cet écart se réduit cependant au fil des générations et des années : pour l'ensemble des retraités (Insee, 2022).

Les recherches sur le travail des femmes montrent que la pauvreté laborieuse reste une catégorie très féminisée. On note en effet une surreprésentation des femmes en temps partiel et dans les bas salaires (Meulders, Silvera, 2018 : 24-29). En 2020, les femmes représentent 75,6 % des personnes travaillant à temps partiel (Insee, 2022). La répartition des emplois par catégorie socioprofessionnelle diffère selon le genre. Les femmes occupent plus souvent que les hommes des emplois peu ou pas qualifiés : en 2020, 23,5 % d'entre elles sont employées ou ouvrières non qualifiées, contre 14,3 % des hommes. À l'inverse, les hommes sont plus souvent cadres (22,7 % contre 17,9 % des femmes). En revanche, la part des femmes parmi les cadres a plus que doublé, passant de 20,9 % en 1982 à 42,6 % en 2020 (Insee, *Ibid.*).

Une impulsion internationale depuis la fin des années 1950

L'égalité professionnelle est devenue un objectif de société considéré comme légitime en France (Laufer, 2014). Cela fait suite à un ensemble de conventions adoptées depuis les années 1950 à l'échelle internationale. Celle de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) de 1951 (n°100, ratifiée en 1953) affirme le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un travail « de valeur égale ». La convention de 1958 porte, quant à elle, sur la discrimination au travail. En France, ce n'est qu'en 1972 que la loi marque l'adoption du principe de l'égalité de rémunération « pour un même travail ou un travail de valeur égale ».

Le cadre législatif européen a donné une impulsion déterminante aux États membres. L'Union Européenne s'est distinguée en adoptant une directive en 1976 sur l'égalité de traitement et l'égalité des chances au travail. C'est elle qui marque un « vrai pas » pour le passage de l'égalité en rémunération à l'égalité professionnelle plus générale (Maruani, 2006 : 34). En France, il faudra attendre le 13 juillet 1983 que la loi Roudy, du nom de la « ministre des droits de la femme » de l'époque, transpose la directive européenne. Cette loi réaffirme le principe de l'égalité dans tout le champ professionnel (recrutement, rémunération, promotion ou formation). Pour la première fois, le code du travail consacre un chapitre à l'égalité professionnelle. La loi de 1983 précise les discriminations illégales et donne des recours aux salarié·e·s dans les entreprises privées, bien qu'elle soit très peu

⁵ Insee, *Femmes et hommes, l'égalité en question*, Références Édition 2022.

⁶ Je n'ai pas l'information pour des années plus récentes.

appliquée en pratique (Maruani, 2006 : 36). Un constat apparaît à la fin des années 1990 : le droit à l'égalité professionnelle, qui se développe, se heurte aux prérogatives de l'employeur qui a la liberté en matière d'embauche et de rémunération (Lanquetin, 1998 : 115). La dynamique d'institutionnalisation de l'égalité professionnelle s'accroît alors davantage. Elle se fait à l'échelle nationale et internationale⁷. On la retrouve par exemple dans l'objectif du développement n°8 sur le travail décent sous l'axe « garantir l'égalité entre les femmes et les hommes sur le marché du travail. »⁸

L'affirmation grandissante du « gender mainstreaming » (dit « approche transversale du genre ») dès la fin des années 1980 a eu un effet accélérateur de l'intégration de la problématique de l'égalité professionnelle dans les politiques publiques. Sandrine Dauphin et Réjane Sénac (2008) retracent l'histoire de cette perspective (le gender mainstreaming) qui fait arriver le genre à tous les niveaux de mise en place des politiques et à tous les domaines (Emploi, Affaires sociales, Finances, Santé, Mobilité, Justice...) ⁹. Il en est question pour la première fois lors de la III^e Conférence mondiale des Nations-Unies sur les femmes (Nairobi, 1985), dans les discussions de la Commission des Nations unies de la Condition de la femme, concernant le rôle des femmes dans les pays en développement et dans le cadre des Stratégies prospectives d'action pour la promotion de la femme. L'approche est officiellement promue par les organisations non gouvernementales à la Conférence mondiale des Nations-Unies sur les femmes de Pékin en 1995, et devient un engagement des États membres. Dès 1995, c'est surtout au sein des différentes organisations européennes intergouvernementales que ce concept est porté et pensé. En 1998, il est l'objet d'une recommandation du Comité des ministres du Conseil de l'Europe qui encourage son utilisation en tant qu'instrument pour incorporer la perspective de l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les domaines et à tous les niveaux dans les secteurs public et privé. Ce sera le cas en France, et ce surtout dans les années 2000, où les catégories « d'égalité professionnelle », de « parité » et de « mixité », trouvent un écho nouveau dans les cercles gestionnaires, notamment au sein de la fonction publique (Bereni, Jacquemart, 2018 : 73). Les débats sur la parité en politique ont eu lieu dans ces années-là. Ce fut aussi le cas dans d'autres domaines comme les sciences et les technologies. Et ce, en parallèle de recherches scientifiques produites sur la place des femmes dans les sciences.

Dans les sciences et technologies spécifiquement

Bien que des travaux pionniers sur la faible présence des femmes dans la science aient émergé dans les années 1960, c'est dans les années 2000 aussi, que des recherches ont connu un essor. À cette période, Wenneras et Wold (1997) ont produit un travail inédit qui montre que, pour obtenir une bourse postdoctorale dans le domaine biomédical où les femmes sont pourtant présentes depuis longtemps, elles doivent avoir un indice de productivité scientifique 2,6 fois plus élevé que celui des candidats masculins. C'est aussi à cette période que se pose la question de la parité à l'université comme en attestent les travaux de Delavault, Boukhobza, Hermann et Konrad (2002) ou de Sonnet (2004). En 2008, Catherine Marry

⁷ Pour une histoire plus détaillée l'intégration de l'égalité professionnelle, voir : Laufer Jacqueline, 2014, chapitre 3 : « L'égalité professionnelle : des principes juridiques à leur mise en œuvre », in *L'égalité professionnelle*, La Découverte, 128 p.

⁸ Objectifs du Développement Durable, *Travail décent et croissance économique, pourquoi est-ce important ?*, <https://www.un.org/sustainabledevelopment/fr/economic-growth/>

⁹ Le gendermainstreaming fait l'objet de travaux critiques qui montrent la manière dont cela va de pair souvent avec une dépolitisation du concept de genre. Voir par exemple: CIRSTOCEA Ioana, LACOMBE Delphine, MARTEU Elisabeth, 2018 ; BATLIWALA Srilatha, 2007.

soulignait également que le monde académique n'échappait pas au phénomène du plafond de verre en prenant l'exemple de la biologie.

Les principaux travaux sur la place des femmes dans la science, dont avec une perspective féministe de la science, ont été développés aux États-Unis, mais la problématique a aussi traversé le champ universitaire français. C'est le cas en particulier dans les années 2000, même si des travaux antérieurs en France sont à noter¹⁰. L'apparition d'un séminaire « Sciences et Genre » au Cedref entre 2000 et 2003 a marqué une étape importante. Porté en partie par des chercheuses en études sociales des sciences (Dominique Fougeyrollas-Schwebel, Hélène Rouch, Claude Zaidman et Ilana Löwy) et partant du constat que la science a longtemps été, est encore, un domaine « réservé » aux et par les hommes (Rouch, 2003), celui-ci visait à montrer les processus de production et de reproduction des mécanismes de discrimination sur la place des femmes dans les laboratoires. Ce groupe de chercheuses a joué un rôle particulier notamment dans la traduction et la mise en discussion des textes fondamentaux de femmes qui ont écrit sur les femmes, le féminisme et la science en anglais. Le séminaire n'a pas tenu dans le temps, mais a contribué à la visibilisation du sujet dès le début des années 2000.

Des approches plus historiques de l'analyse de la place des femmes dans le milieu académique, ont émergé en France au fil des années. Par exemple, entre 2014 à 2017, Isabelle Lemonon (physicienne et historienne au CNRS) organisait un atelier à l'EHESS sur les rôles, pratiques et représentations des femmes dans la production savante. En 2019, elle est aussi l'autrice d'un article sur les femmes en mathématiques, dans la continuité de travaux plus classiques sur les femmes dans les sciences, comme ceux de Catherine Marry et Irène Jonas sur la biologie (2009). Plus récemment, Rebecca Rogers et Pascale Molinier (2016) se prêtaient à l'exercice de faire un état des lieux de la place des femmes dans le monde académique. La question de savoir « pourquoi si peu de femmes ? », posée depuis la fin des années 1960 aux États-Unis, demeure centrale dans ces travaux. Cela atteste d'une permanence de la problématique de la représentation des femmes dans certains domaines, mais aussi dans certains événements où se joue la reconnaissance de leur expertise scientifique. Des travaux ont en effet montré que les femmes recevaient moins d'invitations à parler lors d'événements scientifiques (Klein et al., 2017) par exemple. Le récent article de Ross, Glennon, Murciano-Goroff et al. (2022) dans *Nature* montre en particulier que les femmes sont moins citées et moins reconnues.

Aussi, une étude en psychologie sociale et cognitive, parue en 2019 dans la revue *Nature Human Behaviour* et portée par Isabelle Régner de l'Université Aix-Marseille, a mis en évidence que la sous-représentation des femmes en sciences est telle que, dans la mémoire sémantique, le mot *science* est plus rapidement associé au mot *masculin*. Pour arriver à ce résultat, un test informatisé dit des « associations implicites », qui permet de faire apparaître les associations automatiques créées et stockées par notre mémoire à long terme, et à court terme, a été organisé sur dix instituts du CNRS. En outre, 40 jurys responsables des nominations aux postes prestigieux ont été suivis pendant deux ans.

¹⁰ Par exemple : « Les femmes et la science », *Pénélope, pour l'histoire des femmes*, n° 4, printemps 1981. Françoise Vouillot (dir.), « Sciences et techniques, pourquoi si peu de filles », numéro spécial de *L'orientation scolaire et professionnelle*, *INETOP*, vol. 20, 3, 1991. Françoise Collin (dir.), « Le sexe des sciences. Les femmes en plus », *Autrement*, 1992.

Des travaux précurseurs avant les années 2000

Des femmes, comme Evelyn Fox Keller, ont introduit l'idée que la science est construite sur des représentations qui associent la rationalité à la masculinité (Gardey, Löwy, 2000 ; Löwy, 2001). Le concept de science demeure beaucoup plus fortement associé au masculin qu'au féminin dans les esprits.

D'après les travaux d'Hilary Rose, en 1983, la science et les technologies sont inscrites dans un système de domination capitaliste et patriarcal. Elle défend l'idée d'un intérêt des hommes à subordonner les femmes dans et hors de la science pour préserver des positions sociales avantageuses. Dorothy Smith, en 1974 et 1997, poursuit en soulignant que le travail domestique est fait par les femmes et le travail conceptuel par les hommes ; ce qui fait que ce sont eux qui pensent le monde et instaurent leurs concepts. En d'autres termes, le monde masculin définit le réel et les femmes sont aliénées par leur propre expérience (Flores Espinola, 2012 : 106). Dans ce sens, les travaux de Donna Haraway (1989), vont même jusqu'à montrer que les hommes et les femmes primatologues, dans son cas d'études, ne produisent pas les mêmes observations.

Le genre affecte les résultats de recherche. Il peut biaiser les connaissances produites, notamment en ce qu'elles procèdent de choix qui sont le produit de représentations sociales intériorisées. Fatiha Talahite (2014) prend l'exemple de l'économie pour témoigner que des biais sexistes existent dans la théorie économique. Au XIX^e siècle, les penseurs néoclassiques ont élaboré des concepts, hérités d'un « regard masculin », qui occultent le rôle des femmes et perpétuent les stéréotypes de genre. Exclues du marché, institution dominante selon la théorie économique, elles sont reléguées à la vie domestique et ne sont pas des agents économiques à part entière, en raison d'une prétendue « nature »¹¹.

Dans de nombreux champs, les femmes ont été invisibilisées ou non considérées par les scientifiques ; ce qui atteste de la manière dont l'ordre social infériorisant les femmes a joué sur la fabrique des objets de recherche. Cela vaut en histoire, comme le montre notamment l'ouvrage de Michelle Perrot, *Les femmes ou Les silences de l'histoire* (2020). C'est aussi le cas par exemple dans le domaine des migrations internationales (Green, 2002 ; Guerry, 2009) où il faut attendre le début des années 2000 pour voir un intérêt pour la part féminine de l'immigration alors qu'auparavant, « le migrant », expression à l'apparence du neutre, couvrait les réalités des hommes. Les exemples existent dans tous les champs, y compris en médecine. Les travaux de Muriel Salle le montrent amplement.

Un cas très précis de ce phénomène s'est présenté dans un entretien avec une femme de l'IRD, chercheuse émérite. Alors qu'elle a travaillé, en géographe, sur le foncier dans une communauté d'un pays du Sud une bonne partie de sa carrière, elle a fait le constat qu'elle s'est alignée sur la manière dont les hommes de son champ, presque exclusivement masculin, avaient posé les problématiques (plutôt en termes d'organisation agraire, d'accès à la terre en fonction du paramètre communautaire), en invisibilisant totalement le fait que les personnes qui travaillaient autour d'elles, sur le terrain, étaient des agricultrices. Le genre était un impensé. Ce n'est que tardivement qu'elle a introduit ce prisme. Et ce, parce qu'elle s'est intéressée aux études de genre.

Pour Alcoff et Potter (1993), un apport de la théorie féministe aux sciences studies est de mettre en évidence les biais sexistes et androcentriques de la production scientifique. L'expérience des femmes peut devenir une méthode de découverte du social par leur point de vue. Avec Sandra

¹¹ Pour poursuivre : Podcast France culture « Entendez-vous l'éco ? », « Science genrée, science biaisée », 18 mai 2022, <https://www.radiofrance.fr/franceculture/podcasts/entendez-vous-l-eco/science-genree-science-biaisee-5874064>

Harding, la problématique aux femmes dans la science connaît un déplacement vers celle de la science dans le féminisme. Dans *The Science Question in Feminism* (1986), ouvrage majeur, elle fait le point des travaux sur les processus de discrimination des femmes dans la science, sur les barrières qui limitent l'accès dans l'ingénierie ou leur productivité scientifique. Se plaçant en rupture avec la neutralité axiologique de la science des épistémologies traditionnelles, elle met en avant le sujet de connaissance au centre du propos, à contre-pied de l'image d'un sujet libre de conditionnement. Des débats sur la recherche de l'objectivité dans la science s'en suivent, et Helen Longino (1993) en vient à la proposition que l'on peut tendre vers l'objectivité à mesure que les échanges et les discussions critiques entre les points de vue singuliers sont longues et profondes au sein des communautés scientifiques (Espinola, Flores, 2012 : 118). Les deux objectifs du projet épistémologique féministe sont ainsi posés : il s'agit de mettre en évidence le sexisme et l'androcentrisme dans la science à partir des expériences des femmes (Anderson, 1993), et soutenir les manières de faire science qui impliquent un engagement à la libération des femmes.

Les années 2000 correspondent au moment où la thématique des femmes, sciences et technologies émerge sur la scène internationale. La tenue d'une conférence de l'Unesco sur « la science pour le XXI^{ème} siècle » à Budapest en 1999 a marqué une étape vers son institutionnalisation à partir du constat qu'il existe, à l'échelle mondiale, un « déséquilibre dans la participation des hommes et des femmes dans toutes les activités liées à la science. »¹² Le Directeur Général de l'Unesco de l'époque, Frederico Mayor, déclarait que « la science - et plus encore la technologie - demeure une affaire d'hommes. »¹³ En 1998, la création de la Fondation L'Oréal « Pour les femmes et la science » a participé à médiatiser la problématique.

En France, en 2001, le ministère de la Recherche s'est doté d'une mission pour la parité dans l'enseignement supérieur et la recherche. Au CNRS, la même année, la Mission pour la place des femmes au CNRS (MPDF) est créée et en février 2002. Elle organise à l'époque une conférence en ligne sur l'égalité femmes-hommes dans l'enseignement supérieur, la recherche et l'innovation : des politiques institutionnelles aux enjeux de la coopération internationale.

À l'IRD, le sujet est intervenu dix années plus tard, vers 2011. L'histoire coloniale et fortement masculine de l'institut a probablement ajouté de l'inertie dans le fait de prendre en compte ces questions. Par ailleurs, dans le cas de l'IRD, le fait de travailler dans d'autres espaces que la France tourne le regard vers les inégalités « des autres ». À l'inverse, les chercheuses qui ont largement œuvré à attirer l'attention sur ces questions au CNRS travaillaient dans le cadre franco-français. Elles se sont saisi du sujet de la place des femmes dans la science et mis une forme de pression « venant du bas » sur l'institution. Cela a moins été beaucoup le cas à l'IRD car l'univers scientifique y était particulièrement masculin et sexiste.

¹² Déclaration sur la science et l'utilisation du savoir scientifique et agenda pour la science: Cadre d'action, 1999, p.4, https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000116994_fre

¹³ Femmes, sciences et technologie : un nouveau développement ?, Conférence mondiale sur la science, 1999, Unesco, p.5, https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000118131_fre

« C'était ça l'IRD dans les années 2000 »

Une chercheuse, recrutée en 2003, témoigne du sort des femmes à l'IRD à cette période à partir de son expérience personnelle. Ayant fait ses études dans un autre pays européen puis aux États-Unis dans les années 1990, elle décrit un « *décalage* » sur la question du sexisme au travail en France. Selon cette dernière, « *il y avait déjà aux États-Unis des sensibilisations sur le sexisme, sur la manière de se comporter avec les femmes. Il y avait déjà des chercheuses très connues* ». Elle ajoute que « *les femmes n'hésitaient pas à mettre en procès un homme qui la harcelait*. »

En arrivant en France, elle se rend compte de différences avec surprise. Elle a rejoint l'IRD pour un post-doctorat dans un domaine où il n'y avait pas beaucoup d'hommes avant d'être recrutée comme chargée de recherche. Elle cite trois exemples qui lui permettent de décrire ce qu'était l'IRD « *dans les années 2000* ».

Premièrement, au moment des missions de terrain, elles se prenaient des remarques sexistes : « *J'étais là avec une malle de 25 kg, et les collègues me regardaient en disant ça a l'air lourd ça, toi t'es forte !* ». Elle se disait à l'époque : « *Il y a un truc qui ne tourne pas rond là*. »

Secondement, elle décrit la manière dont ses collègues la prenaient pour leur assistante : « *Demande à X, elle sait où c'est, demande à X, elle sait. C'est allé jusqu'à un point où j'ai piqué une crise pour remettre les choses à leur place, que je n'étais pas l'assistante de tout le monde. Après ils étaient là, mais pourquoi elle gueule ? Pourquoi elle démarre au quart de tour ? Juste, simple, je ne suis l'assistante de personne. Ils essayent de te mettre dans cette position*. »

Après son recrutement, elle est envoyée en affectation et se souvient d'une blague de son directeur d'unité de l'époque :

« *Juste avant de partir, mon DU m'a annoncé, en blaguant il a cru, bon vous partez, pas de rapport sexuel avec un mec hein ! Hahahaha. Je suis allée voir le chef de département de l'époque pour dire qu'il avait des discours qui sont inacceptables et que je ne vais pas rester*. »

Elle finit par changer d'unité, également pour le fait qu'il voulait la mettre sur des sujets sur lesquels elle ne voulait pas travailler : « *En changeant d'unité, il y avait toujours les blaguounettes mais c'était moins pénible. Là j'ai décidé qu'à chaque fois qu'on me disait quelque chose de déplacé, je sortais un carnet ou un papier ou j'écrivais sur ma feuille, je notais et je disais ça c'est noté ! L'heure, la date. Parfois je faisais semblant. C'était assez pédagogique. C'était assez dissuasif*. »

La référence aux « *hommes du 5^{ème} étage* » de l'IRD revient régulièrement dans les échanges avec des chercheuses pour symboliser l'institut à cette période. L'une d'entre elles, recrutée en 2005 en sciences sociales, le décrit ainsi : « *L'IRD, c'est quand même un institut où c'était que des hommes, mais en plus tellement ignobles avec les femmes. Tellement mecs, je ne sais pas comment dire. Des blagues à deux balles sur ton look, pleins de choses. Au cinquième étage, c'était vraiment que des hommes*. »

Depuis les années 2000, des obligations légales ont été introduites pour les institutions de la recherche ; ce qui atteste du rôle de l'État en matière d'égalité professionnelle, mais aussi du possible décalage entre les mesures légales et les expériences concrètes de cette présumée égalité. En France, la loi du 6 Août 2019 exige à tout organisme de recherche de se doter d'un plan d'action pluriannuel pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

L'absence d'élaboration de celui-ci ou son non renouvellement au terme de sa durée peut être sanctionné par une pénalité financière. Plusieurs initiatives récentes témoignent du fait qu'il s'agit d'un des sujets « du moment », à la fois à la mode d'un certain point de vue, et de premier plan, pour les institutions et la recherche. Par exemple, l'Agence Nationale de la Recherche a obtenu un financement de la Commission européenne en 2018 avec huit partenaires d'autres pays européens dans le cadre du projet « Gender-SMART 2019-2022 » coordonné par le Cirad¹⁴. Il visait à implémenter des plans d'action genre au sein des organismes partenaires du projet et à développer des bonnes pratiques transférables aux acteurs institutionnels de la recherche. En décembre 2020, l'ANR et le CIRAD ont organisé le colloque « *Le genre en recherche* » permettant de réfléchir aux « biais de genre dans l'évaluation et la production des savoirs », pour reprendre la tournure qui était employée.

À cette occasion, plusieurs projets de recherche déployés sur ce thème récemment ont été présentés. C'est le cas du projet GARCIA (2014-2018) porté par une équipe suisse dirigée par Nicky Le Feuvre consistant à analyser le genre des débuts de carrière académique, ou du projet GIGA (Université de Strasbourg) sur les chercheurs et chercheuses en Europe. En outre, le projet ANR GENIM, coordonné par Delphine Martinot, étudie les biais dans l'évaluation à l'école en contrant l'hypothèse que l'école est « un lieu féminin » (au regard des résultats supérieurs des filles sur le plan scolaire). Ce projet cherche à savoir pourquoi la meilleure réussite scolaire des filles ne se traduit pas par une représentation plus importante des femmes dans les disciplines universitaires et les carrières socialement prestigieuses. L'école y est présentée comme une instance légitimatrice des futures inégalités de genre professionnelles.

L'engouement pour le thème de l'égalité professionnelle se traduit ainsi en recherches, en rapports institutionnelles et en dispositifs visant l'égalité. Le programme Horizon 2020, qui regroupe les financements de l'Union européenne en matière de recherche et d'innovation, affiche par exemple « veiller à la promotion effective de l'égalité entre les hommes et les femmes et à la pleine intégration de la dimension du genre dans le contenu de la recherche et de l'innovation » (article 15). L'ensemble de ces éléments renvoie à un processus d'institutionnalisation de l'égalité professionnelle progressive. De manière plus circonstancielle, le mouvement MeToo sert aussi d'accélérateur ou de cadre favorable pour des initiatives qui permettent de prendre la mesure des inégalités persistantes, sous différentes formes et dans tous les espaces.

Des rapports sur les inégalités dans l'ESR

Des rapports nationaux qui font état d'inégalités de genre dans l'ESR plus généralement en France permettent de monter en généralités à partir des données spécifiques sur l'IRD. Ces trois rapports édifiants sont consultables en ligne :

« ESR : Vers l'égalité femmes/hommes ? Chiffres-clés », 2023, Ministère de l'ESR, 90 p.

Rapport de mai 2018 sur les freins aux carrières des femmes chercheuses et enseignantes-chercheuses de l'ESR en France, Ministère de l'ESR, 36 p.

Fondation l'Oréal, Mars 2023, « Harcèlement sexuel et sexisme au sein du monde scientifique », 95 p.

¹⁴ <https://gender-smart.eu/>

De la mission « parité » au « chantier genre » du département Sociétés et mondialisation de l'IRD

Dans les milieux universitaires, la valeur de l'égalité dans la science s'est traduite en norme impérative pour les instituts de recherche. L'IRD en a fait une priorité affichée en adoptant un plan égalité femmes-hommes pour la période 2021-2023. Son contrat d'objectifs, de moyens et de performance (2021-2025) contient un objectif en faveur de l'égalité professionnelle (6.3). Afin de décliner le plan d'actions, les représentantes et représentants à l'international incluent dans la stratégie pays une priorité en termes d'égalité professionnelle ou/et de recherche sur le genre.

Les plans égalité se composent de mesures, réparties entre différentes « structures pilotes » de l'IRD (délégations régionales, direction des ressources humaines, Mission évaluation et programmation de la recherche, Département mobilisation de la recherche et de l'innovation pour le développement...). Sur le document officiel du plan 2021-2023, les actions visaient à :

- (1) « porter une culture partagée et engagée de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
- (2) améliorer la mixité dans les métiers et les secteurs et poursuivre l'objectif d'égalité professionnelle dans le déroulement de la carrière
- (3) mettre en place une politique volontariste de réduction des écarts de rémunération
- (4) favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale
- (5) prévenir et traiter les violences, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes sur le lieu de travail
- (6) porter l'initiative des tutelles (Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation et Ministère de l'Europe et des Affaires Étrangères) au travers des projets de recherche et d'expertise et des activités de formation, de valorisation et de partage des savoirs et de représentation ».

Au-delà du plan égalité, un chantier « genre » a été entrepris par le département SOC. Depuis juillet 2021, l'institut est porteur d'engagement via son pôle développement : quatre pays-pilote ont été choisis pour être le socle d'un réseau de femmes de science.

Ainsi, la mise en place du plan égalité n'a pas introduit la problématique de l'égalité de genre à l'IRD, qui était déjà présente sous l'angle de la « parité femmes-hommes » depuis 2010. Une des chercheuses interrogées pendant l'enquête se souvient que des réunions successives se tenaient vers 2006-2007 et de l'existence d'un groupe parité. Cela correspondrait « *au début de la normalisation du genre dans l'institution.* »

Par la suite, en 2011, la mise en place des bilans parité a permis d'avoir des statistiques précises sur la place des femmes en complément des données RH. Une mission « éthique et parité » a vu le jour entre 2011 et 2015, dix ans précisément après le CNRS.

La « mission Parité » entre 2010 et 2014

La « mission Parité » est née sous la présidence de Michel Laurent, président de l'IRD entre 2010 et 2014. Elle était rattachée directement à la direction générale. La demande initiale, faite à la future chargée de mission, Marie Baudry de Vaux, a été d'abord formulée par Jean-Yves Villard. Il occupait le poste de directeur général délégué aux ressources. Au même moment, Najat Vallaud-Belkacem était ministre des droits des femmes, de la ville, de la jeunesse et des sports ; ce qui constituait « *un cadre favorable* », selon la chargée de mission de l'époque, puisque le ministère générait des feuilles de route à suivre¹⁵.

La lettre de mission, signée par Michel Laurent, est datée du 3 janvier 2012. Elle débute comme suit : « *L'égalité professionnelle est un sujet qui me tient particulièrement à cœur. Je souhaite que les femmes et les hommes travaillant à l'IRD, quel que soit leur statut, disposent des mêmes droits et avantages à compétences et postes égaux.* »

Il précise ensuite ses attentes au sein de la lettre :

- « Observer les conditions de la parité au sein de l'Institut en procédant à un bilan comparatif de la situation des hommes et des femmes »
- « Organiser des sessions et animer la question du genre en organisant des sessions de sensibilisation dans les différentes instances de notre institut »
- « Identifier les principaux freins et obstacles rencontrés par les femmes »
- « Proposer des mesures pour promouvoir leurs carrières et faciliter leurs conditions de travail »
- « Préparer un plan d'action pour la promotion de l'égalité professionnelle »

Pour ce faire, un comité de 15 personnes, devant se réunir deux fois par an, est fondé en 2012.

En 2015, ce comité existait toujours (avec une capacité d'action limitée en pratique), puisqu'un document officiel de l'IRD en détaille les nouveaux membres. Parmi les personnes impliquées, il y avait trois chercheuses de l'IRD – dont Valérie Verdier, quatre chercheurs de l'institut – dont un représentant à l'étranger, une technicienne, une ingénieure, un responsable RH et l'adjointe au directeur général délégué. Quatre personnes hors-IRD participaient également au groupe (trois chercheuses et la déléguée régionale aux droits des femmes et à l'égalité de la préfecture de la région PACA).

Les points prioritairement ciblés par le PDG dans sa lettre ont été travaillés par Marie Baudry de Vaux. On retient notamment la création des « bilans parité » (statistiques), distincts en 2011 et 2012, puis intégrés au bilan social général dès 2013. Un plan d'action 2015-2018 a été établi et négocié avec les syndicats. Il n'a finalement pas vu le jour.

Entre 2010 et 2014, Marie Baudry de Vaux a rattaché l'IRD à tous les réseaux existants entre EPST sur l'égalité professionnelle. Elle travaillait en collaboration avec les représentantes égalité du CNRS en particulier. Elle est intervenue à l'UNESCO ou, avec Michel Laurent, à la préfecture des Bouches-du-Rhône devant 300 personnes pour présenter le film « L'une et l'autre. La parité en question ».¹⁶ Il met en récit cinq parcours de femmes travaillant à l'IRD en tant que doctorante ou chercheuse. L'une d'entre elles, doctorante africaine dans un laboratoire en France, raconte son choc suite aux réactions de ses collègues, dont son directeur de thèse, lorsqu'elle a annoncé qu'elle était enceinte. Pour elle, la question s'était posée de choisir « *entre sa bourse d'études ou son fils* ». Ce film marque un premier pas vers le recueil des expériences des femmes à l'IRD. La

¹⁵ Cette dernière a relu cet encadré et a donné son accord avec diffusion.

¹⁶ « L'une et l'autre. La parité en question » à consulter : <https://www.youtube.com/watch?v=FOfmwafEHJ0>

chargée de mission se dit « fière » de ce film réalisé « avec 0 centime ». Celui-ci n'avait pas fait l'unanimité à l'époque car les narrateurs des récits des femmes étaient des hommes ; ce qui était une forme de « pari » pour « avoir un préjugé favorable » au visionnage, d'après la productrice.

Durant la période 2010-2014, la chargée de mission déclare « avoir été soutenue à cette période contre vents et marées », notamment lorsqu'elle a fait face à de l'opposition dans certains services de l'IRD. Marie Baudry de Vaux témoigne d'une reconnaissance pour son travail à ce moment-là.

Son départ de l'IRD est acté en 2018, « du jour au lendemain, en 3h », au terme de plusieurs étapes « de mise au placard » de la mission après un rendez-vous avec le nouveau directeur général défendant que « les objectifs étaient atteints » et la mission désormais devenue « inutile ».

Qu'est devenue la mission parité ?

Dès 2015, l'éthique est ajoutée à la mission parité. La chargée de mission était à mi-temps sur les deux sujets. Puis, en 2016, « la mission parité est tombée » après avoir été « dégradée », au sens où elle a été incorporée à la MEPR « qui n'a rien à voir », « sans financement et sans soutien réel au-delà du discours », d'après l'ancienne responsable¹⁷. Elle finit par disparaître petit à petit, ainsi que le comité parité. Cela converge avec le récit d'une chercheuse pour qui « tout s'est arrêté à l'arrivée de Moatti ». Néanmoins, un chercheur, qui avait un poste dans la gouvernance sous le précédent mandat, rappelle en entretien que l'ancien président a œuvré pour imposer la consigne de la parité aux postes de gouvernance. Une chercheuse, sollicitée par celui-ci pour diriger un département de l'IRD, le confirme.

La dynamique officielle autour de la parité a connu une nouvelle impulsion à l'arrivée de Valérie Verdier comme présidente directrice générale. Son engagement sur ces questions, mais aussi le vote de la loi de 2019 à l'échelle nationale obligeant les EPST à mettre en œuvre un plan égalité, ont participé à ce renouveau. Des individus, qui sont des femmes en l'occurrence, comme Mina Kleiche-Dray au département Sociétés et mondialisation en particulier, Bénédicte Gastineau, (directrice d'une UMR) et Isabelle Guérin, travaillant toutes les deux sur les questions de genre, ont joué un rôle important dans cette dynamique par leurs prises de parole et leurs actions. En outre, Emma Rochelle-Newall, Anna Cohuet ou Marina Lévy, engagées dans leurs départements respectifs sur le sujet, ont œuvré aussi largement à ce que la thématique gagne en considération à l'IRD sur le plan institutionnel.

À l'échelle des unités de recherche, de nombreuses initiatives, encore peu visibilisées, ont aussi vu le jour sur impulsion de nombreux/nombreuses collègues.

Jusqu'à présent, en date de mai 2024, la question de l'égalité professionnelle est portée par la Mission d'Évaluation et de Programmation de la Recherche (MEPR). Il n'y a plus de mission parité. Une équipe transversale égalité a été mise en place à partir de décembre 2020, autour de Perine Sanglier, devenue référente égalité. Sylvain Collet a été nommé référent du pôle appui et Laurence Lombard référente du pôle développement. Des personnes référentes en délégation ont été nommées.

Aux côtés de l'équipe égalité, un groupe « Science et développement pour l'égalité », composé de chercheuses travaillant sur le genre à l'IRD, de chercheuses engagées sur ces questions, des personnes du siège, ainsi qu'un comité de pilotage institutionnel (regroupant administration, gouvernance et chercheurs/chercheuses), ont été établis¹⁸. Ce comité a

¹⁷ L'ensemble des phrases que vous lisez a été relu et validé par la concernée.

¹⁸ Se référer à la dernière partie sur les pistes d'action pour avoir une analyse du fonctionnement de ce maillage institutionnel dans la pratique.

travaillé notamment sur l'avancée de deux dossiers : celui de la prise en charge des congés maternités des boursières ARTS, pouvant obtenir une prolongation de bourse grâce à des formalités administratives largement simplifiées. Le second dossier concerne le congé maternité des contractuelles. La référente égalité est partie à la retraite à la fin de l'année 2022. Son départ n'a pas donné lieu à l'instauration d'une mission égalité, malgré des volontés nombreuses allant dans ce sens. Perine Sanglier a été remplacée par Muriel Mambrini-Doudet, directrice de la MEPR.

Le plan n'émane pas directement de l'initiative du corps de la recherche et n'a pas donné lieu à une réflexion collective intégrant un maximum de personnes travaillant dans les unités de recherche, afin de participer à définir des mesures dont l'institution se ferait ensuite la garante. Ce constat de base ne retire en rien la pertinence de se doter d'un plan en faveur de l'égalité, mais il resitue la nature descendante (« top-down ») du processus engagé, même si en pratique, des laboratoires de recherche avaient entamé des choses sur la question. Des équipes administratives, socialisées au travail avec des logiques gestionnaires, sont chargées de l'application du plan.

Une consultation faite en interne en avril 2020 a permis d'avoir un aperçu des perceptions des personnels en matière d'égalité professionnelle. Celle-ci a révélé que seulement 19,1% des personnes ayant répondu au questionnaire (41,3% de participation, 808 réponses en tout) considérait la question de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes comme étant suffisamment ou bien traitée à l'IRD¹⁹. Des témoignages anonymes intéressants, livrés par le personnel de l'institut dans le cadre de la consultation, sont ressortis²⁰. De nombreux éléments se retrouvent logiquement dans les entretiens menés pendant mon enquête postdoctorale.

Des personnes mettent en avant des contraintes spécifiques aux femmes dans l'exercice de leur métier : « *Les femmes ne sont pas moins impliquées, seulement moins disponibles en raison de leurs différentes contraintes* », surtout dans un contexte irdien où les départs à l'étranger peuvent déstabiliser les équilibres familiaux : « *à l'IRD, il y a des écarts énormes (pas quantifiés) sur le suivi du conjoint... Les hommes sont suivis plus facilement par leurs conjointes* », « *partir en expatriation nécessite que le conjoint quitte son travail pour suivre sa femme, cela arrive rarement* », « *le conjoint masculin aura plus de mal à rester sans travailler* ».

D'autres témoignages écrits soulignent l'idée que « *les femmes qui travaillent dans un domaine majoritairement masculin doublent ou triplent leur effort car au moindre signe de fatigue ou de faiblesse on le justifie par le fait qu'elles sont de femmes* ».

Les textes mettent aussi en avant une division sexuelle des tâches et un traitement différencié au travail : « *à grade égale on demande souvent les tâches subalternes aux femmes* », « *la parole des femmes a moins de valeur, dans les réunions elles sont sollicitées pour le secrétariat de séance* », « *il y a une attitude non dite de la gente masculine.... Qui tend à infantiliser le comportement des femmes lorsqu'elles s'expriment* ».

En outre, des textes révèlent carrément des cas de sexisme ou de harcèlement : « *j'ai été témoin d'un cas de harcèlement d'un agent IRD homme envers un agent IRD femme. Dans ce cas l'agent femme qui était la victime a été mis à l'écart en quelque sorte puisqu'elle a dû quitter son unité par inaction de la gouvernance.* »

¹⁹ Source : Document interne, Avril 2020, Fiche « Résultats de la consultation des agents et agentes sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à l'IRD ».

²⁰ Source : Verbatims compilés dans un document interne produit par Perine Sanglier, la référente égalité de l'IRD.

Ces situations sont jugées peu suffisamment prises en compte par l'IRD dans un autre témoignage également : *« Nous sommes nombreuses à avoir fait remonter ces dysfonctionnements (blagues grasses d'un DU) mais visiblement l'IRD ne souhaite rien faire. »*

Certaines personnes ayant répondu au questionnaire tentent de donner une justification aux points soulevés, qui vont dans le sens d'une différence de vécu, de la présence d'inégalités ou de situations de violence : *« les écarts pourraient venir tout simplement d'une bonne dose de misogynie : la prise de parole, la volonté de domination en réunion et sur les réseaux, les petites blagues, le corporatisme masculin très actif, la mise à l'écart sur des critères masculins, le dénigrement »* ou *« la société paternaliste dont nous héritons a fait la part belle aux valeurs de domination les imposant de fait aux constructions des inégalités de genre »*.

Un témoignage invite à réfléchir par ailleurs à la manière dont on pense les inégalités : *« on a tendance à inverser la question en blâmant les femmes pour leur retard, pour leurs choix, pour leur « autocensure », etc. Ne nous trompons pas, les coupables ce sont les hommes et les femmes qui les imitent. C'est à cause de celui ou de celle qui discrimine, qui produit la violence, pas à cause des victimes. »*

En outre, des chercheurs ou chercheuses ont exprimé leur point de vue sur les valeurs qui prévalent dans la recherche. Ces personnes critiquent la concurrence de manière générale qui nuirait aux femmes et à tout le monde : *« Les injustices sont le résultat d'une concurrence exacerbée », « à l'IRD si nous valorisons plus la bienveillance, et l'entraide, le travail minutieux et bien fait, plutôt que la compétition, l'affirmation et le quantitatif, nous verrions plus de femmes prendre les postes de direction. »*

Ce sont aussi les critères de sélection qui sont visés par des critiques : *« Les critères ne prennent pas en compte tout le travail fait (les tâches et réalisations invisibles) », « Les critères de sélection sont plus favorables aux hommes qu'aux femmes »* et *« les tâches d'intérêt collectif sont moins prises en compte »*.

À l'inverse de ces témoignages, des avis contradictoires ont aussi émergé de la consultation : *« L'égalité hommes/femmes est une valeur importante qui me semble respectée à l'IRD. Depuis presque 40 ans, je n'ai jamais eu l'occasion d'observer des discriminations basées sur le sexe dans cet établissement, et je m'en réjouis »*. Un autre indique : *« Même si je trouve les campagnes de genre fort exagérées et sans fondement, force est de constater que souvent ce sont les femmes elles-mêmes qui reproduisent les schémas sexistes de l'éducation. »*

C'est à la fois dans un contexte d'adhésion à l'objectif d'égalité professionnelle, mais aussi de scepticisme, résistance voire parfois de rejet des questions de genre par le personnel de la recherche, que mon travail est mené.

Des collègues chercheuses à l'IRD, à qui j'ai présenté mon projet avant de le mener à bien, décrivait cette recherche comme pouvant être *« explosive mais nécessaire »* car elle leur semble pouvoir faire ressortir potentiellement des récits lourds, mais aussi mettre en évidence des faits liés à des positions avantageuses des hommes ou de certaines femmes, qui n'ont pas toujours envie d'être réfléchies. Leur perception de ma recherche est révélatrice à la fois de leurs attentes à ce qu'elles soient révélées, mais aussi du contexte institutionnel qui ne leur semble pas complètement propice à le faire. Une chercheuse y voit la possibilité de stimuler des discussions :

« Si on veut faire quelque chose pour l'égalité, il faut dans un premier temps convaincre, surtout dans notre monde scientifique, avec des chiffres, des graphiques, des récits, pour que les gens acceptent d'en discuter et de considérer la question. » (Entretien, Femme, DR, CSS3, mai 2022)

Un premier article important avait été produit par Marie-Hélène Durand en 2010. Essentiellement quantitatif, il a porté sur la progression des femmes chercheuses à l'IRD jusqu'en 2007. Sa dimension historique, fruit d'un énorme travail mené à partir d'archives, éclaire une partie de l'histoire des pionnières de l'Orstom et dans la recherche de terrain plus généralement.

Ainsi, en vue de prolonger les données et d'associer une démarche scientifique à l'action institutionnelle engagée autour du plan égalité, le département Société et Mondialisation a impulsé la mise en œuvre de recherches sur le sujet, dont la mienne.

Trois stages financés en 2022

Dhelali Agbogbehoun, « *Gestion de base de données sur la place des femmes chercheuses dans les projets d'expertise de l'IRD* », Aix Marseille Université, 2022

Objectif : À partir des données existantes dans les bases de données des services appui à l'IRD, il convenait de faire un état des lieux sur la possibilité de construction d'indicateurs permettant de décrire, d'analyser et de suivre la place des chercheuses et chercheurs dans les projets scientifiques et les expertises.

Résultat : Il y a une perméabilité entre les bases de données selon les services. Il manque des données générées dans certaines bases. Une actualisation des bases est nécessaire.

Encadrement : Bénédicte Gastineau (LPED), Charlotte Vampo (LPED), Perine Sanglier (MEPR)

Victor Hervieu, « *Analyse des publications sur le genre à l'IRD à partir de la base horizon* », Aix Marseille Université, 2022.

Objectif : Faire une analyse de la bibliographie générée par la Base Horizon avec le mot clé « Genre » et voir par qui sont faites ces publications (quelles UMR, quelles disciplines) et à quels autres mots clés sont associées ces publications (pays, champs de recherche...)

Résultat : Entre 2010 et 2021, 113 publications sont indexées avec le mot clé genre. Ce sont principalement des articles. 75 % des 178 auteurs sont des femmes qui appartiennent à quelques UMR. La plupart des publications portent sur l'Afrique de l'Ouest (Sénégal, Burkina Faso, Bénin) et l'Amérique du Sud (Brésil). Il y a certainement une invisibilité de certaines publications sur le genre (qui n'ont que le mot clés femme par exemple).

Encadrement : Bénédicte Gastineau (LPED)

Caroline Mabit, « *La mobilisation du concept genre par les chercheur.e.s de l'IRD* », Université Paris 1, LPED, 2022

Objectif : À partir d'entretiens avec 20 chercheurs/chercheuses de l'IRD, l'objectif était d'analyser l'utilisation la notion de genre dans leur programme et publications. Il s'agit de voir les différentes manières pratiques et méthodologiques d'intégrer le genre dans les recherches et les grands sujets pour lesquelles ce type d'approche est privilégié.

Résultat : Il en ressort une diversité des manières de travailler sur le genre. Le plus souvent c'est une lecture genre des objets de recherche. Ce travail montre une difficulté de certaines/certains à se revendiquer du « genre » par peur de l'étiquette et par volonté de se détacher d'un héritage féministe du concept, à l'inverse d'autres qui revendiquent leur indissociabilité. Le rapport de stage souligne la nécessité d'une socio-histoire de l'usage du « genre » à l'IRD en lien avec les collaborations et les terrains au Sud.

Encadrement : Bénédicte Gastineau (LPED)

Les enquêtes

Après avoir procédé à la présentation du cadre propice à la prise en compte de l'égalité professionnelle en France, dans les milieux scientifiques et à l'IRD en particulier, je détaille les questionnements, le déroulement concret de la recherche, la méthodologie employée et le corpus de données.

Des questionnements posés à partir d'une lecture intersectionnelle des rapports de pouvoir

Ma recherche pose les questions suivantes :

- Quels sont les rapports de pouvoir imbriqués qui conditionnent les vécus différenciés de la recherche en fonction du genre et des autres paramètres de la hiérarchisation sociale ?
- Dans quelle mesure les caractéristiques sociologiques des individus, au regard du système de genre en place dans la société dans son ensemble, jouent-elles sur les expériences de la recherche ?
- Quels mécanismes, perpétuant la subordination des femmes et leur marginalisation, peut-on « débusquer » (Espinola Flores, 2013) ?
- Les inégalités de genre dans la recherche, en l'occurrence à l'IRD, évoluent-elles dans le temps ? Et comment ?
- Quels sont les rapports de pouvoir en jeu dans la recherche partenariale en lien avec la polarisation et les asymétries Nord/Sud ?

Pour répondre à ces questions, je pars de l'expérience des femmes dans la recherche en particulier. Ma démarche fait suite aux travaux sur le « point de vue situé » (Harding, 1986) qui met en avant l'importance de partir des expériences des femmes pour produire de la science afin de contrecarrer des habitus androcentrés présents dans les modes de faire de la recherche. Cependant, la démarche n'exclut ni les hommes – puisque des données ont été collectées auprès d'eux et qu'ils sont intégrés dans l'analyse, ni l'hétérogénéité des expériences au sein des femmes et parmi les hommes.

Recensement des travaux existants

1) Les travaux sur les femmes et les sciences

De manière classique, un pré-requis au déroulement de l'enquête a été de procéder à un recensement de l'existant en termes de recherches sur la thématique « Femmes et sciences ». Il a été continu tout au long des deux ans de post-doctorat. C'est ce qui a permis de dresser l'état des lieux analysé dans les points précédents – bien qu'il soit nécessairement incomplet car je ne lis pas d'autres langues que le français, l'anglais et l'allemand. Une grande partie des travaux échappant à mon recensement ne sont pas traduits dans ces langues. Devant l'étendue de la littérature, je me suis concentrée sur les recherches produites aux/sur les Etats-Unis car les chercheuses qui sont visibles sur ces questions sont dans des institutions américaines, en/sur la France qui nous concerne plus directement à l'IRD, et sur/en Afrique

subsaharienne. Elles sont éparpillées sur plusieurs pays, mais tellement peu nombreuses qu'une approche continentale fait davantage sens pour la recension.

Pour l'Afrique subsaharienne, le premier constat est qu'il y a peu de travaux sur le sujet, même s'il gagne en intérêt ces dernières années. En effet, plusieurs recherches sont en cours et pourront alimenter la littérature prochainement. Il y a notamment l'enquête menée actuellement au Tchad dans le cadre d'une expertise collective de l'IRD sur les femmes dans l'ESR sur commande du ministère de l'ESR tchadien. Une équipe, composée de Tchadiennes, Tchadiens, une chercheuse d'une institution du Burkina Faso et trois Françaises a travaillé sur la question. Par ailleurs, deux chercheuses sénégalaises ont également des projets de publications sur le sujet. Il s'agit de Fatoumata Hane de l'Université Assane Seck de Ziguinchor et Marième Pollèle Ndiaye de l'Université Gaston Berger. En outre, une dynamique de mise en réseaux des chercheuses qui travaillent sur ces questions au Bénin, Togo et Tchad a été entreprise à travers leur participation au panel « La science avec les femmes dans l'Afrique d'aujourd'hui et de demain », organisé par Mina Kleiche-Dray (CEPED) et moi-même, lors du Congrès International sur les études de genre à Toulouse en juillet 2023. Cette rencontre a confirmé la nécessité de passer de recherches individuelles et nationales, vécues et appréhendées souvent de manière isolée, à un travail collectif permettant notamment que les chercheuses, qui s'exposent dans leurs institutions de recherche dans tous les contextes (y compris en France) en se saisissant de la question des inégalités de genre dans la recherche, puissent partager leurs expériences et leurs pratiques.

Les écrits disponibles sur les femmes et la recherche en Afrique subsaharienne à ce jour se divisent en deux types. D'abord, on a ceux sur les écarts de carrière entre les femmes et les hommes. Ceux-ci ont soit une entrée spécifique : les publications, les réseaux, la conciliation travail-famille ou le harcèlement sexiste et sexuel, soit ils sont plus transversaux sur la situation des femmes en recherche. D'autre part, on a des recherches qui portent plutôt sur la place des chercheuses africaines dans la production scientifique sur le genre et dans le féminisme. Ce faisant, dans ce domaine en particulier, des chercheuses questionnent la place des femmes, celles au Sud, celles en Afrique subsaharienne en particulier dans les études de genre au regard de rapports de pouvoir plus généraux dans la recherche et dans la division internationale du travail scientifique.

Pour le premier type sur les obstacles à la carrière pour les femmes, avec des entrées spécifiques, on retrouve les travaux d'H. Prozesky sur l'Afrique du Sud par exemple (2006, 2008). Ses études bibliométriques portent sur les publications et mettent en évidence le fait que les chercheuses en Afrique du Sud publient moins, moins en première autrice et dans des revues moins prestigieuses. Elle l'explique essentiellement par la moindre disponibilité des femmes à se consacrer à l'écriture. Une autre recherche disponible prend plutôt l'entrée thématique des réseaux. Pour P. Campion et W. Shrum (2004), qui ont travaillé sur des femmes scientifiques au Ghana, au Kenya et en Inde à partir de questionnaires, les écarts de carrière entre les femmes et les hommes se jouent sur le fait qu'elles ont une recherche plus locale, bénéficiant des mêmes ressources matérielles que les hommes, mais de moindres ressources sociales que sont les réseaux et les liens internationaux. Leur difficulté à voyager est mise en avant comme limite majeure à la constitution des réseaux. Dans cette littérature sur les femmes chercheuses en Afrique, on trouve aussi un article de 2016 sur l'articulation travail-famille des universitaires kényanes. Il s'agit d'un article de G. Muasya, en business et communication, fondé sur une enquête par questionnaire, qui montre que les femmes ont recours à des modes de garde coûteux allant des « care centers » (garderies) aux domestiques à la maison. L'autrice appelle à la mise en place de dispositifs de garde au sein des universités pour permettre aux femmes de travailler dans des organisations plus attentives aux contraintes familiales dites « family-friendly organizations ». Cet écrit ne questionne

toutefois pas l'idée de flexibilité du travail féminin qui cause les écarts de carrière ou de responsabilité uniquement maternelle des enfants. Un dernier corpus thématique est présent dans les recherches sur les chercheuses en Afrique sur un phénomène qu'elles rencontrent de manière récurrente, à savoir le harcèlement sexuel et sexiste (Hallam, 1994). On a des travaux notamment sur l'Afrique du Sud (Finschilescu, Dugard, 2021) ou sur le Bénin (Glandier, 2013 ; Doubogan, Hoffman, 2016).

Dans la littérature plus généraliste, qui n'a pas d'entrée spécifique, on notera un article récent (2022) de Bilé Paule Christiane, Manirakiza Désiré, Kpoundia Mounsade Fadimatou sur les « trajectoires de chercheuses, le pouvoir masculin et les discriminations » en milieu universitaire aux Burundi, Cameroun et Gabon. L'article est intéressant en ce qu'il permet de saisir les représentations sociales qui vont de pair avec une marginalisation des femmes universitaires. Elles sont en effet perçues comme des « garçons manqués ou des femmes faciles » (2022 : 540). Cette recherche met en évidence le rôle social des femmes autour de la maternité et du cercle familial dans ces contextes sociaux. Il montre que les responsabilités familiales sont parfois antagoniques avec les exigences du métier. L'article est fort d'annoncer que les femmes mettent en place une « succession de compromis pour être mère, épouse et chercheuse ».

En outre, un article recensé, paru dans une revue togolaise sur des universitaires béninoises, se positionne explicitement dans une perspective féministe. Y. Onibon Doubogan et Akakpo (2016) partent en effet de l'idée que le patriarcat et les stéréotypes de genre font que les femmes n'accèdent pas à des postes de responsabilité au sein de l'université et dans les laboratoires au Bénin ; les hommes ne voulant pas être dirigés par des femmes et ces dernières étant vues comme « des êtres faibles incapables d'exercer le pouvoir ». Cet article met en évidence la difficulté des femmes à atteindre des postes à responsabilité. Il contient essentiellement des graphiques qui montrent le plafond de verre à l'université. Des éléments comme les contraintes familiales, l'inégale division du travail domestique et la charge mentale sont abordés pour expliquer que les femmes « s'auto-excluent » parfois de la recherche ou des postes. Il s'agit surtout d'un article informant de la part des femmes dans le pouvoir hiérarchique académique au Bénin.

Le deuxième pendant des recherches sur les chercheuses en Afrique subsaharienne concerne leur place minorisée dans la production des savoirs sur le genre. On retrouve les travaux de Florence Wenzek (2022) sur les chercheuses en étude de genre en Tanzanie, mais aussi d'Yvette Onibon Doubogan et Lucia Direnberger sur les universitaires béninoises face aux hiérarchies dans la production des savoirs francophones sur le genre (2022). Elles font état du fait que les enseignantes-chercheuses africaines francophones font face à des processus de disqualification de leur travail qui opèrent à différentes échelles et s'imbriquent. Cela renvoie à des critiques féministes postcoloniales qui ont mis en exergue la « violence épistémique » (Spivak, 1988) qui s'exerce à l'encontre des subalternes, dont les femmes. Si le sujet est traité dans le champ de recherche des études de genre en particulier, c'est parce que la pratique réflexive y est particulièrement développée.

2) Les travaux sur les inégalités dans la production des savoirs au Nord, au Sud et dans la géopolitique mondiale de la connaissance

Ma recherche s'appuie aussi sur des travaux récents sur les rapports de pouvoir dans le monde académique au Nord qui montrent que les positions les plus prestigieuses dans la recherche restent majoritairement occupées par des hommes, des personnes cisgenres, hétérosexuelles, blanches, souvent issues des classes supérieures (Arday et Mirza, 2018 ;

Dutoya et al., 2019). Un numéro de *Genre, sexualité & société* de 2019 sur l'université, porté par V. Dutoya, S. Kiani, A. Le Renard, C. Prieur et F. Vörös, accorde une importance particulière aux travaux et aux voix issues des « marges de la recherche » qui viennent questionner les hiérarchies dans le monde académique. C'est le cas par exemple de M-E. Belinga, Y. Eched et R. Ndengue (2019) qui font état de « la difficulté pour des chercheuses minorisées (par leur assignation raciale, l'hétéronormativité, le validisme, etc.), de développer des savoirs et des positions propres au sein de la recherche ». Les autrices insistent sur le fait qu'en France, « l'Université peine encore à intégrer pleinement les problématiques liées aux subjectivités minoritaires. » Elles montrent qu'un « entre-soi » caractérise les centres de production scientifique (Larcher, 2018 :74). Cet entre-soi est à la fois social, souvent genré et racial. C'est donc dans un ensemble de travaux qui valorisent les expériences vécues par les chercheuses elles-mêmes, ou élaborés à partir du point de vue de chercheuses minorisées, qu'on trouve de la matière à penser les rapports de pouvoir dans la recherche au Nord au-delà d'une description « classique » de la place des femmes en recherche (à savoir, recenser le nombre de femmes, en les considérant comme un tout uniforme).

En outre, des travaux posent le cadre d'une réflexion sur les inégalités dans les collaborations scientifiques et/ou au Sud. L'univers académique et la fabrique des savoirs n'échappent pas à leur héritage colonial ni à la colonialité (Mignolo, 2001). Cette notion de colonialité rend compte d'une hiérarchisation sociale du monde et de la connaissance fondée sur un eurocentrisme (Quijano, 2000, 2007). Or, la critique postcoloniale des sciences n'est pas nouvelle. On peut penser à l'ouvrage *Anthropology and the Colonial Encounter* de T. Asad datant de 1973. Les projets intellectuels aux ambitions décoloniales²¹ – c'est-à-dire, visant à dénoncer et à déconstruire les asymétries et les rapports de pouvoir dans la sphère des savoirs même s'ils ne se réclament pas nécessairement du terme, soulignent ainsi les impacts présents d'un passé colonial et patriarcal non résolu. Un modèle centre/périphérie est toujours d'actualité dans l'économie politique de la connaissance (Connell, 2007, 2018 ; Collyer *et al.*, 2019).

À l'IRD en particulier, quelques travaux en études sociales des sciences comme celui de P. Losego et R. Arvanitis (2008), portant sur la science dans « les pays non-hégémoniques », mobilisent le concept de « science périphérique » (Diaz, Texera et Vessuri, 1983). La notion de « pays non-hégémoniques » renvoie au fait que des pays soient dominés par la division internationale du travail scientifique et qu'ils n'ont pas d'instruments financiers capables d'agir sur les grandes tendances de la production de savoir dans le monde (Losego, Arvanitis, 2008 : 351 ; Dia, Ngwé, 2018). Dans la même veine, les travaux de David Dumoulin, Mina Kleiche-Dray et Mathieu Quet (2017), à l'IRD (UMR Ceped), permettent de penser les sciences dans/avec les Suds, notamment des *sciences studies* en l'occurrence, au regard des mécanismes d'hégémonie, d'invisibilisation culturelle et de minorisation des savoirs et des sujets subalternes en jeu. Plus largement, les rapports de développement dans lesquels s'inscrivent les relations de collaborations sont marqués parfois par une violence symbolique induite et incarnée par l'imposition à sens unique (des pays du Nord) de dispositifs et de règles non adaptés aux contextes des pays du Sud (Derrider et al, 2022 ; Ouattara, 2022 ; Ayimpam, Bouju, 2015).

²¹ Pour une proposition de généalogique, voir : Derrider et al., 2022, « *Praxis décoloniales et rapports de pouvoir dans la fabrique des savoirs en contextes postcoloniaux* », *Recherches sociologiques et anthropologiques*, 53-2.

3) Les travaux sur le partenariat, dont à l'IRD

Le partenariat Nord-Sud dans le domaine de la recherche, en Afrique subsaharienne en particulier, a fait l'objet de publications scientifiques, en sciences sociales, en France (Droz et Mayor, 2009; Ridde, Capelle, 2011; Olivier de Sardan, 2011, Ouattara, Ridde, 2013 ; Ouattara, 2022). Ces dernières s'appuient particulièrement sur des expériences de chercheurs et chercheuses de l'IRD ou proches de l'institut. Elles portent principalement sur des terrains africains, dans la mesure où les marqueurs historique et asymétrique du partenariat entre la France et les pays africains (anciennes colonies françaises) sont incontestables (Derrider et al. 2022 ; Ouattara, 2022 ; Ouattara, Ridde, 2013 ; Ouattara, 2014 ; Doquet, Broqua, 2019 ; Quashie, 2019). Ces recherches permettent d'aborder des éléments constitutifs de la relation partenariale qui peuvent rarement l'être publiquement, bien que connus des protagonistes (Ouattara, Ridde, 2013 : 232).

En 2011, V. Ridde et F. Capelle ont interrogé des chercheurs du Sud pour connaître leur perception sur le partenariat. Il en ressort que les personnes qui ont répondu se sentent engagées dans des rapports d'inégalité par rapport à la formation, à la recherche et aux financements de la recherche. En 2013, F. Ouattara (IRD) et V. Ridde (IRD) prolongent les constats en montrant que la défaillance progressive de la formation scientifique au Sud, conjuguée à des réseaux de clientélisme soutenus et entretenus par les collaborateurs du Nord et du Sud, ne favorise pas l'émergence de rapports de partenariats équitables. Par la suite, l'ouvrage coordonné par L. Vidal en 2014, *Expériences du partenariat au Sud. Le regard des sciences sociales*, a marqué une étape importante dans l'effort de réflexivité sur/par l'institution. Organisé autour d'histoires de partenariat, de restitutions de rencontres partenariales et de la question des devenir du partenariat, il donne à lire des contributions de chercheurs et chercheuses de l'IRD faisant le point sur leurs propres pratiques. En préambule, L. Vidal pointe néanmoins l'écart entre le fait que « tout un pan de la recherche ne peut s'énoncer, s'exposer sans évoquer le partenariat [...] » mais que « la forte présence dans les mots, dans les pratiques, tend à saturer la réflexion qui lui est consacrée. » (2014 : 9). Il souligne ainsi que l'intensité de l'affichage du terme est bien supérieure à celle de l'exercice qui consiste à le penser. C'est encore plus vrai à mesure que la notion de « durabilité » fait son chemin dans le discours institutionnel. Cet ouvrage de 2014 pose un enseignement qui vaut toujours en 2023 : « *Le regard du chercheur doit se tourner vers le partenariat : le décrypter, le poser comme objet de réflexion et non comme acquis impensable.* » La recommandation s'applique également aux autres sciences que les sciences humaines et sociales.

En outre, deux écrits plus récents prennent l'IRD comme étude de cas pour discuter des relations partenariales. H. Quashie, en 2019, les traite sous l'angle des hiérarchies économiques, institutionnelles, raciales, entre les expatriés/expatriées de l'IRD en Afrique subsaharienne et leurs homologues locaux. Elle montre une asymétrie académique qui favorise la France vis-à-vis des pays africains où sa recherche s'expatrie. Encore plus récemment, en 2022, l'anthropologue F. Ouattara part de son vécu et de sa perception des relations de partenariat en tant que femme, noire, anthropologue, citoyenne française, née en Afrique subsaharienne et travaillant dans une institution française, historiquement masculine et blanche, afin de voir dans quelle mesure des assignations et des inégalités inscrites dans l'histoire coloniale peuvent avoir des incidences sur l'atteinte des objectifs attendus et de la collaboration elle-même. Décrivant des situations concrètes, elle propose de réfléchir aux « ambiguïtés de la collaboration tant prônée entre les chercheurs du Nord et du Sud ». Elle pose en particulier la question suivante : « Quelles sont les réalités d'un partenariat entre une

institution française dédiée à la recherche dans les pays du Sud où il est fortement attendu que la recherche soit conduite nécessairement dans des cadres de partenariat alors que l'histoire de cet institut est inextricablement liée à la colonisation française dans les pays d'Afrique subsaharienne ? »

Ainsi, c'est à la suite de l'ensemble de ces travaux, soulignant la polarisation et les asymétries Nord/Sud, que les rapports de pouvoir en vigueur dans la recherche partenariale, sont questionnés dans mon travail. L'intention est de pouvoir dépasser une vision simpliste, néanmoins fondée, des relations inégalitaires en insistant aussi sur la complexité des relations en jeu, y compris l'intérêt de protagonistes du Sud, individuellement ou collectivement, à voir se reproduire des inégalités. Son originalité est de chercher à faire tenir ensemble l'analyse d'inégalités qui font système, en les traitant sous plusieurs angles séparés et croisés : celui du genre et d'autres paramètres de la stratification sociale au Nord comme au Sud, mais aussi celles en jeu dans les collaborations scientifiques. Il ne s'agit donc pas de travailler sur les Suds depuis les Nords, mais de renverser la perspective en arborant une perspective multilatérale : au Nord, au Sud, dans les liens Nords/Suds, par les Suds et par les Nords. Ce faisant, le Sud ne demeure plus le seul terrain sur lequel se manifestent les inégalités.

La réflexivité sur les pratiques de recherche est déjà présente à l'IRD. Le récent travail collectif sur la recherche participative issu du groupe du travail « Recherche participative et Sud », piloté par le département scientifique Sociétés et mondialisation, témoigne d'une réflexion toujours en cours sur comment faire des recherches « dans les Suds » et « avec les Suds », y compris en associant des acteurs non-professionnels de la recherche²². En outre, les nouveaux dispositifs de coopération (JEA, GDRI, LMI) visent à engager davantage les partenaires au Sud. Toutefois, si les collaborations scientifiques font l'objet de recherches et qu'il existe une ambition institutionnelle délibérée à tendre vers l'équité, il n'en demeure pas moins que le partenariat nécessite encore réflexions et remises en questions. Par exemple, au sujet de la science de la durabilité comme science des solutions durables au Sud, il apparaît souvent qu'elles sont pensées comme venant du Nord pour répondre à des besoins au Sud. Il y a matière à revoir ce paradigme unilatéral car il existe des problèmes au Nord donc les Suds ont probablement des solutions. En outre, il y a encore un pas à franchir pour admettre fondamentalement que les Nords sont face à des problèmes de développement et d'inégalités pour eux-mêmes, mais aussi qu'ils en génèrent dans les Suds. Le paradigme du développement devrait pouvoir être pensé dans un monde de problèmes connectés qui concernent largement les Nords et/ou qui sont causés par les Nords. La question des légitimités à « agir sur l'autre » demeure un sujet à explorer, ainsi que les pratiques qui en découlent. Et ce, d'autant plus que les projets de recherche prennent une envergure (de plus en plus massive, multi-acteurs, sur des temps limités) qui vont à contre-courant de la construction de relations de travail sur le temps long, respectueuses des rythmes des partenaires. La hausse de la concurrence, l'augmentation du rendement, les impératifs de recherches et d'actions rapides, peuvent être également analysées au prisme de la stabilisation ou non des relations partenariales égalitaires. D'un côté, il s'agit d'égaliser les relations de collaboration et d'un autre, une bonne partie des règles du jeu universitaire conduisent à faire de la recherche « hélicoptère » – en particulier pour les jeunes chercheurs/chercheuses. Enfin, le fait que l'IRD, par sa tutelle Ministère des affaires étrangères, soit positionné en acteur de l'influence française dans le monde, devrait susciter des réactions et des échanges. Que pense le personnel de recherche de l'IRD du fait que l'institut participe à la « diplomatie

²² Ce travail a donné lieu à un rapport disponible sur le site de l'IRD et une journée d'étude tenue sur la recherche participative. Pour découvrir les vidéos de l'événement : <https://www.canal-u.tv/chaines/msh-sud/journee-d-etude-ird-la-recherche-participative-a-l-ird-vers-un-cadre-partage>

d'influence » de la France, par la science, (terme repris de la direction lors des journées de l'IRD de 2022) dans un contexte où son pouvoir militaire est contesté ? Des questions restent à saisir pour penser le partenariat, la raison d'être de l'IRD et son positionnement dans une géopolitique mondiale inégalitaire et postcoloniale.

Méthodologie et délimitation des terrains d'enquête

Trois enquêtes ont été mises en place. Elles sont principalement d'ordre qualitatif (entretiens, observations), mais présentent aussi un volet quantitatif qui sert de cadrage. Une première enquête a porté sur les inégalités dans la recherche, avec un accent mis sur les inégalités hommes/femmes en France à partir du cas de l'IRD. La seconde, réalisée en août-septembre 2022 à Lomé, au Togo, a porté exactement sur le même sujet. Une troisième à N'djamena au Tchad, collective cette fois-ci, est venue s'ajouter à partir de novembre 2022. Elle a été menée dans le cadre d'une expertise collective de l'IRD pour le compte du Ministère de l'Enseignement Supérieur tchadien.

Chaque contexte peut être considéré de manière autonome, mais aussi en interrelation dans le cadre des échanges scientifiques internationaux.

1) Le terrain IRD France

Tout d'abord, j'ai procédé à une compilation de données statistiques existantes sur le personnel de recherche de l'IRD, c'est-à-dire le personnel chercheur et ingénieur (de recherche et d'études) titulaire principalement, mais aussi contractuel sur certains points. Aux vues des ambitions déjà nombreuses du travail, je n'ai pu faire de focale sur le personnel administratif ni sur le personnel contractuel sur tous les aspects, bien que des enquêtes spécifiques seraient pertinentes. En outre, ma discipline étant l'anthropologie sociale, je n'ai pas lancé d'enquêtes par questionnaire sur tout le personnel de l'IRD pour avoir des données statistiques permettant d'établir les profils sociologiques des groupes concernés. Cela pourrait être un travail intéressant à mener à l'avenir par une personne spécialisée dans les méthodes quantitatives. Les données qualitatives (entretiens, récits de vie, parcours biographiques), qui sont principalement les miennes, permettent d'avoir des éléments, même si elles n'ont pas vocation à être représentatives.

Pour donner à voir les statistiques, j'ai décortiqué les bilans sociaux Ressources Humaines (RH) de 1998, 2000, 2004, 2006, 2016, 2020, 2021 et 2022. À partir de ces sources qui décrivent le personnel IRD, j'ai établi des calculs permettant de produire des données qui n'avaient pas été produites auparavant²³. Marie-Hélène Durand, dans son article de 2010 sur l'IRD, a mené ce travail sur les données allant jusqu'en 2007. Mais, à l'inverse de moi, elle a eu accès à toutes les données RH présentes au siège, à savoir les bases de données complètes. Cela n'a pas été mon cas, malgré des tentatives. J'ai toutefois pu bénéficier de données sur des sujets ponctuels suite à des demandes précises de ma part, comme le nombre d'enfants du personnel de recherche par exemple. En plus des bilans sociaux, j'ai eu accès aux chiffres-clés des avancements des chercheuses et chercheurs de l'IRD de novembre 2021 établis par la MEPR. J'ai pu m'appuyer également sur la « fiche égalité » de 2010 réalisée par Perine

²³ Pour le travail quantitatif, j'ai été épaulée par Marc Pilon, démographe à l'IRD avant de découvrir la retraite active. Je le remercie encore.

Sanglier, ancienne représentante égalité, ainsi que sur les résultats d'une consultation interne sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à l'IRD établis en avril 2020.

Sur la partie qualitative, j'ai mené 39 entretiens individuels et un entretien collectif avec 5 femmes (2 ingénieures, 2 CR et une post-doctorante au moment de l'enquête), soit 44 personnes interrogées en tout. Les entretiens se sont déroulés entre février 2022 et septembre 2023. Ils se sont tenus en présentiel à Paris, Marseille, Montpellier et dans un pays étranger pour 23 d'entre eux (domicile, un café, dans une salle de réunion ou dans le bureau de la personne concernée dans son unité de recherche). Un a été réalisé par téléphone et 16 ont été faits par visioconférence.

L'objet des entretiens était de connaître les parcours scientifique, professionnel, personnel et familial des personnes. En première phase d'entretien, je rappelais le contexte dans lequel je réalisais l'enquête en précisant que le but de l'échange est de recueillir leurs expériences dans le monde académique et leur trajectoire de scientifiques. Je laissais la personne commencer son récit de vie par le point de départ qu'elle souhaitait et je relançais, avec des questions préparées en amont, pour que l'échange prenne la forme d'une discussion semi-directive, autrement dit d'un récit de soi guidé. Pendant les entretiens, je notais sur un papier ou dans un coin de ma tête, les points qui avaient été peu développés par l'interlocuteur/interlocutrice sur lesquels revenir quand il/elle aurait fini son propos. Les entretiens ont donc pris des directions différentes en fonction de la personne interrogée, mais donnent tous des informations au minimum sur les mêmes thèmes identifiés à l'avance et sur lesquels je cherchais des informations : le type de science produite, le parcours scolaire, l'origine familiale, l'arrivée à l'IRD, le vécu à l'IRD, les relations avec les collègues, l'avancement de carrière, l'organisation du quotidien, la perception des rapports de pouvoir, l'avis sur le vécu des femmes (spécifiques ou non ? En quoi ?), sur les mesures parité/égalité à l'IRD et sur les expériences de partenariat.

J'ai demandé à enregistrer les entretiens afin de pouvoir réécouter les échanges et les analyser finement. L'accord d'enregistrement a été recueilli auprès des personnes concernées, en précisant de bien pointer les passages à ne pas mentionner directement dans le rapport ou à mentionner avec précaution. Deux personnes ont préféré que l'échange ne soit pas enregistré. Pour deux femmes, l'entretien s'est déroulé en deux parties. Le premier a une durée de 3h environ au total, et le second 1h30. En général, les entretiens ont duré entre 1h et 1h30, ce qui fait que l'analyse des données s'est faite à partir d'une réécoute d'environ 50h d'audio, rien que pour le terrain « IRD France ».

Je n'ai pas eu de difficulté pour trouver des enquêté·e·s. Tout d'abord, parce que la réception de ma recherche était bonne. Il est arrivé très fréquemment que des personnes me demandent de pouvoir faire un entretien car elles avaient des choses à dire. Avec elles, j'ai souvent débuté l'échange en demandant pourquoi elles pensaient cela. Ma sollicitation pour un rendez-vous a reçu un accueil enthousiaste, au point qu'une chercheuse ait débuté l'entretien en disant : « *Vous avez beaucoup de rendez-vous, ça marche bien, non ? Car c'est une offre qui doit susciter du désir* », au sens où les gens voudraient raconter leur expérience.

Effectivement, il y a même des entretiens que je n'ai pu honorer, faute de temps.

Deux chercheuses seulement, avec qui je n'ai pas pu faire d'entretiens, ont réagi avec véhémence à ma recherche. La première situation a eu lieu dans un laboratoire dans lequel une autre chercheuse allait se prêter à un entretien. En circulant dans les bureaux, elle m'a

présentée à cette autre collègue recrutée avant les années 1990 qui a réagi en disant qu'on « *les emmerde avec ces trucs de genre* » et qu'elles ont fait leur carrière, « *point* ».

Cette réaction vive renvoie à une tension qui traverse les échanges avec toutes les interlocutrices rencontrées : d'un côté il y a une envie et une nécessité de parler des conditions spécifiques des femmes, mais d'un autre, la volonté que l'on arrête de voir leur genre et qu'elles soient justes considérées comme des chercheurs s'exprime aussi.

La seconde situation d'agacement, qui m'a été exprimée directement, s'est déroulée dans un laboratoire de recherche dans lequel je présentais l'enquête sur l'IRD. La chercheuse s'est agacée précisément que l'institut demande cette recherche – avec des recommandations à la clef, à des chercheurs, en craignant une instrumentalisation des chercheurs à laquelle je participais. Le problème soulevé était celui d'un scepticisme quant à la démarche dans une institution qui cherche à montrer une bonne vitrine vers l'extérieur sur le plan de l'égalité professionnelle. Il y a effectivement des enjeux de positionnement et d'affichage qui méritent des débats et mises en garde. Face à ces réflexions pertinentes qui demandent à être prolongées afin de prendre en compte véritablement la gêne exprimée par la chercheuse en question, au regard d'implications plus larges sur le métier et les fonctions de chercheur, il semble que la commande d'une recherche (et non pas d'un rapport ou compte-rendu d'une personne chargée de mission) montre toutefois une volonté de remise en question en interne qui est bénéfique. Et ce, si elle est effectivement accompagnée de mesures qui amélioreront les choses et qu'elle participe dans une certaine mesure à faire réfléchir, faire des rappels et modifier des pratiques. Passer par de la recherche permet de se donner davantage les moyens de prendre en compte le sujet, et de ne pas le limiter à un sujet administratif – même si on ne sait pas si les résultats et suggestions seront en réalité pris en compte. Enfin, il est de la responsabilité des chercheurs/chercheuses, à mon sens, de documenter les dynamiques, en étant de l'intérieur pour tenter de faire influencer des décisions pour que l'institut s'adapte aux individus qui la composent et non l'inverse.

Concrètement, pour l'enquête sur l'IRD, j'ai d'abord cherché à rencontrer des chercheurs et chercheuses de générations plus anciennes (à l'IRD depuis la fin des années 1970 et 1980) en demandant les contacts autour de moi ou en sélectionnant les mails directement dans la messagerie IRD. J'ai récupéré des noms de femmes proches de la retraite ou retraitées auprès de mes connaissances proches. Petit à petit, j'ai étendu le cercle à des personnes que je ne connaissais pas et qui étaient éloignées des sciences sociales. Puis, par l'intermédiaire de la directrice-adjointe du département Sociétés, j'ai eu accès à des femmes de différentes générations qui sont dans des disciplines variées. Chacune des personnes rencontrées m'a cité des noms de personnes à interroger. De contacts en contacts, j'ai essayé de diversifier au maximum les UMR représentées, les disciplines, les âges et les profils.

En termes de villes, j'ai eu accès à des personnes qui travaillent dans cinq villes différentes (Marseille, Paris, Grenoble, Montpellier, Brest) et à un représentant à l'étranger que j'ai rencontré dans son pays d'expatriation. Concernant les disciplines, les personnes qui ont participé aux entretiens se répartissent dans 13 disciplines différentes (selon leur manière de les présenter, à savoir : physique, géographie, biologie, sociologie, démographie, économie, anthropologie, océanographie, climatologie, santé, chimie, sismologie, phytologie). Ces personnes sont dans 12 laboratoires différents.

Mon échantillon n'est pas représentatif puisqu'il est qualitatif, mais j'ai essayé d'avoir une diversité générationnelle et disciplinaire, mais aussi de statuts et de responsabilités. Des

personnes m'ont été « conseillées » pour une raison spécifique (*« son ou sa conjointe est à l'IRD », « c'est un père monoparent », « elle a eu une carrière fulgurante », « il est connu pour être macho », « elle en a bavé »...*) et d'autres m'ont été recommandées sans description particulière. J'ai aussi profité de toute occasion de rencontres de personnes de l'IRD, que je ne connaissais pas, pour leur proposer un entretien. En outre, j'ai aussi cherché à avoir des directrices de laboratoire dans mon échantillon. J'en ai recensées sur IRD Lab au hasard, puis je leur ai envoyé un mail en espérant des réponses positives – trois me sont parvenues.

Dans l'échantillon plus détaillé, on compte 45 personnes interrogées parmi lesquelles :

- 34 chercheurs/chercheuses, titulaires de l'IRD ou d'une UMR à tutelle IRD dont 7 éméritat (5 femmes et 2 hommes)
- 4 ingénieures/ingénieur de recherche, titulaires de l'IRD (2 femmes, 1 homme) ou d'une UMR à tutelle IRD (1 femme)
- 1 ingénieure d'études titulaire, dans une UMR IRD
- 3 personnes contractuelles, en post-doctorat à l'IRD, au moment de l'enquête (2 hommes, 1 femme)
- 1 doctorante
- 2 personnes retraitées de l'IRD au moment de l'enquête (1 homme, 1 femme)

Sur 39 entretiens individuels, 27 ont été faits avec des femmes et 12 avec des hommes. En plus, un entretien collectif a été réalisé dans une UMR avec 5 femmes (deux ingénieures de recherche, deux chargées de recherche et une post-doctorante au moment de l'enquête). Au total, 32 femmes ont donc été interrogées : 3 ingénieures de recherche, 1 ingénieure d'études, 10 chargées de recherche, 8 directrices de recherche, 5 directrices de recherche émérites, 1 maîtresse de conférences d'une UMR IRD, 1 post-doctorante IRD, 1 doctorante IRD et 1 retraitée (directrice de recherche). Les 13 hommes interrogés sont chargé de recherche (un de 51 ans), ingénieur (un de 47 ans), directeurs de recherche (8) dont deux émérites, post-doctorants (un de 35 ans et un de 39 ans), retraité (79 ans).

Après la tenue des entretiens, l'analyse se fait en plusieurs étapes. D'abord, j'ai réécouté les entretiens en prenant des notes. Je me suis penchée sur chaque entretien pour retracer factuellement la trajectoire. J'ai fait le point des réponses sur des rubriques spécifiques (la socialisation, le projet de faire de la recherche, la description de l'organisation familiale, la situation matrimoniale...) J'en ai fait un résumé. Ensuite, j'ai construit un tableau regroupant les caractéristiques sociologiques et biographiques. Dans un autre temps, j'ai analysé les entretiens de manière transversale en cherchant à repérer les récurrences et les différences dans les parcours ainsi que dans les parcours ; notamment au prisme du genre. L'analyse consiste à dégager de grandes thématiques qui reviennent tout le temps, celles qui sont uniques dans les entretiens ou celles qui sont présentes parfois selon le profil de la personne interrogée. Pour ce faire, un gros travail de mémorisation du contenu de chaque entretien doit être fait, c'est pourquoi il m'est arrivé d'en écouter plusieurs deux ou trois fois. Dans les entretiens, il y a les informations que les personnes verbalisent, mais l'intérêt se porte aussi sur l'ordre dans lequel elles sont ou non mobilisées dans l'entretien. Je me suis intéressée donc au contenu, mais aussi aux éléments que les personnes choisissent ou non d'aborder et à la structuration du déroulé de l'échange.

Pour la restitution des résultats, la question de l'anonymat s'est posée. Certaines personnes qui ont participé aux entretiens n'avaient absolument aucune crainte à être reconnues. D'autres préféraient l'utilisation d'un pseudonyme et que les informations soient dissimulées

autant que possible. J'ai fait en sorte de respecter les demandes. D'un point de vue pratique, j'ai dissimulé les disciplines la plupart du temps. Pour celles et ceux qui ont des responsabilités dans la gouvernance ou leurs laboratoires à différents niveaux, j'ai laissé des formules floues du type « une personne qui a des fonctions de responsable ». L'exercice d'anonymisation est beaucoup plus compliqué pour les femmes qui sont arrivées dans les années 1980 à l'IRD car elles étaient peu nombreuses. J'ai tenté d'écrire leur parcours en cachant leurs pays d'expatriation, leurs sujets de recherche parfois ou des événements qui les rendraient trop reconnaissables. Cela fait que des informations importantes sur leurs parcours de scientifique, comme leurs sujets de recherche, ne sont pas toujours mentionnés. Ce choix, au profit de l'anonymat, présente une limite dans le sens puisqu'il ne permet pas de croiser la trajectoire biographique à l'évolution des objets scientifiques traités par une personne.

L'apport des récits de vie

Il n'est pas toujours évident pour des personnes qui travaillent dans des disciplines dont le régime de preuve se fait par le chiffre d'accepter la robustesse des entretiens comme méthodes d'enquête. Le recueil de données est en effet déclaratif et dépend de ce que la personne décide ou non de dire. Aussi, on voudrait pouvoir tout quantifier. Or, sur certains sujets tels que celui traité, nous sommes en présence de phénomènes sociaux diffus, de normes ancrées, de mécanismes de reproduction sociale. Il s'agit de vie humaine, donc de choix, d'opportunités, d'occasions manquées, de limites non dites, d'informalité. Les récits de vie permettent de visibiliser des mécanismes et de trouver des éléments convergents qui ont orienté les actes individuels et collectifs, mais ils n'apportent pas de réponse absolue. La méthode des récits de vie permet de faire ressortir des éléments complexes, nuancés et ancrés dans les expériences vécues.

Quelle est la part du poids des normes et quelle est la part des choix individuels dans les trajectoires ? Cette question est au cœur du questionnement sur les inégalités entre hommes et femmes. Si des chercheuses comme Anne E. Preston ont cherché à quantifier les raisons qui expliquent pourquoi des femmes quittaient la recherche aux Etats-Unis en 1994 par exemple, ce sont en fait des cheminements complexes, individuels et collectifs, qui guident les choix individuels. La mise en variable quantitative simplifie nécessairement la complexité du social. Il est possible de systématiser des expériences sociales : quantifier le nombre d'enfants, le nombre de femmes à des postes, le nombre d'années que les femmes/hommes prennent pour devenir directrices/directeurs de recherche, l'effet concret de la naissance d'un enfant sur les publications, etc, mais il est très difficile d'automatiser les liens de cause à effet par des données statistiques sur des sujets qui appellent un tel degré d'intériorisation des normes et des rôles sociaux. Par exemple, il paraît compliqué de pouvoir arriver à des affirmations de type : les femmes acceptent moins un poste dans la gouvernance car le poids des normes joue à 20%, le manque de temps à 30%, le refus du/de la partenaire à 12%, le sentiment d'illégitimité à 6%, l'absence d'envie à 3%... Ou : le poids de la société joue pour 70% et les choix individuels pour 30%, puisque les deux sont largement liés.

Une femme, DR à l'IRD, a répondu la chose suivante lorsque je lui ai demandé pourquoi elle avait refusé au départ le poste de responsabilité qui lui était proposé :

« C'est une bonne question. Je n'ai pas la réponse. Parce que je n'avais pas envie. Parce que c'était à Marseille et que j'ai ma fille, il fallait faire des allers-retours et que mon organisation est déjà compliquée. Sûrement parce que je me sentais déjà débordée par tout le travail que j'avais. Parce que, aussi, ça affaiblit ton propre travail de recherche et j'avais peur de cet affaiblissement. »

Les récits de vie montrent que plusieurs éléments concomitants sont souvent en jeu, et qu'ils ne sont pas toujours conscientisés avant l'entretien. Ce faisant, le qualitatif est complémentaire du quantitatif car il rend compte des logiques imbriquées et laisse place à des personnes à la fois précises et complexes.

L'approche par les récits de vie, mise en place par des sociologues ou des anthropologues, qui consiste à faire en sorte que des personnes racontent leur parcours au regard d'un intérêt particulier (dans notre cas le vécu dans le monde de la recherche) est complémentaire des approches statistiques, historiques et spatiales. Elle est primordiale en ce qu'elle incarne les données chiffrées. Elle peut, dans certains cas aussi, être également à l'origine d'expérimentations statistiques. En donnant de la chair aux constats statistiques et un ancrage concret des problématiques scientifiques dans la vie des individus et des groupes sociaux, cette approche favorise des actions effectives qui collent avec les réalités vécues par les personnes. En livrant leurs témoignages, elles participent directement parfois, ou indirectement par le contenu du récit, à formuler des besoins. Ainsi, l'action politique ou institutionnelle ne peut être pensée sans le recueil d'expériences concrètes, même si celles-ci sont restituées à travers le filtre de la personne qui raconte et de l'intermédiaire de la personne qui les donnent à voir.

L'approche par les récits de vie dévoile les réalités sociales complexes qui sont présentes derrière les chiffres ou de compenser l'absence de données statistiques. Elle permet de faire dire ce qui est parfois de l'ordre du non-dit. Elle est aussi dépendante des silences et des choix discursifs faits par les interlocuteurs et interlocutrices. Elle repose sur le recueil de récits subjectifs de situations données. Si l'analyse est tributaire de la subjectivité des interlocuteurs et interlocutrices, des faits incontestables et redondants dans les entretiens, et entre entretiens, permettent, cependant, de tirer des éléments objectifs caractérisant ces situations. Le fait, par exemple, que toutes les femmes rencontrées disent qu'il est particulièrement ardu d'articuler leurs responsabilités familiales avec leur travail de chercheuse – à l'exception de celles qui ont une situation familiale particulière, et qu'elles décrivent en quoi, nous renvoie à des données objectives sur le déroulé des journées et la division sexuelle du travail la plus communément partagée – et socialement conditionnée.

Les entretiens ne donnent pas simplement à voir des vies individuelles. En effet, la superposition des parcours permet de dégager des spécificités de certains groupes ou individus, des privilèges ou des désavantages, et des récurrences qui donnent à voir des dynamiques structurelles qui traversent les sociétés.

En plus des entretiens, les discussions informelles, répétées, avec des collègues au fil des années et pendant l'enquête, ont fourni de la matière empirique pour l'étude.

En outre, ayant encadré une stagiaire de master 1 sur les dispositifs de collaboration scientifique (JÉAI...) et le genre à l'IRD, avec la représentante égalité et une chercheuse de l'IRD, j'ai eu accès à des personnes du siège de différents services et pu recueillir des points de vue sur les mesures égalité dans l'institut. Par ailleurs, j'ai bénéficié d'une proximité avec l'ancienne responsable égalité pendant la première année du post-doctorat, ce qui m'a également donné accès au fonctionnement du dispositif égalité vu de l'intérieur ; à travers les personnes qui œuvrent à sa mise en place. J'ai pu faire le constat qu'il y avait des signalements pour harcèlement, dont sexiste et parfois sexuel, à l'IRD.

Le terrain au Togo

La deuxième enquête parallèle sur le sujet des inégalités de pouvoir, dont de genre, dans la recherche académique a été menée au Togo, à Lomé (dans la capitale). Il s'agit d'une collecte des données, principalement qualitative, auprès de chercheurs et chercheuses du public qui sont enseignants-chercheurs et enseignantes-chercheuses à l'Université de Lomé. Il existe des chercheuses dans des instituts de recherche publics, mais le corps de chercheurs/chercheuses dans le pays est surtout constitué d'universitaires. C'est ce qui explique la focale sur les universitaires.

Ce terrain a été choisi pour plusieurs raisons. D'une part, je travaille sur place depuis 2015 – en accueil dans une unité de recherche partenaire de l'IRD depuis de longues années, et j'ai pu faire des observations sur le long terme sur le sort des femmes chercheuses dans le cadre de leur métier. Par ailleurs, mes précédents travaux ont porté sur des femmes au Togo, du secteur privé, qui déstabilisent les normes de genre en ce qu'elles sont dans une trajectoire de réussite économique et socioprofessionnelle qui leur apporte argent et notoriété sociale (Vampo, 2020). Au centre du questionnement se situaient donc les parcours de réussite (par l'entrepreneuriat en l'occurrence) de ces femmes atypiques au regard des rapports de genre en place. Je m'intéressais aussi aux perceptions sociales sur les femmes en réussite et aux critères de la réussite genrés. Parmi ces femmes, plusieurs étaient célibataires après 30 ans – ce qui est très rare et mal vu au Togo pour une femme en particulier (Vampo, Ouattara, 2023). J'ai donc poursuivi des recherches à Lomé sur le célibat tardif dans le cadre d'un premier post-doctorat IRD sur un projet ANR coordonné par Fatoumata Ouattara. Il s'est trouvé que, comme les cheffes d'entreprise suivies pendant mon doctorat, le profil récurrent de femmes célibataires correspondait à celles qui étaient dans une situation d'autonomie économique, libres de leur déplacement et souvent plus dans leur prise de paroles (y compris dans les médias ou sur internet pour certaines). L'indépendance économique des femmes joue dans le fait de ne pas être considérées comme des épouses idéales. Elles mobilisent l'idée qu'elles ne sont pas « dociles ». Celles qui ont fait des études étaient taxées « d'intellectuelles » qui pensent trop, s'expriment trop, contestent trop. Mes précédentes recherches ont donc préfiguré la pertinence de travailler sur le stigmate de l'intellectuelle – au prisme du genre – dans ce contexte et à partir de femmes qui en sont littéralement de par leur profession.

Ces éléments qualitatifs constituent le cadre justifiant la recherche actuelle au Togo. En outre, si on regarde la part des femmes dans les chiffres, on constate leur faible présence dans le monde académique. Le terrain togolais prend sens au regard du fait que 9,3% des chercheurs sont des femmes (Unesco, 2018) – ce qui le place dans les derniers pays du classement sur le continent africain concernant le sujet. En termes de parité dans la recherche, l'Afrique se situe près de la moyenne mondiale, mais elle connaît de fortes disparités entre les pays. Par exemple, 5% des chercheurs sont des chercheuses au Tchad, mais elles représentent 55% en Tunisie.

Concrètement au Togo, l'enquête menée a consisté d'abord à rassembler les données statistiques plus précises sur la part des femmes en recherche, leurs grades et leurs responsabilités ainsi que sur les étudiantes dans le supérieur. Il y a deux universités publiques au Togo (Lomé et Kara). J'ai circonscrit le terrain à l'Université de Lomé. En outre, comme pour l'enquête sur le personnel IRD, des entretiens semi-directifs ont été menés auprès de deux doctorantes, six docteurs (sans poste), trois maîtres-assistantes, trois maîtresses de conférences, deux professeures titulaires, un maître de conférences et un maître-assistant. Les enseignantes-chercheuses ont présenté les conditions dans lesquelles elles ont effectué leurs études supérieures avant d'en venir à leur vie professionnelle. Les enseignantes-chercheuses

enquêtées ont commencé leur carrière universitaire entre 2003 et 2017 avec un niveau master pour certaines, car l'université manquait de personnel compétent dans certains domaines au milieu des années 2000, et avec un doctorat pour d'autres. Une discussion de groupe a été menée avec six enseignantes-chercheuses pendant quatre heures. Les disciplines représentées dans ces entretiens concernent aussi bien les sciences sociales que les sciences dites « dures ». Neuf disciplines sont représentées dans l'échantillon.

Pour mener à bien cette recherche, j'ai bénéficié de l'appui d'un réseau de femmes scientifiques en place à Lomé depuis 2019 intitulé « Réseau des femmes de l'enseignement supérieur du Togo » (REFEST) dont je connaissais des membres actifs. Elles m'ont partagé des données recueillies par questionnaire qu'elles avaient pu amasser pour le réseau et son plaidoyer. Par ailleurs, j'ai identifié avec elles des questions prioritaires à poser avant d'élaborer mon guide d'entretiens. Plusieurs d'entre elles se sont prêtées à l'exercice de l'entretien et m'ont donné des contacts d'autres femmes qui n'en faisaient pas partie. J'ai eu accès également à des chercheuses et chercheurs avec qui j'avais pu travailler les années auparavant ou des inconnus dont le contact m'a été donné.

La pertinence du terrain togolais sur les inégalités de genre dans la recherche, d'un point de vue des rapports de genre, est ainsi claire. Il permet d'aborder la question des inégalités entre hommes et femmes dans le milieu académique togolais, mais aussi les logiques inégalitaires, sur le plan du genre, à l'œuvre dans le cadre des partenariats Nord/Sud. En outre, c'est aussi un terrain propice à l'étude des asymétries dans le partenariat Nord/Sud dans la mesure où l'Université de Lomé et l'unité de recherche qui m'accueillaient sont des partenaires anciens de l'Orstom et de l'IRD. Pendant de longues années, cette unité a été fondée et présidée par une française ; ce qui conditionne nécessairement des rapports de dépendance spécifiques. Enfin, le Togo est un bon cas d'études pour réfléchir aux partenariats car la situation géopolitique de l'Afrique de l'Ouest et Centrale fait que de nombreux chercheurs/chercheuses qui ne peuvent plus accéder à leurs terrains d'études tentent de rapatrier leurs recherches au Togo. Dans ce cadre, le pays devient un terrain stratégique pour la recherche expatriée française. Cette position ouvre une potentialité de rééquilibrage dans les rapports de dépendance ; ce qui est particulièrement intéressant.

De Madagascar au Tchad dans le cadre d'une mission expertise IRD

Lors de l'élaboration du projet de post-doctorat, il était question de reproduire la recherche à Madagascar, pays où le nombre de femmes en recherche est relativement élevé (32%, Unesco, 2018). Une mission longue durée était prévue à cet effet dans ce pays choisi par ailleurs par l'IRD comme pays-pilote pour la mise en place d'un réseau international de femmes de sciences. Finalement, ce pan de l'enquête n'a pas pu être réalisé faute de faisabilité au regard de ma participation active à l'expertise collective de l'IRD sur le genre et l'enseignement supérieur et la recherche au Tchad qui m'amenait sur une littérature scientifique et un contexte social nouveau. Par ailleurs, elle a impliqué trois séjours d'enquête et de travail collectif au Tchad. Les collègues du Tchad et du Burkina Faso sont également venus une fois à Marseille.

Le ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche Scientifique et de l'Innovation du Tchad (MESRSI) a sollicité l'Institut de Recherche pour le Développement (IRD) pour mener une expertise scientifique collective, avec l'appui du Centre National de Recherche pour le Développement (CNRD) et l'Ambassade de France au Tchad. Cette expertise s'est déroulée d'octobre 2022 à décembre 2023. Un comité pluridisciplinaire a été mobilisé. Il est composé de douze experts tchadiens, burkinabé et français, représentant diverses disciplines

(anthropologie, géographie, démographie, sociologie, sciences politiques, droits, etc....). L'expertise collective apporte un éclairage scientifique autour de trois axes thématiques étroitement liés que sont les luttes féminines et l'application de la politique de genre au Tchad, l'éducation des filles et des femmes dans l'éducation et l'enseignement supérieur et la recherche (ESR) et les représentations sociales concernant les femmes diplômées de l'enseignement supérieur et de la recherche, ainsi que leurs expériences personnelles. Des groupes de travail ont été formés autour de ces grands axes.

Des entretiens semi-directifs ont été réalisés avec 36 personnes par une chercheuse de l'université de N'Djamena, deux chercheuses de l'IRD, un étudiant et une étudiante du Tchad.

La population d'enseignantes-chercheuses au Tchad est estimée à 200. On appelle « enseignantes-chercheuses » au Tchad toutes les femmes qui enseignent ou qui font de la recherche dans l'une des institutions du ministère de l'enseignement supérieur. Un doctorat n'est pas exigé pour accéder à ce statut, contrairement à d'autres pays où le doctorat est indispensable. En pratique donc, l'enquête a porté en partie sur des femmes, enseignantes-chercheuses, qui sont en train de faire leurs thèses – au Tchad (depuis 2019 car avant les écoles doctorales n'existaient pas) ou à l'étranger ; ce qui complexifie encore davantage leur quotidien marqué par une superposition des tâches et des responsabilités. Celles qui ont un grade bac +5 sont des assistantes, tandis que les titulaires d'un doctorat sont des assistantes d'université. Les grades supérieurs, auxquels ne peuvent prétendre les personnes qui n'ont pas de doctorat, sont les maîtresses-assistantes, les maîtresses de conférences et les professeures titulaires. Il n'y a pas de professeurs titulaires femmes au Tchad.

RÉSULTATS

Une parité presque atteinte à l'IRD aujourd'hui ?

« Ils aiment bien mélanger les grades et dire regardez à l'IRD on est à l'égalité. Il faut regarder à tous les grades. » (Femme, DR, janvier 2023)

Cette partie dresse un panorama statistique des agents IRD en 2021 et sur le temps long. Il permet plus particulièrement de voir la place occupée par les femmes dans l'institut. Après avoir établi la tendance générale entre 1958 et 2021, je ferai un état des lieux de leur place dans la recherche en 2021 – date du dernier rapport social unique auquel j'ai eu accès. En combinant à la fois la description de la situation actuelle et une perspective historique, je détaillerai le corps des chercheurs/chercheuses par âge, discipline et grade. La section d'après portera sur l'évolution des promotions au grade de DR selon le genre. Enfin, je terminerai par la part des femmes dans le management supérieur de l'IRD.

Conformément aux catégories employées dans les bilans sociaux, le corps des chercheurs correspond aux directeurs/directrices de recherche (DR) et chargés/chargées de recherche (CR). Le corps des ingénieurs et techniciens (IR/IT) comprend les ingénieurs/ingénieures de recherche (IR), les ingénieurs/ingénieures d'études (IE), assistant/assistante ingénieur (AI), techniciens/techniciennes de la recherche (T), les adjoints/adjointes techniques de la recherche (AJT), le personnel recruté sur place (PRP).

Une part des femmes dans l'institut en augmentation au fil du temps (1990-2021)

On observe une augmentation de la part des femmes parmi les agents IRD en général, c'est-à-dire une féminisation progressive de l'IRD. C'est en 2021 seulement que la part des femmes atteint les 50% en 2021.

Part des femmes à l'IRD (tous postes confondus)

1990	2001	2005	2006	2012	2016	2021
27,6%	33%	38%	39,6%	44%	46%	50%

Sources : bilans sociaux 1990, 2001, 2005, 2006, 2016, bilan parité 2012, rapport social unique de 2021, calculs personnels.

De quelles femmes s'agit-il ? Observe-t-on une hausse du nombre de chercheuses en particulier ?

Une part grandissante des chercheuses, mais néanmoins toujours inférieure à celle des hommes

Le nombre et la part des femmes sur des postes de recherche s'est effectivement accrue au fil des années. Pour retracer cette tendance, je me suis appuyée sur les bilans sociaux de 1990, 2001, 2005, 2006, le bilan parité de 2012 et le rapport social unique RH de 2021. Ce n'est que depuis 1989 qu'il existe des données sur l'effectif des chercheurs/chercheuses détaillées par sexe, cohérentes entre elles et estimées de façon identique au 31 décembre de chaque année. Pour la période antérieure à 1990, on possède les données établies par Marie-Hélène Durand dans son article de 2010. En mettant en œuvre un travail d'envergure, elle a reconstitué les effectifs de l'ORSTOM de manière relativement fiable depuis 1958 grâce à des archives. Les données donnent à voir une très lente progression des femmes chercheuses à l'IRD entre 1958 et 1985.

Résumé des tendances sur le nombre de femmes à l'ORSTOM entre 1958 et 1985

De 1945 à 1957 : quelques femmes en physiologie végétale ou géophysique

1958 : 12 femmes sur 118 chercheurs/chercheuses, soit 10% des chercheurs/chercheuses

1959 : 16 femmes/195 alors que l'effectif du corps chercheur double pratiquement

1981 : 27 femmes/583 hommes soit 4% des chercheurs/chercheuses, ce qui est moins qu'en 1958.

1985 : 61 femmes

Source : DURAND Marie-Hélène, « La lente progression des femmes chercheuses à l'IRD (ex-ORSTOM) », L'Homme & la Société, 2010/2-3 (n° 176-177), pp. 213-245.

L'origine de l'IRD remonte à 1937 avec la création du Conseil de la France d'Outre-Mer (CFOM), devenu Office de la recherche scientifique coloniale (ORSC) en 1942, l'ORSOM en 1949 et l'ORSTOM de 1953 à 1998. Dès ses débuts comme instrument colonial puis de coopération néocoloniale, l'institut est marqué par une « mentalité du monde colonial qui n'ouvrirait pas ses carrières aux femmes » (Durand, 2010 : 214). Bernard Hours parle « d'univers des broussards masculins » dans lequel « la venue des femmes n'allait pas de soi ; leur solitude étant fréquente » (2020 : 62). Les épouses étaient perçues comme des « suiveuses de leurs maris dans leurs expatriations d'Outre-Mer » (Ibid : 63). La science coloniale, fortement basée sur la collecte et l'inventaire des ressources (Ibid : 17), fait intervenir quelques femmes élèves ORSOM comme Yvonne Crenn en géophysique, Juliette Belet en biochimie ou Danièle Scheidecker en physiologie végétale entre 1945 et 1950. Précédées par quelques femmes pionnières parmi les pionnières envoyées sur une longue période en Afrique pour des activités d'inventaire botanique peu valorisées (Durand : 216), elles n'ont toutefois pas été recrutées dans le corps des chercheurs. Dans les années 1950, on compte quelques femmes, parfois recrutées sur contrat, dans les domaines de la biologie végétale, entomologie ou biochimie.

C'est en 1957 que la première femme en sciences humaines, Antoinette Hallaire, géographe, est recrutée à l'ORSOM. S'il est difficile de retracer l'évolution précise des effectifs de chercheurs sur le temps long car les statuts, fonctions et dénominations ont évolué, Marie-

Hélène Durand (Ibid. : 220) a établi toutefois des tendances sur la faible présence des femmes à l'IRD entre 1958 et 1981. En effet, en 1958, l'Orstom comptait 118 chercheurs dont 12 femmes (près de 10%). En 1959, l'effectif de chercheurs est passé à 195 chercheurs dont 16 femmes. En 1981, soit 22 ans après, elles ne sont que 27 femmes chercheuses, et sur un total de 583 hommes (soit 4% de l'effectif). Les pionnières, séparées en deux générations (avant ou après 1981) sont à situer entre 1958 et 1982 dans une période marquée par une hausse nette des effectifs chercheurs. Il aura effectivement été multiplié par 5 sur la période. Les femmes présentes à l'époque sont surtout des femmes de chercheurs ou des célibataires dans des disciplines liées à la biologie.

La date pivot dans la féminisation de l'ORSTOM est 1982. En effet, entre 1982 et 1985, le nombre de femmes double, passant de 34 en 1982 à 61 en 1985. Cette augmentation s'explique par une brusque augmentation des postes. En 1982 par exemple, huit personnes ont été recrutées en sciences humaines la même année. Elle est liée au passage des établissements de recherche en EPST allant de pair avec un investissement plus massif dans la recherche.

Deux chercheuses ayant intégré l'ORSTOM dans ces années-là diront que « *c'est grâce à Mitterrand* ». Elles entendent deux choses par là : d'une part, que la réforme des établissements a joué en leur faveur, d'autre part, que l'arrivée de la gauche au pouvoir a permis un changement de couleur politique au sein de l'ORSTOM plus favorable aux femmes. Guy Camus, qui a dirigé l'ORSTOM pendant 20 ans jusqu'en 1980 est décrit comme un « fidèle gaulliste » au « profil autoritaire affirmé » (Hours : 25). Un chercheur de l'IRD recruté dans les années 1970 se souvient de Guy Camus qui disait explicitement que l'ORSTOM « *ce n'est pas pour les femmes* ». Il se remémore en entretien son sexisme et son racisme également. L'ORSTOM était soumis au pouvoir politique et donc soumis aux tendances politiques. Plusieurs chercheuses et chercheurs en sciences sociales, présent ou recrutées au début des années 80, racontent la manière dont l'ORSTOM était « *une soupe tiers-mondiste* » désormais constituée de personnes « *de gauche et d'extrême-gauche* », « *voulant faire la révolution* », notamment en Afrique. C'était le cas en particulier en sciences sociales, même si tout le monde ne correspondait pas à cette description non plus. Cette période était aussi propice pour les femmes en France ; le droit à l'avortement étant été voté en 1975 par exemple. L'arrivée des femmes est donc fortement associée au contexte politique plus global, notamment en ce qui concerne les droits des femmes.

En termes de tendances sur le temps long, établies par M-H. Durand, on peut noter qu'entre 1952 et 1999, le recrutement des femmes est faible mais continu. Il s'agit surtout de femmes en sciences sociales, souvent célibataires ou mariées à un IRDien (Ibid, 2010).

Le deuxième pic dans la féminisation de l'IRD intervient au début des années 2000, où « le métier de chercheur se banalise pour les femmes » (Ibid : 221). Après les toutes premières femmes arrivées entre les années 1950 et 1980, celles qui sont rentrées après le rebond de 1982, une troisième phase de la féminisation se dessine dès 1999, et dans des disciplines plus diversifiées.

J'ai retracé les effectifs des chercheuses et des chercheurs entre 1990 et 2021. Je l'ai mis en parallèle avec l'évolution de l'effectif de l'IRD pour voir s'il s'agissait seulement d'un effet d'une augmentation de cet effectif global. J'ai calculé les parts des femmes à l'IRD sur chaque année pour voir si celle-ci augmentait.

Tableau 1 - Évolution du nombre de chercheuses et de leur part dans l'effectif global des chercheurs de l'IRD (1990-2021)

Année	1990	2001	2005	2012	2016	2021
Femmes	71	124	166	271	286	352
Hommes	698	648	586	570	520	550
Total	769	772	752	841	806	902
% de chercheuses	9,2	16	22	32	35	39

Sources : Bilans sociaux 1990, 2001, 2005, 2016, rapport social unique de 2021 ; bilan parité 2012, calculs personnels

Entre 1990 et 2021, on voit une augmentation de 281 chercheuses. Leur nombre a donc été multiplié par 5 alors que l'effectif total de chercheurs/chercheuses a été multiplié par 1,3. L'augmentation du nombre de chercheuses n'est donc pas liée à la seule augmentation des effectifs globaux.

Pour les hommes, leur nombre a baissé ainsi que leur part dans l'effectif global. Sur la période concernée, on note une baisse de 148 chercheurs. Mais, malgré la baisse, les hommes chercheurs restent toujours plus nombreux que les femmes.

Ces premières données retraçant l'évolution de l'effectif du personnel chercheur rappelle **une précaution** lorsqu'on lit la phrase suivante dans le rapport social unique de 2021 : « la part de femmes parmi les 2186 agents payés par l'IRD au 31/12/2021 est de 50% ». Il convient d'affiner le constat en regardant par corps, types de contrats, statuts et grades des femmes et des hommes.

Qu'en est-il en 2021 ?

Selon le rapport social unique, au 31 décembre 2021, l'IRD emploie **2 186 personnes** (agents permanents et temporaires).

Parmi ces 2 186 personnes, la part du personnel permanent (titulaires, CDI de droit public et étranger) représente 77% des effectifs. La part de personnel temporaire (CDD, Volontaires, Post Doc, doctorants, Apprentis) représente 22% des effectifs. La part des autres personnels (Mises à disposition, mises en délégation entrantes) représente 1% des effectifs.

Sur ces 2 186 agents, **902 sont chercheurs/chercheuses**, soit 41% de l'effectif global de l'IRD. Les femmes sont 352, soit 39 % du corps chercheur (61% pour les hommes).

Il y a plus d'hommes parmi les chercheurs/chercheuses permanents.

Que ce soit pour les hommes ou les femmes, la part de permanent/permanente est plus grande que celle des personnes en contrats temporaires. Toutefois, la part des temporaires est plus grande chez les femmes que chez les hommes : 26% contre 16,3%.

Parmi les hommes chercheurs, **83,7%** sont des chercheurs permanents, soit 460 hommes. Parmi les femmes chercheuses, **74%** sont des chercheuses permanentes, soit 259 femmes sur 352.

- **Les ingénieurs/ingénieures et techniciens/techniciennes :**

L'IRD comptait 1051 **ingénieurs/ingénieures et techniciens/techniciennes** en décembre 2021 soit 48% de l'effectif, soit une part plus grande que de chercheurs/chercheuses (41%)²⁴.

Il y a **plus de femmes que d'hommes dans la catégorie des IR et IT** : 650 femmes (**62%** de l'effectif total) contre 401 hommes (**38%**).

Parmi les IR/IT (les 1051 personnes donc), 69% des effectifs sont permanents (724 personnes) et 31% sont temporaires (324 personnes). Il y a pratiquement le même nombre de femmes et d'hommes IR/IT qui sont en contrat permanent qu'en temporaire. En effet, 70% des femmes (451) sont permanentes et 68% des hommes (273) le sont. 30% des femmes et 32% hommes IT/IR sont des agents temporaires.

Mais, en distinguant les IR et les IT, on voit clairement que **les femmes sont plus techniciennes qu'ingénieures de recherche** :

En 2021, les femmes représentent 77% des IT en étant 152 sur 198 IT. Elles représentent néanmoins 42% des IR (60 femmes sur 144 IR).

Le personnel technicien, et ingénieur dans une moindre mesure, est chargé de l'appui aux activités de recherche, manipulation, formation, gestion ou valorisation de la recherche. Ce sont des tâches d'exécution, réalisées principalement pour autrui en principe. Pour l'IRD, la composante féminine de cette main-d'œuvre, souvent considérée comme subalterne, est nette.

Pour aller plus loin

Waquet Françoise, 2022, *Dans les coulisses de la science. Techniciens, petites mains et autres travailleurs invisibles*, CNRS éditions, 346 p.

Description par âge des corps chercheur et IT/IR

- **Pour les chercheurs/chercheuses**

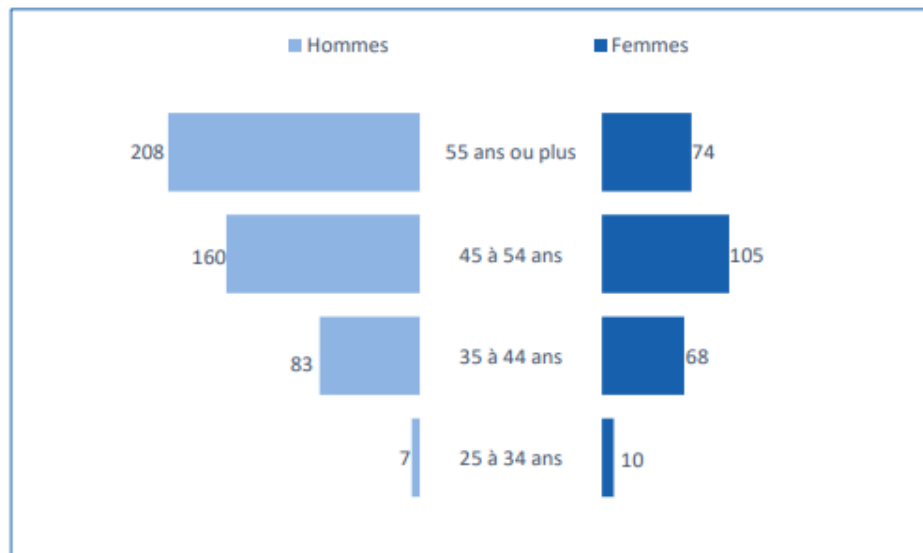
Les pyramides des âges des chercheurs/chercheuses fonctionnaires montrent que les femmes sont plus jeunes que les hommes.

²⁴ Le restant correspond à 233 PRPP : Personnels Recrutés sur Place Permanents, que le rapport social unique de 2021 comprend parfois dans les IT. Le personnel recruté sur place permanent (PRPP) est le terme utilisé pour qualifier le personnel recruté à l'étranger et dans les COM sur des contrats à durée indéterminée, quand cette modalité existe dans le droit local.

La faible part des femmes dans les 55 ans ou plus et le maintien d'un écart conséquent pour les 45-54 ans, sont l'effet d'une longue période où l'IRD ne recrutait pas ou peu de femmes.

Pour les générations plus jeunes, l'écart entre le nombre de femmes et d'hommes est plus réduit : il est de 134 chez les 55 ans et plus, de 55 pour les 45-54 ans, de 15 pour les 35-44 ans. Les femmes sont mêmes plus nombreuses dans la catégorie 25-34 ans, même si l'effectif est petit.

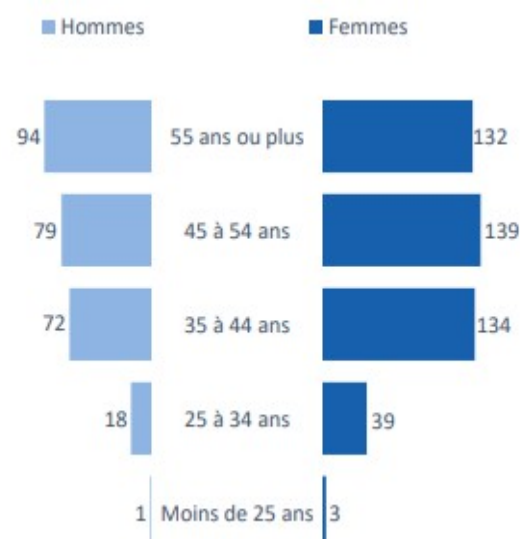
Pyramides des âges des agents fonctionnaires chercheurs/chercheuses



- **Pour les IR et IT**

La répartition par âge des IR et IT montre que les femmes sont plus nombreuses dans toutes les catégories d'âges et qu'elles se répartissent pratiquement en nombre égal dans les tranches d'âge 35-44 ans, 45-54 ans et 55 ans et plus.

Pyramides des âges des fonctionnaires ingénieurs/ingénieures et techniciens/techniciennes



Même quand l'IRD recrutait peu de chercheuses, les femmes étaient présentes à des postes d'appui d'IR ou IT.

En 1990 par exemple, alors qu'il y avait 71 chercheuses, l'Orstom comptait 166 ingénieures et techniciennes (la catégorie comptable ne séparait pas les deux) – mais 351 hommes IR/IT en comparaison.

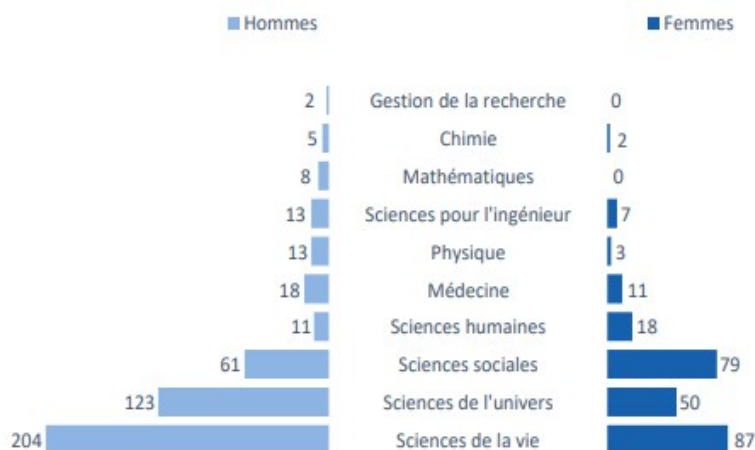
En 2000, le nombre d'IR et d'IT hommes dépasse encore celui des femmes : 355 hommes pour 294 femmes.

Entre 2000 et 2005, la tendance s'inverse. En 2005, il y a 543 femmes IR/IT pour 471 hommes. La part des femmes parmi les IR/IT entre 2005 et 2021 est restée supérieure à celle des hommes IR/IT.

La répartition des chercheurs/chercheuses par discipline

La répartition des chercheurs et chercheuses titulaires par discipline montre que les femmes sont les plus présentes en sciences humaines et sociales et sciences de la vie. Elles sont toutefois plus nombreuses que les hommes de leur discipline seulement en sciences humaines et en sciences sociales. Contrairement aux hommes, présents dans tous les domaines, il y a des disciplines, comme les mathématiques, où il n'y a aucune femme. Dans certaines disciplines comme la physique, elles sont trois, selon la classification du service des ressources humaines.

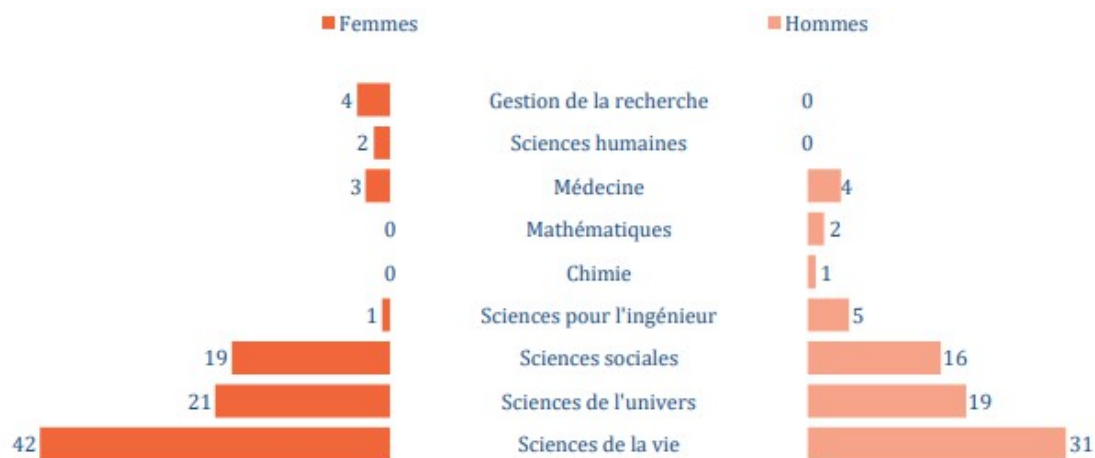
Répartition des chercheurs/chercheuses titulaires par discipline



Source : p. 34 du rapport social unique de 2021

Les contractuelles sont les plus nombreuses en sciences de la vie. C'est également le domaine où il y a le plus d'hommes contractuels. Elles sont plus nombreuses que les hommes également en sciences sociales et sciences de l'univers.

Répartition des chercheurs/chercheuses contractuels par discipline



Source : p. 40 du rapport social unique de 2021

Le rapport social unique ne fait pas l'état des lieux de la répartition genrée par CSS. Cependant, la précédente référente égalité a établi la répartition des titulaires dans une fiche parité datant de 2019 qui montre les éléments suivants :

CSS1 : Sciences physiques et chimiques de l'environnement planétaire

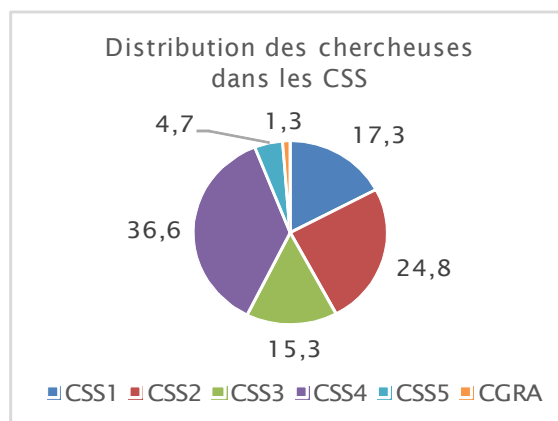
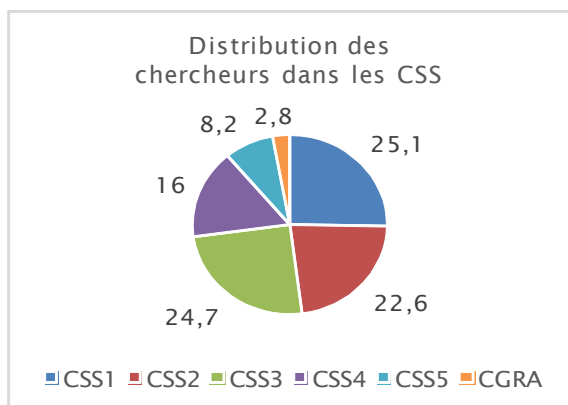
CSS2 : Sciences biologiques et médicales

CSS3 : Sciences des Systèmes écologiques

CSS4 : Sciences humaines et sociales

CSS5 : Sciences des données et des modèles

CGRA : Gestion de la recherche et de ses applications



Les femmes sont les plus présentes dans la CSS4 correspondant aux sciences humaines et sociales ; ce qui n'est pas le cas pour les hommes dont la part la plus grande se trouve dans la CSS1. La part des femmes est également supérieure en CSS2 dans le domaine des sciences biologiques et médicales par rapport à celle des hommes. En outre, les hommes se répartissent davantage dans toutes les CSS que les femmes.

Description par grade

Cette section concerne le personnel titulaire.

- **Les CR**

Sont au grade de chargé/chargée de recherche : 176 femmes et 244 hommes, soit 420 personnes – ce qui équivaut à 47% des chercheurs/chercheuses de l'IRD.

Tableau 2 - Répartition des effectifs CR en fonction du grade et du genre

Grade	Femmes	Hommes	Total	% de femmes
CRHC (hors-classe)	18	32	50	36%
CRCN (classe normale)	158	212	370	43%
Total	176	244	420	42%

La part des hommes CR est supérieure à celle des femmes CR. L'effectif se réduit à mesure que l'on monte dans les niveaux d'avancement. Les femmes représentent 36% des CRHC et les hommes 64%. Pour les CR de classe normale, les femmes représentent 43% contre 57% pour les hommes.

Sont au grade de directeur/directrice de recherche : 81 femmes et 214 hommes en 2021, soit 295 personnes. Cela équivaut à 33% du personnel chercheur.

Comment le nombre de CR a-t-il évolué dans le temps ?

En 1990, il n'y a pas de distinction CR/DR dans le bilan social, c'est pourquoi je suis partie de 2000.

Sur la période 2000-2021, on note une augmentation du nombre de CR femmes, sauf entre 2016 et 2021 même si leur part reste stable néanmoins entre les deux dates.

Tableau 3 - Évolution du nombre et de la part des femmes CR entre 2000 et 2021

Année	2000	2005	2012	2016	2021
Nombre de chargées de recherche	100	140	192	189	176
Nombre chargés de recherche	395	334	301	265	244
Total	495	474	493	454	420
%femmes parmi les CR	20%	30%	39%	42%	42%

Sur la période 2000-2021, on note une baisse dans le temps du nombre et de la part des CR hommes à l'IRD, bien qu'ils soient toujours supérieurs à ceux des chargées de recherche. Entre 2016 et 2021 toutefois, si le nombre de CR masculin décroît, leur part reste stable et supérieure à celle des femmes.

Entre 2000 et 2005, le nombre de CR baisse à l'IRD (de 495 à 474). De 2005 à 2012, il augmente (de 474 à 493). Il baisse de nouveau entre 2012 et 2016 (de 493 à 454) puis baisse plus nettement entre 2016 et 2021 où l'on passe de 454 CR à 420 CR.

Ces tableaux sur l'évolution du nombre et de la part des femmes et des hommes CR montrent par ailleurs qu'entre 2016 et 2020, un rééquilibrage paritaire n'est pas atteint en ce qui concerne les CR, mais l'IRD a recruté de plus en plus de femmes depuis les années 2000.

Le rapport unique de 2021 (p.53) nous apprend toutefois que l'institut n'a pas recruté plus de femmes que d'hommes en nombre : entre 2013 et 2021, 50 femmes CR ont été recrutées (toute CSS) pour 74 hommes.

En 2018, 13 hommes ont été recrutés tandis que 3 femmes l'ont été.

En 2020, 13 hommes sont de nouveau recrutés pour 4 femmes.

Parmi ces 7 femmes (3+4), 4 ont rejoint le département Sociétés et Mondialisation où l'on retrouve les sciences sociales.

Les années 2014, 2015 et 2021 sont les seules années post-2013 (date la plus lointaine sur laquelle on a des données dans le rapport social de 2021) où le recrutement des CR, toute CSS confondues, a été paritaire : 2 femmes et 2 hommes en 2014, 5/5 en 2015 et 9/9 en 2021.

Les départements DISCO (3/3), OCEANS (1/1) et SOC (3/3) ont recruté le même nombre de femmes que d'hommes au sein de leur commission en 2021. Le département OCEANS avait retenu 0 femme et 5 hommes l'année précédente.

Les statistiques pour les années 2022, 2023 et 2024 diront si l'année 2021 est exceptionnelle ou si la parité est davantage à l'œuvre, notamment sous impulsion de la gouvernance actuelle.

Le passage en revue des PV d'admissibilité de chaque CSS, pour l'année 2023, indique une sélection proche de la parité²⁵ :

	Hommes	Femmes
CSS1	3	2
CSS2	2	3
CSS3	3	3
CSS4	3	3
CSS5	3	1

- **Les DR**

Les femmes représentent 27% des DR et les hommes 73%.

Si on affine par grade à l'intérieur de la catégorie DR, on voit qu'en 2021, il y a seulement 4 femmes DRCE à l'IRD contre 15 hommes (21%, mais les effectifs sont petits). Elles sont 22 DR1, soit 22, 4% des DR1. Les femmes représentent 31% des DR2. Pour les hommes et les femmes, le nombre de personnes s'amenuise à mesure que l'on monte dans le grade supérieur. Toutefois, les femmes y sont en moindre part que les hommes.

Répartition des effectifs DR en fonction du grade et du genre (2021)

Grade	Femmes	Hommes	Total	% de femmes
DRCE	4	15	19	21%
DR1	22	76	98	22%
DR2	55	123	178	31%
Total	81	214	295	28%

La pyramide des âges nous permet de comprendre que le vivier de femmes en âge d'atteindre les grades les plus élevés dans la recherche est plus faible. Or, l'âge moyen des DRCE par exemple est de 62,3 ans et celui des DR1 est de 58,6 ans. L'institut privilégiant auparavant les recrutements masculins, les DR sont mathématiquement majoritairement des hommes. Cet effet de l'âge explique pour grande part les écarts de grade entre les femmes et les hommes. Ainsi, on peut prévoir qu'il y aura probablement un rééquilibrage de la part des femmes DR dans le temps long car elles seront plus nombreuses dans les promouvables certes, mais aussi parce qu'il y a une incitation institutionnelle pour qu'elles candidatent effectivement et une consigne explicite de l'institution visant un équilibre et la parité. La hausse du nombre de promouvables aurait un effet limité si les femmes ne candidataient pas et qu'elles n'étaient pas retenues au final.

Comment le nombre de DR a-t-il évolué dans le temps ?

En 1990, il n'y a pas de distinction CR/DR.

²⁵ Avec le risque de mal traduire les prénoms en genre cependant.

Entre 2000 et 2021, on observe une hausse du nombre de femmes DR. On note une exception entre 2012 et 2016 puisque entre les deux dates, il y a 3 directrices de recherche en moins. Toutefois la part des DR femmes augmente sur toute la période. Celle des hommes reste supérieure à celle des femmes. Cependant, à l'inverse de celui des femmes, leur nombre décroît entre 2000 et 2021, sauf entre 2016 et 2021. L'écart entre la part des DR hommes et celle des DR femmes se réduit au fil du temps, mais il reste très marqué : 27% pour les femmes et 73% pour les hommes.

L'augmentation du nombre de DR femmes, passant de 48 à 81 (+ 33 femmes, soit une multiplication par 1,7 entre 2016 et 2021) est particulièrement notable. Elle n'est pas visible du côté des hommes puisque, entre 2016 et 2021, il y a 11 DR hommes en plus. La piste des effets directs de la politique de parité entamée depuis plusieurs années semble pertinente pour expliquer la hausse du nombre de femmes.

Tableau 4- Évolution du nombre et de la part des femmes DR entre 2000 et 2021

Année	2000	2005	2012	2016	2021
Nombre de directrices de recherche	12	26	51	48	81
Nombre de directeurs de recherche	263	252	242	203	214
Total	275	278	293	251	295
Part des femmes parmi les DR	4%	9%	17%	19%	27%

Si on prend le seul critère paritaire (sans regarder le nombre de candidates pour le moment), toutes les CSS ont promu plus d'hommes que de femmes au poste de DR entre 2015 et 2020.

Tableau 5 – Répartition des DR par département et par genre

Départements	Femmes	Hommes	Total	% de femmes
DISCO	7	17	24	30%
ECOBIO	5	14	19	26%
OCEANS	10	17	27	37%
SAS	9	10	19	47%
SOC	14	16	30	47%

Les promotions

En termes de promotion, les données quantitatives (de la MEPR, 2021) montrent qu'il y a effectivement moins de femmes DR promues que les hommes entre 2016 et 2021.

Ce constat est à rapporter au nombre de promouvables, puis de candidates parmi les promouvables. On le comprend au regard de la part des femmes dans les différentes disciplines et des écarts d'âges entre hommes et femmes au sein de l'IRD.

Les femmes sont moins nombreuses à être promouvables dans toutes les CSS.

Pour le grade DR1 (2016-2020) par exemple :

CSS1	Promouvables
Hommes	100
Femmes	11

CSS2	Promouvables
Hommes	71
Femmes	32

CSS3	Promouvables
Hommes	103
Femmes	12

CSS4	Promouvables
Hommes	77
Femmes	49

CSS5	Promouvables
Hommes	25
Femmes	6

	CSS1	CSS2	CSS3	CSS4	CSS5
Total des promouvables	111	103	115	126	31
% de femmes	18%	31%	11%	39%	19%

Pour les CSS 1, 3 et 5, comprenant des disciplines où les femmes sont moins présentes, les écarts entre les promouvables masculins et féminins sont particulièrement marqués.

Aux vues de ces données renvoyant à l'âge des femmes et des hommes agissant sur leur promouvabilité, **on peut interpréter les choses de différentes manières**. Soit, on peut se dire que les écarts dans le nombre de DR femmes/hommes est relatif à ce paramètre et qu'il est à la fois logique mais aussi normal que les femmes soient moins promues. Il n'y aurait donc pas de justification valable à intervenir sur le nombre de promouvables, candidates ou promues. Face à ce type de raisonnement possible, ayons à l'esprit les facteurs sociaux qui font que les femmes sont plus jeunes à l'IRD et qu'elles ont été recrutées plus tardivement que les hommes : elles ont eu moins accès au supérieur pendant longtemps, étaient cantonnées à d'autres rôles sociaux, et ont été discriminées à l'entrée dans les instituts de

recherche car elles étaient des femmes tandis que les hommes étaient avantagés et considérés à leur place. En outre, les constructions sociales ont fait qu'elles étaient écartées, ou s'écartaient aussi elles-mêmes de fait de domaines ou disciplines masculinisées car elles n'étaient pas jugées pour elles ou que les femmes étaient amenées à penser qu'elles n'y avaient pas leur place. En effet, la différence d'âge selon le genre au sein de l'institut n'a rien d'un processus « naturel », mais la résultante de dynamiques sociales basées sur un avantage masculin et une division sexuelle du travail qui n'est plus de mise.

En découlent deux postures au choix : compenser les discriminations du passé d'une certaine manière en considérant les évolutions sociétales ou laisser faire en acceptant nécessairement que l'état de fait. Dans le premier cas, cela amène à faire des politiques (dites « affirmative actions ») pour agir sur le nombre de promouvables, de candidates ou de promues pour que l'écart « naturel » (mais en fait culturel) soit résorbé car, à l'inverse du second cas, on aurait identifié que l'état de fait est fondé sur des inégalités et un traitement initial différencié.

Le choix de la présidence actuelle a été d'opter d'une certaine manière pour un rattrapage raisonné du nombre de femmes par rapport à celui des hommes – au regard de l'ensemble des écarts présentés ci-dessus. La politique de la direction actuelle (en place depuis 2020), qui m'a été rappelée, est la suivante :

« Le jury d'admission des concours chercheurs, s'appuie sur le classement de chaque jury d'admissibilité de chacune des CSS tout en prenant en compte des critères complémentaires dont la parité. La vision globale de l'ensemble des candidats admissibles dans les différents concours chercheurs a conduit le jury d'admission à proposer un classement final préservant l'équilibre global homme/femme pour l'ensemble des recrutements CR et dans la mesure du possible pour les recrutements DR. »

Il faut bien voir que le fait de « laisser faire » les disparités de carrière, au motif qu'elles sont le reflet de logiques démographiques, est aussi un choix politique. Dans les deux cas il s'agit d'un positionnement, il n'y a donc pas de choix « politique » d'un côté et non de l'autre contrairement à ce qu'il est possible d'entendre parfois. Si l'un vient distordre un ordre établi à travers le temps, l'autre vise à maintenir l'existant en espérant avec le temps que l'écart « démographique » entre femmes et hommes se résorbe de lui-même. Pour le cas de certaines CSS, comme la 1 où il y a 11 femmes pour 100 hommes, le changement n'est pas prévu pour tout de suite si on laisse la logique « naturelle » se faire.

Après avoir vu les écarts de promouvabilité, il reste à identifier si les femmes sont moins candidates. Pour répondre à cette question, j'ai calculé le ratio candidates/promouvables pour toutes les commissions.

Tableau 6 - Pourcentage des candidates sur les promouvables au grade de DR1 par genre (2016-2020)

	Femmes	Hommes
CSS1	64%	40%
CSS2	37,5%	48%
CSS3	58%	56%
CSS4	53%	51%

Sauf pour la CSS3 et la CSS4 où le pourcentage dépasse les 50%, on voit que moins de la moitié des personnes (de tout genre), pouvant candidater au grade de DR1, le font effectivement.

Pour la CSS1, l'écart selon le genre est marqué : les femmes pouvant être promues au grade de DR1 sont davantage candidates que les hommes, mais cela s'explique par l'effectif en jeu puisqu'elles étaient 11 pour 100 hommes promouvables, comme on le voit dans le tableau précédent.

Pour la CSS3 et la CSS4, il n'y a pas de déficit de candidatures féminines puisque les femmes candidatent même un peu plus que les hommes (53%/51% et 58%/56%). Si la CSS4 est celle où il y a le plus de femmes en nombre, la CSS2 comporte une part plus grande de femmes que la CSS3. Ces chiffres attirent donc particulièrement l'attention sur le cas de la CSS2, puisque c'est dans cette commission où les femmes candidatent effectivement moins (37,5%) que leurs homologues masculins promouvables (48%), et de manière nette. **La CSS2** est donc la commission qui devrait travailler le plus son taux de candidature des femmes en particulier, mais aussi en général puisque celui des hommes de la CSS2 est aussi inférieur à celui des hommes des autres CSS (exceptée la 1) et en dessous de 50%.

Les données à ma disposition (MEPR, 2021) permettent de décrire aussi le nombre d'hommes et de femmes promus/promues DR1 sur la période 2016-2020 par CSS et de le mettre en rapport avec le nombre de candidats et candidates.

Tableau 7 - Personnes proposées puis promues au grade de DR1 par CSS et genre

CSS1	Proposés/proposées par la CSS ²⁶	Promus/promues après le jury d'admission, ajusté au nombre de postes
Hommes	22	8
Femmes	4	2
Total	26	10

	Ratio promotion/candidature
Hommes	20% (8/40)
Femmes	29% (2/7)

CSS2	Proposés/proposées par la CSS	Promus/promues après le jury d'admission, ajusté au nombre de postes
Hommes	18	8
Femmes	3	2
Total	21	10

²⁶ Les proposés/proposées correspondent à toutes les personnes classées et pouvant prétendre à l'admission. Les CSS classent plus de personnes qu'il n'y a de postes, c'est ce qui explique l'écart entre proposés/promus.

	Ratio promotion/candidature
Hommes	24% (8/34)
Femmes	17% (2/12)

CSS3	Proposés/proposées par la CSS	Promus/promues après le jury d'admission, ajusté au nombre de postes
Hommes	28	9
Femmes	4	3
Total	32	12

	Ratio promotion/candidature
Hommes	16% (9/58)
Femmes	43% (3/7)

CSS4	Proposés/proposées par la CSS	Promus/promues après le jury d'admission, ajusté au nombre de postes
Hommes	12	5
Femmes	12	5
Total	24	10

	Ratio promotion/candidature
Hommes	13% (5/39)
Femmes	19% (5/26)

Si on raisonne en nombre, on voit que seule la CSS4 (sciences sociales) a proposé un classement paritaire (global sur les quatre années) et a promu de manière paritaire après le jury d'admission (5 femmes et 5 hommes).

Sur la période 2016-2020, la règle du 50/50 ne s'est donc pas appliquée. À l'exception de la CSS4, on ne peut donc pas dire qu'il y a autant de femmes que d'hommes qui ont été promues/promus DR.

Les autres commissions ont promu moins de femmes en effectifs. Le caractère discriminant (au sens négatif) de ces promotions est toutefois relativisé si on raisonne en regardant le pourcentage de candidates – sauf pour la CSS2.

En pourcentage de candidates, la CSS1, la CSS3 et la CSS4 ont promu plus de femmes que d'hommes – en particulier la CSS3. La CSS2 se distingue de nouveau, elle est la seule

commission où le ratio promotion/candidature est inférieur pour les femmes (16,67%) par rapport à celui des hommes (23,53%).

Les chiffres présentés permettent de voir qu'il n'y a pas eu de « discrimination négative » dans la promotion à l'égard des femmes si on considère les taux de promotion par rapport aux taux de candidatures (sauf pour la CSS2). Mais, tout dépend de la manière d'appréhender les chiffres. D'un certain point de vue, au regard de toutes les limitations sociales qui font que les femmes ne sont pas promouvables autant que les hommes, le relatif « avantage » féminin perceptible dans ces chiffres est minime, voire il continue d'être discriminant car il « corrige » peu. En d'autres termes, le ratio désavantage avant promotion/avantage pendant la promotion, reste déséquilibré, si on se situe dans un cadre de compensation.

En outre, on ne saurait dire à partir des tableaux, s'il y a un avantage féminin donné dans les CSS1, CSS3 et CSS4 suite à un choix délibéré lié à la parité ou si les femmes avaient effectivement les meilleurs dossiers et donc qu'elles ont juste été mieux classées de fait.

Pour avoir l'information, il faudrait revenir sur les processus de sélection de toutes les CSS depuis 2016 afin d'interroger les membres et de savoir comment cela s'est passé en pratique. Ce travail de longue haleine n'a pas été réalisé pour cette enquête déjà conséquente, mais cela pourrait être une piste intéressante pour un travail ultérieur. Les entretiens réalisés pour mon enquête sur les trajectoires biographiques de chercheurs/chercheuses montrent que la question de la parité dans les recrutements et les promotions est surtout prise en compte depuis l'arrivée de Valérie Verdier à la présidence de l'IRD. Cependant, il est probable que le sujet ait traversé aussi les commissions auparavant. Une membre d'une CSS entre 2016 et 2020 racontait par exemple que la commission avait voulu obtenir des statistiques précises sur la place des femmes à l'IRD afin de pouvoir en tenir compte dans la sélection. Nous étions avant 2020, ce qui montre que des volontés d'accorder une importance à ce paramètre s'étaient déjà exprimées à cette époque. C'est probablement le cas dans d'autres CSS également. Pour l'exemple de cette CSS, la chercheuse en question indique cependant que les données n'avaient pas été fournies par l'institution – contrairement à ce qui se fait à présent.

Les données présentées ci-dessus donnent aussi une information éclairante sur les écarts entre les proposés/proposées et les promus/promues. À l'exception de la CSS4 où la proportion de femmes proposées et d'hommes proposés puis promues/promus est maintenue à l'identique et atteint la parité, il y a une modification des proportions systématiques entre les propositions des CSS et les promotions effectivement attribuées au bout du processus. Et ce, en ce que le pourcentage de femmes est surélevé chez les promues par rapport à l'étape de proposition par les CSS. Ce fait est plus particulièrement marqué pour la CSS3. Les tableaux suivant le montrent. Ils contiennent des pourcentages, calculés à partir des données de la MEPR, qui correspondent à la part des femmes dans les proposés (par le jury) et dans les promus (suite à la déclaration d'admission finale), puis la part des hommes dans les proposés et les promus :

CSS1	Femmes	Hommes
Proposées/proposés	15%	85%
Promues/promus	20%	80%

CSS2	Femmes	Hommes
Proposées/proposés	14%	86%
Promues/promus	20%	80%

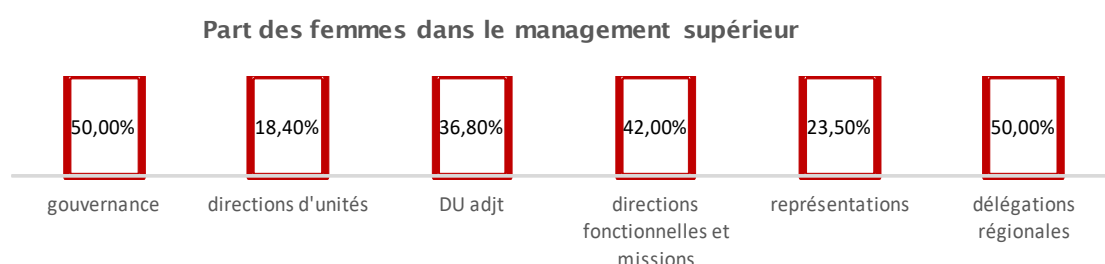
CSS3	Femmes	Hommes
Proposées/proposés	12,5%	87,5%
Promues/promus	25%	75%

CSS4	Femmes	Hommes
Proposées/proposés	50%	50%
Promues/promus	50%	50%

Ces constats empiriques soulèvent plusieurs questions auxquelles les présentes données ne permettent pas de répondre pour le moment : est-ce que le jury d'admission a procédé à des changements de classement ? Si oui, est-ce sur chaque année ou sur une ou des années en particulier ? Si oui, pourquoi le jury d'admission a-t-il remonté la part des femmes au final ? Était-ce conscient à des fins de parité ? Si non, est-ce que tout simplement les femmes étaient davantage classées en tête que les hommes parmi les proposés/proposées par les CSS et donc automatiquement elles ont davantage été retenues en phase d'admission ? Pour répondre à ce point, il faudrait comparer les PV d'admissibilité et d'admission en identifiant chaque prénom à des genres, pour chaque année entre 2016-2020 et pour toutes les CSS. Idéalement aussi, interroger le précédent PDG sur la question ou les présidents et présidentes de chaque CSS aurait pu aussi permettre d'avoir des informations qualitatives sur les changements perceptibles entre les deux phases de promotion. Ce travail d'envergure n'a pas été réalisé dans le cadre de cette enquête, mais c'est aussi une piste possible pour d'autres travaux à l'avenir.

Part des femmes dans le management supérieur

La dernière rubrique de ce panorama statistique selon le genre à l'IRD porte sur la part des femmes dans le management supérieur.



Source : Fiche parité 2019, Perine Sanglier

La parité est atteinte à des fonctions nominatives telles que certaines dans la gouvernance ou dans les délégations régionales. Et ce, car depuis 2016, les présidences successives ont veillé à respecter une norme impérative du 50/50, notamment dans les départements.

Cependant, les femmes sont minoritaires dans la direction d'unité, en tant que DU adjointes même si elles sont plus adjointes que DU, et dans les directions fonctionnelles et les missions au siège. Lorsqu'il s'agit en particulier **de fonctions électives**, comme DU, les femmes ne sont pas présentes.

L'effectif de directeurs et directrice d'unités qui ont la tutelle IRD se répartit ainsi :

61 directeurs d'unité	19 directrices
------------------------------	---------------------------

(Calculs faits à partir d'*IRD Lab* en traduisant les prénoms en genre avec ce que cela comporte de limites, Septembre 2023)

Il y a environ trois fois plus d'hommes DU que de femmes DU. Parmi ces femmes, il y a des chercheuses ou ingénieures de recherche qui ne sont pas de l'IRD, mais sont du CNRS tout en dirigeant des UMR qui ont plusieurs tutelles.

La différence flagrante entre le nombre de directeurs et de directrices d'unité, ainsi que le panorama statistique établi dans son ensemble et mis au regard de l'histoire masculine de l'institut et des normes sociales qui conduisent aux disparités de genre, permettent d'aller au-delà d'une idée tentante : celle qui consiste à dire qu'il y a une femme PDG de l'IRD et donc que c'est bien la preuve que le pouvoir de décision et les possibilités sont partagées de manière égalitaire aujourd'hui dans l'institut. **Cette présidence féminine cache en partie la forêt.** La féminisation progressive de l'IRD et de sa présidence est effectivement le signe que le sort des femmes a changé depuis Guy Camus, et sur le temps long. Dans le même temps, concernant le poste de DU, une directrice d'unité en particulier nuance cette avancée en pensant toutefois que la féminisation des postes est aussi le fruit d'une dévalorisation de la fonction allant de pair avec une reproduction d'une division sexuelle du travail où les femmes gèrent l'administratif pendant que les hommes avancent dans leurs travaux de recherche. Autrement dit : sous couvert d'égalité de genre, les femmes font de plus en plus le « *sale travail* », c'est-à-dire celui que les hommes ne veulent plus réaliser car la fonction de direction est devenue moins valorisée.

Pour faire suite à l'évolution de la place des femmes à l'Orstom et à l'IRD traitée ici sous l'angle des statistiques avec une perspective historique, le chapitre qui suit aborde les vécus des femmes qui ont rejoint l'Orstom dans les années 1970 et 1980.

Les vécus des « pionnières » : un mur infranchissable à passer

Les femmes, interrogées pendant l'enquête et ayant rejoint l'institution à la fin des années 1970 et dans les années 1980, font office de pionnières, même s'il y en a eu avant ces dernières. Elles les appellent régulièrement « *la génération d'au-dessus* » en précisant à quel point il a été difficile pour elles de faire de la recherche dans un monde académique complètement masculin. Elles soulignent avec admiration qu'elles ont pu « *faire carrière* » dans des conditions difficiles, en citant par exemple Marie-Josée Jolivet en sciences sociales. Sept femmes, issues de disciplines variées telles que l'économie, l'anthropologie et la physiologie végétale, m'ont livré leurs récits. Elles sont arrivées à l'Orstom entre 1977 et 1984. Cinq sont directrices de recherche encore actuellement, une a terminé sa carrière en étant directrice de recherche et une est chargée de recherche de classe exceptionnelle depuis 2023 (à deux ans de la retraite). Parmi elles, cinq ont été élèves-Orstom à leur arrivée. Je relaterai ainsi leurs trajectoires et leurs vécus en pointant les différences en fonction de leurs caractéristiques sociales. En outre, j'ai eu également accès aux témoignages d'un homme, retraité à présent, recruté en 1968, ainsi que d'un ancien élève-Orstom arrivé à l'IRD en 1982. Ils ont parlé de leurs parcours, de l'Orstom à cette période et de la situation des femmes de leurs points de vue.

Une interrelation entre les petites histoires et la grande Histoire

À travers les histoires de vie des femmes, on accède à des éléments sur l'histoire « avec un grand H » – et c'est seulement au regard du contexte social que l'on comprend réciproquement les récits. C'est ce qui fait qu'une chercheuse, intégrée en 1982, tient à ce que son histoire soit vue comme « *ancrée dans une Histoire, sociale et scientifique* ».

En effet, les décennies 1970 et 1980 sont marquées par une double dynamique historique concernant les femmes : d'un côté, le machisme ambiant était fort, mais, de l'autre, une effervescence au niveau des droits des femmes et de l'émancipation avait lieu. Elle a affecté les vécus des chercheuses. L'une d'entre elles, recrutée à l'Orstom en 1977, rappelle en entretien que le droit d'exercer une activité professionnelle sans le consentement du mari était en vigueur seulement depuis 1965. Elle prend l'exemple de l'École polytechnique qui n'avait ouvert sa porte aux femmes qu'en 1970. Pour sa part, elle est allée dans une autre grande école mixte dans laquelle il y avait une dizaine de femmes tout au plus, mais qui n'admettait pas encore les femmes dans les années qui ont précédé son arrivée. Les études supérieures n'étaient pas faites pour les femmes. Les chercheuses de l'Orstom étaient donc des femmes aux parcours d'exception. Le chercheur retraité de l'IRD, interrogé sur la place des femmes à l'Orstom, raconte précisément que le président de l'institut de l'époque disait que ce n'était pas pour les femmes, et « *en plus, il était raciste* », selon lui.

L'année 1975 notamment correspond à la dépénalisation de l'avortement. Les femmes de l'Orstom ont vécu les événements de 1968 en tant qu'étudiantes, en étant plus ou moins engagées dans les manifestations selon les parcours. En outre, lorsque l'une d'entre elles « *se rebelle* » contre quelqu'un qui intervient lors de son entretien de recrutement à l'Orstom pour dire que c'est compliqué d'envoyer les femmes à l'étranger, elle précise avoir trouvé la force de répliquer dans un contexte où « *c'était Françoise Giroud qui était à la commission féminine* ».

Une chercheuse recrutée à cette période fait aussi mention du contexte historique favorable aux femmes « *où l'on commençait un peu à aborder la question des quotas féminins* ». Selon elle, il y avait même « *une rumeur dans les couloirs* » disant que l'Orstom prendrait plus de femmes. L'élection de F. Mitterand, en 1981, est mentionnée par plusieurs comme un

élément qui a facilité leur entrée dans l'institut car les responsables au sein de l'Orstom avaient une couleur politique et des positions plus favorables aux femmes. L'une d'entre elles ironise même en disant qu'elle a pu être recrutée « *grâce à Mitterand* ». L'obtention du statut d'EPST (Établissement public à caractère scientifique et technologique) par les universités, à partir de la loi du 15 juillet 1982, a abouti à l'augmentation des fonds et des postes pour les recrutements ; ce qui a profité aux femmes.

Toutes les recrutées, sauf une, ont été envoyées en Afrique subsaharienne au moment du recrutement. L'Orstom s'y développait presque exclusivement à ses débuts car ce fut « le terrain d'élection d'un regard colonial sur la nature des tropiques à domestiquer » (Hours, 2020 : 22). Les chercheuses décrivent les grands centres Orstom d'Afrique de l'Ouest en particulier où il y avait peu de femmes et peu de personnes noires. Les scientifiques, travaillant en sciences sociales en particulier, interrogées pour l'enquête, révèlent qu'une partie du personnel Orstom partait en Afrique avec l'idée « *de faire la révolution socialiste dans le Tiers-Monde* ». L'institut était très clairement un instrument de la politique coloniale française et les centres Orstom étaient fréquentés par des chercheurs en phase avec l'impérialisme français, et parfois largement racistes. Mais, paradoxalement, certains membres qui composaient l'institution – en sciences sociales en particulier, avaient des positions anticolonialistes.

La seule femme parmi les sept interrogées à avoir rejoint l'Orstom dans les années 1980 qui n'est pas allée en Afrique en expatriation dit avoir refusé de partir sur place pour « *éviter le pré-carré colonial français en Afrique noire* ». Le chercheur recruté en 1968 raconte dans ce sens qu'il était de gauche, antifasciste et militant communiste ayant des positions fortes contre la guerre d'Algérie et du Vietnam. Il se rappelle en souriant qu'il « *détournait de l'argent de l'Orstom en quelque sorte* » pour une de ses activités en expatriation dans un pays africain : « *lire Marx avec des locaux* ». Une anecdote appuie son propos : comme ces derniers n'étaient pas autorisés à se baigner dans la piscine du centre Orstom « *qui était gigantesque* », « *les gauchistes des SHS boycottaient la piscine* ».

Ainsi, à travers les récits, on atteint la « grande » histoire sociale : celle qui concerne les femmes et l'histoire coloniale de l'institut.

Leurs profils biographiques

Un profil-type de femme ayant rejoint l'Orstom dans les années 1970 et 1980 ne peut être établi en l'état des connaissances. En effet, il aurait fallu avoir accès aux caractéristiques sociales de toutes les femmes présentes à l'Orstom à l'époque – ce qui est un sujet de mémoire ou de thèse en soi. Si le matériau qualitatif recueilli ne permet pas de le faire de manière exhaustive, car toutes les chercheuses de l'Orstom présentes à cette période n'ont pas été systématiquement interrogées, le panel des sept chercheuses qui ont témoigné renseigne déjà des éléments.

Le tableau ci-dessous répertorie les données biographiques qui ont été collectées lors des entretiens individuels.

Il comprend l'âge des interrogées, l'année de leur arrivée à l'Orstom, leur champ disciplinaire, la profession de leurs parents et leur situation familiale (statut marital et nombre d'enfants) :

	Age	Recrutement	Discipline	Profession des parents	Situation familiale
1	65 ans	1982	SHS	Père : fonctionnaire militaire Mère : médecin, à mi-temps	Mariée 3 enfants
2	70 ans	1982	SHS	Père artisan issu de milieu modeste qui a fait fortune Mère : petits boulots puis arrêt du travail	Mariée 2 enfants
3	67 ans	1982	SHS	Père : ouvrier Mère : analphabète, ouvrière	En couple 0 enfant
4	65 ans	1984	Physiologie végétale	Père : chargé de chantier dans le BTP Mère : Secrétaire du père	Divorcée puis remariée 1 enfant
5	72 ans	1984	SHS	Père : énarque Mère : ?	Mariée 0 enfant
6	69 ans	1977	SHS	Père : militaire, décédé tôt Mère : pas le bac / a élevé sa fille seule avec la pension du père	Mariée 2 enfants
7	62 ans	1983	SHS	« Milieu aisé » Père : dentiste Mère : institutrice	Célibataire 0 enfant

D'abord, il n'est pas étonnant de constater qu'elles sont en sciences sociales pour la plupart. C'est un secteur qui, pour cette génération de femmes, attirait et recrutait le plus de candidates. D'autre part, étant moi-même en sciences sociales et en lien avec des chercheurs et chercheuses de ces disciplines, mon réseau et celui de mes intermédiaires m'ont conduite vers elles en priorité. Devant l'ampleur du travail à réaliser sur différentes générations de femmes à l'Orstom puis l'IRD, il n'était pas possible non plus de réaliser une enquête complète sur cette période.

Concernant l'âge, on voit que ces femmes ont entre 62 et 72 ans. Elles sont arrivées à l'Orstom entre 1977 et 1984. Elles ont été admises à l'Orstom avant 30 ans.

Ce sont toutes des femmes blanches.

Les données sur leurs parents sont particulièrement intéressantes. On pourrait s'attendre à ce que toutes viennent d'un milieu favorisé économiquement, intellectuel pour l'époque, et parisien. C'est le cas pour deux en particulier (père énarque parisien, père dentiste avec une mère institutrice). D'autres ont bénéficié d'un contexte familial marqué par une aisance économique à Paris – comme celle dont le père a fait fortune dans les affaires, mais il n'était pas issu d'un milieu social privilégié à la base. Deux autres ont eu un père militaire bénéficiant d'un revenu fixe et certain ayant permis de financer les études. L'une d'entre elles a aussi une mère médecin qui a donc fait des études et travaillé toute sa vie dans une

profession prestigieuse. L'autre, élevée par sa mère seule, est devenue pupille de la nation à la mort du père. Sa mère, qui n'avait pas le baccalauréat, l'a élevée seule.

Ce qui est plus surprenant est que deux femmes parmi les sept viennent de milieux modestes. La première a grandi dans le sud-ouest de la France avec un père qui travaillait dans le bâtiment et travaux publics. Sa mère, au niveau d'études limité, était secrétaire du père. L'autre vient d'un milieu ouvrier ; ce qui a marqué grandement son expérience de la recherche, comme nous le verrons dans son récit détaillé par la suite. Elle esquisse une particularité probable de l'Orstom par rapport au CNRS. Au CNRS, « *à sa connaissance* », il n'y avait que « *des bourges* » (bourgeoises).

Ainsi, si ce petit panel de chercheuses ne nous permet de dire s'il y avait beaucoup d'enfants d'ouvriers à l'Orstom à l'époque, on peut affirmer cependant qu'il y en avait. L'origine sociale du chercheur interrogé, qui fut élève-Orstom à la même période, va aussi dans le sens d'une diversité probable de la provenance sociale du personnel chercheur de l'Orstom, puisqu'il est enfant d'agriculteurs. À quels points ces profils sont marginaux ? Cette question reste posée. On fait l'hypothèse que le fait de devoir partir « *en brousse* » a pu attirer un vivier de personnes aux origines sociales plus diversifiées que dans d'autres instituts. Cette hypothèse reste à explorer en cherchant des données sur le CNRS par exemple.

Lorsque l'on regarde les professions des parents des femmes interrogées, on voit par ailleurs qu'il y a un décalage systématique entre le statut professionnel du père et celui de la mère ainsi que dans leur niveau scolaire ; ce qui est classique. Les mères des chercheuses en question ont moins fait d'études que leurs pères. Certaines ont cessé leur travail (« *petits boulots* » pour l'une) pour s'occuper des enfants ou se sont mises à mi-temps. Les chercheuses de notre panel ne sont toutefois pas issues de milieux où les mères n'ont jamais travaillé. Elles avaient donc des modèles féminins qui occupaient un emploi.

Au sujet de leur situation familiale et matrimoniale, les données montrent qu'une seule chercheuse est célibataire et n'a jamais été mariée au moment de l'enquête. Les autres sont mariées en union hétérosexuelle. Une chercheuse est en couple avec un homme sans être mariée. Sur les sept femmes, une a un mari chercheur et une autre a un époux ingénieur d'études. Les autres maris n'évoluent pas dans le milieu de la recherche.

En moyenne, elles ont 1,1 enfants. Celles qui en ont le moins n'en ont pas, tandis que celle qui en a le plus est mère de trois enfants. Les récits de vie, qui donnent de la chair à ces données, permettent d'expliquer ce faible nombre d'enfants : la carrière professionnelle visée a guidé les choix vers une limitation du nombre de grossesses, d'autant que la responsabilité d'éducation des enfants au quotidien leur revenait largement du fait de la division sexuelle du travail en vigueur.

Trois chercheuses n'ont pas eu d'enfant du tout. Le sujet a été abordé explicitement avec deux d'entre elles : catégoriques, elles n'avaient pas envie d'en avoir et préféraient se consacrer à leur travail et à d'autres pans de la vie que la maternité. Une des deux chercheuses exprime que cela s'inscrit dans un engagement féministe en particulier de l'époque consistant à réfuter le statut maternel afin d'exister en tant que femme sans être nécessairement mère. Sa trajectoire témoigne d'une mise à distance consciente par rapport aux modèles de genre. **Ce mouvement de distanciation par rapport aux normes concerne toutes les trajectoires des femmes interrogées dans une certaine mesure, puisqu'elles ont**

du faire fi des stéréotypes et tendances sociales pour se faire une place dans un milieu où on ne les attendait pas en tant que femmes.

Après avoir posé quelques éléments biographiques généraux, les sections qui suivent exposent et analysent leurs récits et vécus dans le milieu de la recherche.

La centralité des difficultés d'accès à la recherche dans les récits

L'élément central qui ressort des discours et vécus des femmes de cette génération, et que l'on retrouve nettement moins dans ceux des générations de chercheuses qui suivent, est la difficulté à accéder au recrutement par le fait même d'être une femme.

Les générations suivantes, surtout la plus récente, font état de la quasi-impossibilité d'être recrutée dans la recherche à présent, mais ne l'attribue pas au genre au sens où elles ne font pas le lien direct entre le fait d'être des femmes et un traitement discriminatoire initial au moment des concours. Elles se réfèrent essentiellement à la concurrence dans la recherche. Certaines établissent toutefois une correspondance entre leurs dossiers, marqués par des expériences différenciées selon le genre, et le recrutement – mais leur appartenance de genre n'est pas une inquiétude directe, comme c'était le cas pour les femmes arrivées à l'Orstom dans les années 1970 et 1980. Les femmes interrogées qui ont rejoint l'IRD dans les années 2000 disent également ne pas avoir pensé à cet aspect au moment du recrutement. Elles ont revu éventuellement les choses après coup.

Une première directrice de recherche relate un échange qu'elle a eu un enseignant, qu'elle qualifie de « *bienveillant* », au moment d'imaginer se présenter à l'Orstom au début des années 1980. Celui-ci montre le caractère explicite de l'éviction des femmes et la certitude partagée à l'époque que la recherche à l'Orstom n'était pas faite pour les femmes :

« On m'a dit d'aller tenter élève chercheur à l'Orstom. Je lui en parle et là, tu sais ce qu'il me sort ? Il me dit : – Bah change de sexe ! J'ai pas répondu. Il croyait faire une blague quoi. J'ai dit c'est peut être une blague de mauvais goût. Il me dit 'mais tu sais, ils ne recrutent pas du tout de femmes, ils ne recrutent pas de femmes, c'est l'institut le plus sexiste'. Là je me dis bon bah je n'y vais pas alors. J'ai hésité tu sais puis après je me dis, par provocation quoi tu vois, comme quand t'es d'origine populaire dès fois tu te dis que c'est pas pour toi quand tu veux faire des études. Je me suis dit : par provocation je vais le faire exprès. »

(Visioconférence, Femme DR, Mars 2022)

Toutes les femmes interrogées, de cette génération, décrivent des entretiens de recrutement sordides au sein de commissions presque essentiellement masculines. Elles en gardent un souvenir difficile et offensant car les questions posées ne concernaient pas leurs recherches, mais les renvoyaient plutôt à leur identité de femmes. Les questions portaient sur leur vie familiale. Les membres du jury voulaient savoir si elles étaient mariées et si leurs maris accepteraient de les suivre en expatriation. Sabine, directrice de recherche à la retraite depuis moins de trois ans, revient sur cet épisode marquant et sur le fait que l'Orstom était perçu comme un institut « *de mecs* » :

Sabine est rentrée à l'Orstom à 28 ans. Elle a soutenu sa thèse en 1983 et a fait un post-doctorat d'un an avant de postuler à l'Orstom. En même temps, elle a candidaté à un poste dans le privé qu'elle aurait voulu avoir car il était situé dans sa ville d'origine. Pendant son post-doctorat, des copains de laboratoire lui disent qu'elle peut essayer le concours « *mais qu'à l'Orstom, ils ne prennent que des mecs* ». Échaudée, elle y va quand même « *au culot* » sachant qu'elle vise surtout le poste dans le privé, qu'elle n'aura finalement pas. Elle raconte comment elle a été retenue à l'Orstom, avec très grande surprise, suite à un entretien de recrutement « *qui vaut son pesant d'or* ». Elle décrit d'abord la composition du jury de sept personnes dans lequel il y avait une femme : « *la*

secrétaire ». Elle se souvient bien de trois questions lui ont été posées. La première : « *Est-ce que vous savez bricoler ?* ». La seconde : « *Est-ce que vous êtes mariée ? Le mari va-t-il suivre ?* » La troisième : « *En Afrique le personnel noir est très misogyne, est-ce que vous le savez ?* » Elle se rappelle avoir fait rire tout le monde en disant : « *Vous pensez que la misogynie est une spécificité noire ?* » Elle pense que sa réponse osée a joué en sa faveur pour le recrutement car elle ne s'est pas laissée faire. Son interlocuteur s'embourbe en lui demandant si elle a déjà eu des problèmes de ce type en France, ce à quoi elle répond oui. A la sortie de la salle, elle s'est dit : « *c'est foutu parce que t'es une femme* ». Elle confie que ce moment-là a été très fort car, pour la première fois de sa vie, elle s'était prouvée à elle-même, « *une grande timide* », qu'elle était capable de répondre avec aplomb.

(Visioconférence, DR, retraitée, mai 2022)

À travers ces deux premiers cas, on saisit une raison qui explique que les femmes n'allaient pas dans la recherche – à l'Orstom en particulier : elles y étaient dissuadées implicitement (socialement) mais aussi explicitement parfois.

Dans ce contexte, un premier facteur déterminant à leur entrée était déjà d'oser tenter le concours. Le « *culot* » ou « *la provocation* » sont présentés comme des moteurs ayant permis d'outrepasser les stéréotypes et les faits. Il s'agissait donc de femmes qui avaient des personnalités affirmées, même si une se décrit comme timide. Et ce, pour différentes raisons : soit parce qu'elles ont reçu une socialisation politique ou syndicale forte, soit parce qu'elles étaient fortement encouragées depuis petites à faire ce qu'elles voulaient – notamment la « *timide* » qui suivait son père sur des chantiers de BTP étant toujours la seule femme en milieu masculin.

Certaines ont aussi fait leurs armes dans des mouvements politiques de gauche dans lesquels le sexisme était souvent présent. Elles étaient donc « *blindées* » d'avance – pour reprendre l'expression de l'une d'entre elles. Enfin, elles mentionnent aussi le poids du soutien de collègues masculins qui les encourageaient fortement à déposer leur dossier de candidature. Un collègue, décrit comme soutenant, a justement été interrogé pendant cette étude en miroir du témoignage des chercheuses. Il ne pense pas avoir agi particulièrement en faveur des femmes, mais reconnaît avoir été sensibilisé à la difficulté de celles qui évoluent dans des milieux masculins car c'était le cas de sa propre épouse qui tentait de se faire une place dans un milieu technique. Son expérience directe, via le vécu de sa femme, a conditionné cette entraide.

Une fois que l'idée de postuler était acquise pour ces femmes, encore fallait-il pouvoir être en possession du dossier de candidature ; ce qui n'était pas non plus évident.

L'histoire de Danièle, chercheuse émérite à l'IRD, l'illustre, et témoigne du fait que l'éviction des femmes n'était pas que verbalement formulée. Elle raconte un épisode de son recrutement concernant le dossier, puis le moment de l'oral. Elle avait peur que le jury remarque qu'elle était enceinte – « *en plus d'être une femme* ». Lorsqu'elle fait ce récit, elle mime même la scène en se mettant debout pour appuyer le côté gênant et absurde :

Danièle est chercheuse émérite après avoir été directrice de recherche classe exceptionnelle. Elle me reçoit en février 2022 autour d'un thé et de financiers à Paris. Nous sommes assises à la table de la salle à manger dans la pièce attenante au lieu de travail de son mari, absent de la maison. La salle à manger est ouverte sur un salon décoré avec des objets auxquels elle se dit très attachée. Ces derniers ont été rapportés de terrains à l'étranger.

La recherche c'est sa « *passion* ». C'est « *au-delà d'un métier* » depuis ses premiers terrains. Deux enseignants à « *l'Ecole des Hautes Etudes* », dont une femme, étaient ses modèles. L'enseignante l'était pour le fait d'être une femme en plus d'être chercheuse. Même si elle dit avoir la recherche « *dans le sang* », elle est la première personne de sa famille à occuper une profession intellectuelle. Sa mère, originaire des Ardennes venue à Paris pendant la Seconde Guerre Mondiale, a fait des petits boulots (commerçante par exemple), avant d'arrêter pour s'occuper de sa fille unique. Quand je demande si sa mère travaillait, Danièle répond : « *elle ne faisait rien* ». Son père était un artisan venant de milieu modeste qui a fait fortune dans la maroquinerie. Il a « *bien gagné sa vie* ». De ce fait, Danièle ne rencontre pas de problème économique pour mener à bien ses études à Paris. Elle

qualifie ses parents comme étant « *des gens simples* », « *modestes d'origine et dans leur tête* », qui l'ont toujours soutenue dans ses choix. Sa mère surtout, d'autant qu'elle lisait énormément, qu'elle écoutait beaucoup la radio. Elle a donné à Danièle le goût de la curiosité.

Danièle obtient une thèse en 1981, réalisée en trois ans « *à temps plein* ». Elle a connu l'Orstom par un géographe de l'institut. C'est lui qui lui parle d'un poste qui lui « *irait bien* » et elle postule une première fois. Elle n'est pas retenue. Déjà âgée de presque 30 ans, après avoir fait des missions de recherche avec une chercheuse de l'EHESS, on lui dira que son âge trop avancé a joué en sa défaveur. Se pensant trop vieille, elle renonce en principe à candidater l'année suivante, mais plusieurs collègues masculins insistent pour qu'elle tente de nouveau. Elle finit par aller chercher le dossier « *Rue Bayard* », qu'elle a bien failli ne jamais obtenir.

Alors qu'elle demande le dossier, un « *administratif* » nie l'existence du document. Elle est pourtant affirmative et cite les noms des chercheurs, hommes, qui lui ont dit de venir le récupérer. L'agent administratif la laisse partir sans le dossier. Elle claque un peu la porte et il la rattrape finalement en le lui tendant. Comment expliquer cette scène ? Danièle répond sans hésiter : c'est « *parce que j'étais une femme !* », avant d'ajouter : « *on considérait que les femmes n'avaient pas leur place là* ». Elle est finalement recrutée, alors qu'il y avait très peu de femmes à l'Orstom. Elle peut même les citer.

Elle se souvient de son oral de recrutement éprouvant : enceinte, elle était très angoissée que son ventre puisse être visible. Elle avait « *compris qu'être une femme allait poser problème* ». Un peu avant l'oral, un collègue remarque sa grossesse et elle se dit que « *c'est une catastrophe car tout le monde va s'en rendre compte* ».

Au moment de l'entretien avec la chercheuse, Danièle se lève et me mime son entrée dans la salle de l'oral avec un dossier de chaque côté du ventre pour dissimuler sa grossesse. Elle va jusqu'à sortir en reculant de la pièce en étant de face pour que le jury ne la voit surtout pas de profil.

Si Danièle « *n'a jamais douté d'elle en tant que femme* » et qu'elle « *raisonne en termes de compétences* », son « *statut de femme* » lui était souvent renvoyé « *en pleine figure* ». Elle dit avoir été souvent « *confrontée à ça* ». Pour l'illustrer, elle raconte une anecdote autour de la proposition par un chercheur, un conseiller à la direction de l'IRD, de lui remettre une médaille nationale du mérite. Elle lui demande pourquoi cette médaille lui reviendrait à elle et « *cet abruti il me dit : parce que t'es une femme !* » Elle a refusé la médaille et avoue avoir été blessée qu'il nie ses qualités scientifiques en l'exprimant de manière aussi directe. Danièle livre plusieurs épisodes de sa carrière qui vont dans ce sens. Dans le même temps, elle affirme qu'elle ne s'est « *jamais sentie contredite en tant que femme au niveau scientifique et au niveau administratif* » lorsqu'elle avait des fonctions de responsabilité. Avoir été responsable d'unité par exemple a été « *très compliqué* » mais pour des raisons indépendantes de son genre selon elle. Elle mentionne plutôt avoir dû faire face à la « *contestation systémique des décisions* » par les chercheurs, à la pression de la direction sur les budgets, au manque de cohérence des politiques scientifiques de la direction et au fait d'avoir été positionnée entre les chercheurs et l'administration.

Danièle, comme d'autres femmes recrutées à la même période, débute l'entretien en parlant de l'oral de recrutement. Elles le trouvent de plus en plus invraisemblable à mesure que le temps passe et que les pratiques évoluent. On apprend des chercheuses des générations qui ont suivi (recrutement dans les années 1990, 2000) que ce type d'entretien a duré dans le temps. Une chercheuse, recrutée en 2001, le confirme. Je lui ai demandé si le fait d'être une femme lui donnait à penser, à l'époque, que son genre pouvait jouer en sa faveur ou défaveur pendant l'oral :

« Je ne m'en étais pas doutée mais c'est vrai qu'on en a discuté au labo récemment avec une collègue. Quand je suis arrivée, il y avait 3 femmes sur 40 ou 50 chercheurs. Il y en avait une qui était dans ma commission de recrutement, elle va prendre sa retraite là, on en a discuté. Je me souviens qu'on m'avait posé la question de si je voulais avoir des enfants et que du coup ça allait m'empêcher de partir en expatriation. Là je suis tombée des nues, je me suis énervée je crois en leur disant que moi mon but c'était de partir et que ça n'avait rien à voir. J'étais un peu énervée. Donc avant d'avoir cette question à l'oral, ça ne m'était jamais venu à l'esprit, mais visiblement les hommes de la commission eux si. Ma collègue elle était hallucinée par la question. Et je crois que les femmes qui ont été recrutées vers 2000, 2001, on a eu la question dans toutes les commissions. »

Les pratiques ont évolué dans le temps puisqu'il n'est plus imaginable de poser ces questions pendant l'oral de recrutement aujourd'hui.

En outre, le récit de Danièle, mettant l'accent sur sa situation de femme enceinte, révèle un mécanisme subtil qui accompagne les inégalités entre les femmes et les hommes et que l'on retrouve pour toutes les générations de femmes. En effet, la pensée, focalisée normalement sur le contenu scientifique, est obstruée par des considérations sur la manière dont on est perçu en tant que chercheur, individu et femme. L'apparence et l'appréciation du corps y occupent une grande place. Cela vaut certes pour de nombreuses personnes en représentation indépendamment du genre, mais encore davantage pour les femmes dont la présence dans certains domaines n'est pas la norme d'une part, et dont le corps est le plus souvent passé au détecteur d'erreurs ou sexualisé. Les « idées brouillards », même si elles ne sont pas paralysantes, diminuent la capacité d'être en pleine possession de ses moyens. Cet effet est renforcé pour les personnes dont la provenance sociale, géographique ou culturelle les conduit à douter de leur légitimité jusqu'à vivre un sentiment d'imposture. Cela vaut pour les femmes de toutes les générations.

Une chercheuse émérite de l'IRD exprime clairement les effets croisés du genre et de la classe sociale concernant la légitimité :

« Je mets toujours sur le même pied d'égalité l'origine sociale et culturelle et le fait d'être de sexe féminin. En me sachant enfant d'ouvriers, fille, on m'a dit tu ne réussiras jamais si tu ne fais pas 20 fois plus que les autres ».

Un homme, recruté avant 1990, raconte aussi le poids de la classe sociale sur son impression de ne jamais être légitime : *« Je ne sais pas si c'est dû à mes origines mais bien que j'avais été recruté comme chercheur, je ne me projetais pas encore dans une carrière de chercheur. Pour moi c'était déjà super, c'était déjà quelque chose d'inespéré d'être chercheur. Je ne me sentais pas légitime, j'avais un manque de confiance, sûrement car je n'avais aucune prédisposition familiale à ça ».*

A sa situation de classe, s'ajoute dans son cas la culpabilité, la retenue et une auto-limitation face au sort de son frère et de sa sœur qui ont un handicap et qui n'ont pas pu évoluer. Pour d'autres, les origines culturelles joueront fortement. Les dilemmes de légitimité ne concernent pas que les femmes et le genre, mais ils se renforcent à mesure que se cumulent les situations minoritaires.

Après le recrutement

Le chemin vers l'Orstom fut semé d'embûches pour les femmes, en particulier pour celles dont la classe sociale ne les prédestinait pas à prendre cet itinéraire. Elles décrivent toutes un mur initial à franchir. Concernant la suite du parcours, les appréciations sont diverses entre celles qui en ont « vraiment bavé » tout au long de leur carrière et celles pour qui le sexisme ambiant n'a pas eu véritablement de conséquence sur leurs carrières.

Une chercheuse, parmi celles qui disent avoir rencontré des obstacles, raconte une scène marquante qui a eu lieu Rue Lafayette (ancien siège de l'IRD) à la fin des années 1980. Un collègue s'était exprimé devant elle : *« Maintenant qu'il y a des femmes, on ne va plus pouvoir parler normalement ».* L'arrivée des femmes déstabilisait un équilibre trouvé entre hommes. Une autre directrice de recherche raconte une anecdote édifiante à propos du sexisme ordinaire : alors qu'elle était directrice d'unité, elle dit s'être retrouvée avec un chercheur *« qui a dû oublier qu'on était des femmes ce jour-là. »* Ce dernier regrettait : *« le bon vieux temps où on allait ensemble au bordel »*, autrement dit sur le terrain, entre

hommes. Elle a été « *tellement stupéfaite* » ce jour-là d'avoir croisé « *un personnage sordide de l'Orstom* ».

La chercheuse qui a assisté à la première scène était à ses débuts dans la recherche. Lorsque je lui ai demandé si faire carrière était important pour elle au départ, cette dernière a répondu qu'elle ne pouvait même pas se projeter ainsi du fait du climat masculin et machiste de la recherche. Faire carrière n'était pas au programme. Ainsi, selon cette dernière, le sexisme configure « *une auto-limitation radicale* » des femmes qui savent que leur présence gêne parfois des collègues. Elles font donc en sorte de déranger le moins possible.

De plus, le fait d'évoluer dans un monde de la recherche masculin aurait même biaisé sa recherche. Lorsqu'elle regarde sa production scientifique, elle se dit qu'elle a développé « *des questionnements masculins* » sur sa thématique en privilégiant certains angles d'attaque, et surtout les acteurs masculins. Les femmes, pourtant centrales sur son terrain, n'avaient aucunement retenu son attention. Elle s'en stupéfait d'autant plus qu'elle est féministe dans la vie par ailleurs. Consciente depuis peu de ce biais androcentré, qui n'est pas l'apanage des hommes puisqu'il est structurel et partagé, elle s'est intéressée aux études de genre. Elles les trouvent très importantes, mais ne les met pas en pratique dans ses travaux « *car elle le vit, ça suffit quoi !* »

Un enseignement important sort de son expérience : intégrer le genre va plus loin que l'arrivée et le maintien des femmes dans le monde scientifique. Il s'agit de revoir nos manières de poser les sujets et de les traiter. Toute personne qui produit de la science à l'IRD pourrait faire cet exercice rétrospectif à partir de ses recherches.

Une autre chercheuse décrit un continuum de difficultés pour les femmes après le recrutement. Elle relate ses débuts à l'Orstom en tant qu'élève. Pour ce faire, elle revient précisément sur ses premiers pas sur le terrain. En retraçant son parcours, elle souligne l'effet du genre sur son vécu à différents niveaux :

Claire a été recrutée au début des années 1980 et la voici aussitôt « *balancée* » dans un pays africain pour deux ans. Tout de suite, elle perçoit qu'elle est vue comme une femme et que ça n'allait pas être facile. Contrairement à ses collègues masculins recrutés en même temps, elle n'est pas accompagnée et se trouve laissée à elle-même. À ce moment-là, elle est une femme seule, célibataire, qui n'a jamais mis les pieds en Afrique. Le fait qu'elle soit une femme trouble son tuteur Orstom qui aurait dû la former lors de ses premières enquêtes : « *il n'avait jamais dormi en brousse avec une femme* ». Elle raconte trois attitudes des collègues masculins à son égard. Il y avait ceux qui ne savaient pas comment se comporter avec les femmes parce que pour eux « *une femme c'était une secrétaire* ». Il y avait ceux qui l'évitaient car une femme sur le terrain était vue comme « *suspecte, dangereuse, bizarre* ». En plus, elle était à l'aise avec la brousse contrairement à quelques hommes, ce qui rendait la situation encore plus incongrue. Certains hommes la contournaient pour ne pas avoir de problème avec leurs épouses qui l'envisageaient éventuellement en rivale. Elle note à ce propos : « *Non seulement tu as tous les hommes sur le dos, mais en plus t'as toutes les femmes des hommes* » car, selon elle, elle leur renvoyait une image insupportable d'elles-mêmes : « *des nuches considérées comme des valises, cocufiées et à la maison avec les gosses* ». Elle fait aussi les frais d'une représentation bien ancrée chez les gens de l'Orstom qui est celle de l'épouse de militaire qui devait suivre. Des représentations racistes rentraient aussi en jeu dans la perception qu'on avait d'elle car « *la jeune blanche était en danger avec les méchants noirs* ». Enfin, il y avait « *les sexistes* ». D'abord, ceux qui ne travaillent ni avec des femmes blanches, ni avec des femmes noires. Face à eux, elle se dit qu'elle n'avait qu'une chose à faire : « *s'écraiser, s'écraiser, s'écraiser* ». Elle évoque les reproches redondants sur son apparence physique : on lui reprochait de ne pas être féminine et de ne porter que des pantalons.

Par crainte de la stigmatisation ou d'être décrédibilisée, elle explique comment elle a appris « *à faire la nuche pendant 30 ans* ». Elle trouve ça « *incroyable* », et donne un exemple concret du temps où elle était responsable d'unité dans les années 2010 :

« Je passais mon temps à arrondir les angles car je savais que les hommes de ma génération ne supportaient pas que je sois leur cheffe ». Avec certains, elle faisait semblant de ne pas maîtriser les choses en leur demandant de l'aide : « ah oui, je ne suis pas à l'aise là-dessus ». Ça les « rassuraient ».

Un de ses collègues, qu'elle croyait « être [son] égal », fait un jour une remarque qui la choque. Il lui raconte que sa femme a enfin un poste et qu'en plus « c'est un poste à mi-temps donc pour les enfants c'est bien ». Le sort des femmes dans l'emploi lui saute de nouveau à la tête et elle me lance : « lui n'irait pas à mi-temps pour s'occuper des enfants ! » Elle mobilise cet exemple pour montrer qu'elle s'est pris « des baffes, sans arrêt comme ça » qui lui ont rappelé tout au fil de sa carrière les écarts de vécu entre les femmes et les hommes. Son identité de femme ne l'a pas empêchée d'atteindre les plus hauts grades de la recherche, c'est pourquoi elle répond de prime abord « non » à la question de savoir si le genre a joué sur sa carrière. Elle a répondu par la négative au sens où cela n'a pas bloqué son avancement de carrière. Elle a réfléchi de nouveau et s'est finalement reprise : « en fait, oui le genre a joué ». Selon elle, il a joué au sens où elle a été forcée à travailler plus pour obtenir l'équivalent par rapport aux hommes. Il était important pour Claire de faire carrière car elle ne « supportait pas d'être infériorisée ». En conséquence, elle ne refusait presque aucune proposition professionnelle et opportunité. Elle avait besoin de prouver qu'elle pouvait le faire aussi. D'ailleurs, elle rit honteusement d'avoir agi parfois avec la seule motivation mesquine de faire mieux que des collègues masculins. Quand on lui proposait quelque chose de prestigieux, elle avait tendance à accepter à moitié « pour les faire rager » ; telle une petite victoire personnelle face à des dynamiques structurelles et sociales. Par la présence même de cette idée dans sa tête tout au long de son parcours, elle confirme que le « genre a joué ».

Au moment de passer directrice de recherche de niveau supérieur, elle a « craqué » parce qu'un collègue homme lui avait dit que c'était parce qu'elle était une femme. Elle s'agace de voir que depuis qu'elle est recrutée, chacune de ses avancées est interprétée au prisme du fait « qu'elle est une femme » et non de son travail. Elle ironise : « je suis nulle mais je suis une femme donc je passe ».

Le dernier aspect est ressenti également par des chercheuses recrutées à l'IRD plus récemment, comme nous le verrons par la suite.

Une troisième chercheuse, retraitée de l'IRD, précise qu'elle a « regretté d'être une femme bien des fois » dans le milieu professionnel. Elle décrit le passage à la retraite comme une « libération », à la fois au regard de sa carrière si compliquée en tant que femme, mais aussi vis-à-vis d'évolutions du monde de la recherche qui lui déplaisent. Elle a l'impression que les résultats sont mis au service de conclusions préétablies, qu'il faut tout faire trop vite et que « l'argent obsède les scientifiques ». Une fois recrutée, en 1985, et alors qu'elle ne pensait pas du tout être retenue au concours, elle fait face au faible engouement de son mari pour l'expatriation dans un pays africain :

Lui est enseignant, investi dans son travail, et rêvait plutôt d'un départ aux États-Unis. Lorsqu'elle lui annonce au téléphone qu'elle est prise, « il y a eu un blanc de l'autre côté » qui lui a fait comprendre que ça allait être compliqué. Il venait en plus d'une famille dans laquelle il était très difficile d'accepter qu'une femme gagne plus d'argent que son mari : « que l'homme vive au crochet de l'épouse, ce n'est pas passé ». Ce départ à l'étranger a été la « raison majeure du divorce ». Il est venu pendant trois mois pour tenter l'aventure, mais cela n'a pas fonctionné.

Sur le terrain, les femmes étaient très rares en tant que chercheuses. Elle se souvient seulement de femmes ingénieures de maris chercheurs. Dans son domaine, elle ne connaissait d'ailleurs qu'une femme à l'Orstom. Elle lui aurait dit plusieurs années plus tard qu'elle n'avait pas voté pour son dossier « parce qu'elle savait ce que c'était d'être une femme ». Apparemment « par protection ». Elle décrit le directeur de l'IRD de l'époque comme étant « misogyne à ne pas savoir quoi en faire ». Son jugement repose sur la manière dont il traitait l'autre femme en lui disant que son rapport « était toujours merdique » et que son travail était « inutile ». Cette femme lui aurait tout raconté un jour « car c'était douloureux ».

Comme Claire précédemment, elle repense aussi à son arrivée sur le terrain, toute seule. C'est quelque chose qu'il faut « absolument [qu'elle] me raconte ». Elle se retrouve toute seule à l'aéroport, personne n'est venu la chercher alors qu'il y avait « un monde fou », qu'elle n'était jamais allée en Afrique et qu'il y avait « des noirs partout ». Elle le précise car elle a vécu ce choc à l'époque, n'ayant jamais voyagé en Afrique auparavant ni côtoyer de personnes noires en France. Finalement, un chauffeur est envoyé pour elle et un autre orstomien qui

était dans le même avion. Dans la voiture, il lui demande qui elle est. Elle se présente et il répond : « *Aaaaah, tu es celle qui crée un précédent !* » Gênée, elle se demande en quoi et comment c'est possible. Il explique que c'est parce qu'elle était la toute première recrutée qui venait sans son mari. Cela faisait parler. Elle a vécu cette situation avec violence et explique avoir pensé : « *non mais arrêtez, c'était un piège, être catégorisée au rang de femme, être obligée de venir avec son mari, je me suis dit bon ça va être compliqué* ».

Comme elle est arrivée sans mari donc, elle n'a pas eu droit à un logement comme les autres. Elle a fini à l'hôtel de passage avec les étudiants et stagiaires. Elle a accepté pour ne pas faire de vague. Quelques jours après, alors qu'elle est en train de travailler dans son laboratoire, une femme, celle d'un chercheur, entre dans son bureau en lui lançant : « *c'est toi la femme qui a un mari qui est instituteur ?* » La chercheuse est « *sciée* » d'être considérée ainsi alors qu'elle est sur place en tant que chercheuse et que le mari en question n'est même pas présent. Selon elle, et conformément à ce que nous indiquent aussi les autres chercheuses de cette génération, « *l'idée majeure à cette époque-là, c'est que les femmes ne sont pas faites pour faire du terrain* ».

La chercheuse, au contraire, a un plaisir fou à en faire et se sent très bien. Elle prend les journées comme elles viennent au départ car elle se dit qu'elle va revenir en France et obtenir un autre poste dans le privé prochainement. L'opportunité ne se concrétise pas. Elle se fait à l'idée qu'elle sera chercheuse à l'Orstom. Ce qui commence à lui plaire.

Elle fait ressortir de son vécu de chercheuse, en tant que femme, qu'elle a toujours travaillé toute seule. Elle a une image du monde de la recherche comme étant violent pour tout le monde et encore davantage pour les femmes : « *Les iridiens sont des individualistes, surtout dans mon domaine, qui ont un esprit de compétition vis-à-vis des autres. Il faut toujours montrer qu'on est le meilleur et les hommes sont là pour s'écraser les uns les autres.* »

Dans ce contexte compétitif, le genre a joué selon elle sur sa carrière car elle n'avait pas eu suffisamment confiance en elle pour se dire qu'elle pourrait un jour diriger une équipe. Même si elle est parvenue à obtenir le grade de directrice de recherche grâce à ses travaux pointus, elle n'a jamais eu de fonction de direction ni de responsabilité dans l'institution. Elle décrit un phénomène d'auto limitation qui se présente comme le produit de sa socialisation genrée. Elle dit avoir été « *habituée à la misogynie* ». Puis, elle s'exprime sur la notion de confiance en soi en précisant la chose suivante : « *Je crois en moi, mais je ne sais pas l'affirmer devant les autres.* » Pour publier et pour présenter, elle dit avoir toujours « *besoin de quelqu'un pour me confirmer que c'est pas une connerie* ». Elle a recours à des femmes relectrices, autant que possible, mais ses collègues sont presque tous des hommes. En outre, elle décrit un autre comportement qui lui semble qualifier la répartition classique des tâches : les femmes ne savent pas dire non à des sollicitations qui les détournent en partie de leur travail personnel : « *bien des fois, je me suis dit mais pourquoi tu as dit oui, tu n'aurais jamais dû accepter ça.* »

Parmi les autres obstacles concrets qu'elle raconte pour justifier qu'elle « *en a bavé* », elle prend l'exemple de son habilitation à diriger des recherches qu'elle n'arrivait pas à passer car un collègue homme, qui la relisait, lui disait que son dossier manquait de continuité et que son projet était un projet « *d'ingénieure* ». Elle doutait de son travail et a eu du mal à contourner son avis pour aller au bout du processus. Pour passer au grade de directrice de recherche, elle a mis cinq ans. En soi, elle n'y voit rien de surprenant, mais elle ne comprend toujours pas pourquoi elle avait été classée première par le jury deux années de suite et déclassée à deux reprises. Elle ne peut pas affirmer que son appartenance de genre ait joué, puisque la justification officielle était celle que son sujet de recherche n'était pas jugé le plus pertinent. Cependant, elle s'autorise à se poser la question. Elle finit même par provoquer son entourage professionnel en mettant dans sa signature de mail : « *CR à vie* ». Son responsable de laboratoire réagit en justifiant que les hommes sont rentrés plus tôt à l'IRD, qu'il était normal qu'ils passent DR avant elle et donc « *qu'on allait voir après pour les femmes* ».

Enfin, elle pense que sa situation de femme était plus ardue dans sa discipline technique que dans les sciences sociales car, dans les SHS, les femmes y étaient plus nombreuses et mieux intégrées. Elle en a rencontré qui pouvaient au moins « *se serrer les coudes* ». Dans son domaine, elle décrit à l'inverse une concurrence exacerbée entre femmes plutôt que de l'entraide car c'est ce que produirait la rareté de leur présence : « *entre femmes dans mon domaine, on se descend* ». Elle l'explique en mobilisant la jalousie et le fait qu'elles se sont tellement battues pour grimper qu'elles ne veulent pas favoriser l'ascension d'une autre. Elle note aussi avoir assisté à de nombreuses situations de « *promotion canapé* ». Elle décrit un univers professionnel où les relations sexuelles entre collègues étaient courantes et pense que son refus de participer à ce genre de choses – d'autant qu'elle ne plaisait probablement pas physiquement à ses collègues, a renforcé son isolement. Ce fut sa difficulté majeure : être isolée en recherche à cause de sa discipline spécifique, mais aussi en tant que femme. Cependant, elle n'en a pas eu conscience tout de suite.

Depuis l'enfance, elle pensait rarement au fait qu'elle pouvait être traitée différemment en tant que femme car elle vivait justement qu'avec des femmes (sa grand-mère et ses deux sœurs) ; son père étant régulièrement absent. C'est une autre chercheuse, en sciences sociales, avec qui elle partage l'expatriation au cours de sa carrière qui l'encourage à y réfléchir. Elle se rend compte aujourd'hui qu'elle a dû faire des choix qui ont freiné « *sa progression* », notamment parce que son second mari, ingénieur d'études, en avait marre de « *son travail* ». Il lui faisait également comprendre qu'il n'était pas toujours à l'aise avec leur écart de statut dans la recherche en employant des formules du type : « *c'est parce que tu es chercheuse que...* » Pour ne pas nuire à son mariage donc et ne pas « *envahir plus sa vie privée* », elle dit « *s'être limitée parfois* », tout en culpabilisant en outre de ne pas avoir été une « *mère à 100%* ».

Le cas de cette chercheuse montre que le fait d'être femme complexifie le vécu du métier tout au long de la trajectoire à la fois dans l'espace professionnel et familial. On note particulièrement son isolement, en particulier dans une discipline où il y avait très peu de femmes. On voit aussi son manque de confiance en elle, largement entretenu par l'attitude des collègues. Ce déficit de confiance s'intègre dans un système de genre qui fait que les femmes apprennent à (trop ?) douter et à se référer à l'avis des hommes qui occupent une position de validation. En miroir de la construction féminine, ces derniers sont socialisés à être (trop ?) surs d'eux-mêmes – ce qui a un effet durable sur les comportements et les possibilités différenciées en fonction du genre.

En outre, on retrouve dans le récit de la chercheuse des thématiques présentes dans de nombreux entretiens, y compris avec des femmes qui sont rentrées à l'IRD bien plus récemment. C'est le cas par exemple de la culpabilité en tant que mère, alors que les pères interrogés n'abordent jamais ce point. On repère aussi une continuité dans la plupart des entretiens qui donnent à voir les stratégies d'évitement des conflits à domicile et au travail. Ces dernières leur permettent d'exercer sans mettre à mal leur situation familiale. Cela passe par une éventuelle limitation professionnelle pour la chercheuse concernée. Cette problématique se pose plus fermement pour les femmes pour qui il est moins légitime socialement de faire passer sa famille au second plan. De plus, elles n'ont pas nécessairement de relais concrets pour le faire.

Contrairement à cette chercheuse qui fait la démonstration des difficultés rencontrées en tant que femme tout au long de son parcours, trois chercheuses en particulier défendent plutôt l'idée que cela n'a pas été si difficile pour elles une fois qu'elles ont réussi à rejoindre l'Orstom à la fin des années 70/au début des années 1980. Cela ne les empêche pas toutefois de défendre que « *l'institution était entièrement dans un rapport de domination masculine* », même si elles ne l'ont pas senti sur elles-mêmes directement. Leur ressenti s'explique en grande partie par le fait qu'elles avaient déjà un petit parcours de recherche avant d'entrer à l'Orstom. Elles étaient donc déjà plus avancées que certains hommes, avaient de quoi prouver leur travail et possédaient déjà un réseau à l'extérieur et/ou à l'intérieur de l'Orstom. De leur appréciation, leur parcours s'est bien passé car elles sont parvenues à faire la carrière qu'elles désiraient. Elles ont obtenu les promotions qu'elles souhaitaient et ont eu des collègues masculins corrects voire « *charmants* » et/ou qui les soutenaient. Elles reconnaissent qu'il y avait certes des blagues parfois, mais que celles-ci restaient drôles. Pour des situations plus gênantes, elles se permettaient de répliquer subtilement ou fermement si besoin.

Quand elles affirment que le genre n'a pas joué dans leur trajectoire, c'est au sens précis ici où le fait d'être une femme n'a pas empêché la possibilité de faire carrière. Elles n'ont pas eu l'impression de faire l'objet d'un traitement différencié désavantageux qui aurait profondément configuré leur vécu. L'une d'entre elles, travaillant dans une discipline très masculine qui « *fait sérieux* », pense même que le fait d'être une rare femme dans son domaine a joué en sa faveur dans une certaine mesure, puisque cela a consisté son originalité. Ses collègues appréciaient travailler « *enfin* » avec une femme.

Danièle, chercheuse émérite enceinte au moment de son oral de recrutement, fait partie de ces femmes qui relativisent les difficultés qu'elles ont pu vivre dans leur carrière après l'étape du mur initial à passer :

Pour elle, « *le rapport de domination homme/femme n'a pas joué sur sa carrière* », c'est-à-dire précisément sur l'avancement dans la carrière. Elle n'a « *pas le sentiment que ça jouait* ». Elle prend comme exemple l'égalité salariale pour montrer qu'à l'IRD, « *on est vraiment des égaux* ». C'est vrai qu'elle a croisé des « *collègues macho* » parfois, mais « *rarement* », « *il y a longtemps* », et « *ils n'étaient pas méchants* ». Elle n'a jamais « *senti* » qu'il y avait « *des inégalités de pouvoir à l'IRD* » entre les femmes et hommes, sauf en termes de « *statuts* » hiérarchiques entre les « *secrétaires* » et les chercheurs hommes d'abord, femmes ensuite – ou entre les chercheurs/chercheuses de différents grades ou à différentes fonctions. Par exemple, le fait que les secrétaires de son laboratoire étaient citées par leurs simples prénoms lors de séances publiques, alors que des chercheurs l'étaient par leurs noms et prénoms, la choque. Elle précise que les seules « *rumeurs de harcèlements* » dont elle a entendu parler concernent justement une secrétaire, « *par un administratif* ».

Son discours, comme celui d'autres femmes de différentes générations, est ambivalent. D'un côté, elle argumente que les inégalités de genre ne lui semblent pas exister à l'IRD – au sens d'un traitement volontairement/involontairement différencié en défaveur des femmes. D'un autre, elle énumère de multiples faits qui montrent des écarts dans les vécus, selon le genre, qui les désavantagent. Elle parle de son expérience personnelle :

« S'il y a bien un aspect où « *le fait d'être une femme a joué* » selon elle, c'est qu'elle aurait « *bien fait un autre enfant plus tôt* ». Elle dit avoir « *préféré faire une enquête* ». Elle ironise en disant cette phrase forte : « *Il y a une enquête qui m'a bouffé un môme* ». Elle ne croit pas que des hommes puissent en dire autant.

Elle le pense en ayant bien conscience des difficultés spécifiques à exercer le métier pour les femmes du fait des « *activités domestiques* ». Elle identifie aussi des dilemmes entre enfant, mariage et travail : « *avoir un enfant sur le terrain c'est un obstacle à la recherche pour les femmes* ». Au moment du recrutement, elle n'était pas mariée mais vivait avec quelqu'un. Elle s'est mariée avec lui en expatriation après qu'il l'ait rejoint sur place, ayant une opportunité de travailler dans la coopération française. Avant qu'il ne puisse la rejoindre, elle a stressé véritablement que son recrutement aboutisse à une rupture : ce n'était « *pas évident* ». Tout juste recrutée, elle a demandé à son mari s'il pensait qu'elle devait « *démisionner* ». « *Heureusement, il a été super* ». Il n'en était pas question pour lui. Il aimait sa femme « *aussi pour son côté aventurière* ». Il s'engage à trouver le moyen de la rejoindre et il y parviendra effectivement. S'il avait répondu qu'elle devait démissionner, elle avoue ne pas savoir ce qu'elle aurait fait. Elle aurait peut-être renoncé à son poste.

Un autre sujet la tracassait : que faire de l'enfant d'un an et demi au moment du départ en expatriation ? Son mari a pensé que cela allait de soi : elle ne pouvait pas « *laisser son fils seul ici* ». Elle l'amène donc sur le terrain. Son enfant est gardé par une nourrice issue du pays, mais la chercheuse l'amène aussi avec elle dans les villages. N'ayant pas l'habitude d'être « *très précautionneuse de ce qu'elle boit ou mange* », voulant vivre « *simplement avec les gens* », elle constate un peu « *trop tardivement* » que son enfant est toujours malade. En plus, il vit mal l'éloignement avec le père. Danièle culpabilise beaucoup et lorsque son mari arrive enfin, sa situation familiale l'amène à rediriger son travail scientifique dans la capitale pour que « *la cellule familiale se reconstitue* ». Avant cela, elle avait remarqué qu'elle était « *ostracisée du réseau social expatrié* » en quelque sorte, même si cela lui convenait bien, car elle était une « *femme seule avec enfant* » ; possiblement une femme sans mari et tentatrice d'autres maris, d'après elle.

La gestion domestique se complexifie avec le retour en France après plusieurs années passées à l'étranger. Son mari était prêt à rentrer, mais il lui demande de bien réfléchir car il ne pourra plus retrouver son poste et voudrait s'installer à son compte en France. Elle choisit de rentrer car elle s'ennuie trop intellectuellement sur place. Elle a envie de participer à des colloques et à des séminaires pour faire enfin « *travailler les méninges* ». En termes d'organisation concrète, elle est claire : « *c'est moi qui m'occupais de tout* ». Elle ne le voit pas comme une injustice, simplement comme une inégalité justifiée par le fait que son mari travaillait jusqu'à 23h le plus souvent et qu'il avait besoin d'amasser de l'argent pour payer le crédit de la maison. De son côté, elle a fourni l'apport d'origine grâce à ses parents. Elle s'occupait donc des repas, de l'école, mais il y a « *beaucoup de tâches [qu'elle] ne faisait pas* », employant une femme de ménage et prenant souvent les repas chez le traiteur. Cette organisation, reposant sur elle, n'aurait pas eu d'effet sur son travail selon elle car elle était « *hyper organisée* ».

Elle était toutefois « *épuisée* ». Ce qui comptait pour elle, c'est qu'il y avait une « *bonne entente* » à la maison et surtout « *pas de conflit* ». Elle le répète plusieurs fois au cours de l'entretien : elle évite les conflits le plus souvent possible et « *ça lui passe au-dessus* » quand quelque chose la contrarie. Depuis sa retraite, c'est son mari « *qui fait tout* ». Elle le voit comme un rattrapage des années où elle a tout géré. Il est décrit, amoureusement, comme étant un époux « *génial* ».

Comme elle le dit, le fait d'être une femme n'a pas empêché le développement de sa carrière. On imagine toutefois la quantité de travail et le niveau d'organisation lui ayant permis d'avancer en recherche. On note aussi la présence d'un relais féminin sur lequel elle a pu, comme d'autres, transférer une partie de la charge familiale. Cet appui féminin, rémunéré, est une variable d'ajustement qui permet aux chercheuses d'avancer dans leur parcours. C'est donc un vecteur d'autonomisation individuelle. Le recours à de la main d'œuvre rémunérée reproduit dans le même temps le quasi-monopole féminin sur les fonctions de soin en transférant les responsabilités de femmes en femmes, de classes sociales différentes. Les dilemmes décrits par la chercheuse, sur la possibilité d'avoir un nouvel enfant ou de l'amener sur le terrain, caractérisent en particulier les vécus des femmes. On retrouve ces mêmes dilemmes entre enfant, travail et terrain, dans les entretiens réalisés avec toutes les générations de chercheuses et ingénieures. Cet entretien donne à voir également un élément qui fait varier les vécus des femmes, à savoir le soutien ou non du partenaire au projet d'expatriation.

Une construction en tant que « warrior »

Pour comprendre encore davantage pourquoi certaines femmes atténuent les difficultés liées aux rapports inégalitaires de genre au point de dire que tout s'est bien passé, il faut aussi considéré qu'elles ont intériorisé un ethos de la chercheuse « *warrior* » qui peut tout, n'a pas de faille et n'a peur de rien. Les chercheuses concernées mettent en mots leur combativité et le fait qu'elles ont pu tout faire. C'est ainsi qu'elles se sont construites.

Pour survivre dans la recherche, elles indiquent qu'il faut lutter, surmonter et porter le poids des difficultés. C'est ce qui fait que deux des trois chercheuses, disant que tout s'est bien passé pour elles, critiquent un féminisme qui considère les femmes « *comme des victimes* ».

Une chercheuse recrutée au début des années 1980, issue d'une famille de classe moyenne, développe cette idée :

« Un des principes, qu'elle a toujours appliqué à elle-même et autour d'elle, se résume en ces mots : « *si tu as un problème, tu le surmontes ma cocotte !* » Elle précise bien : « *quand j'ai voulu, j'ai fait* », insistant sur sa capacité individuelle à agir. Cette philosophie a toujours orienté son regard sur les féministes qui « *l'agaçaient même* ». Même si elle était d'accord avec la lutte pour l'avortement par exemple, elle pense que « *le pouvoir on le prend, et même si on est une femme* ». Aux féministes, elle rétorque : « *qu'elles le prennent le pouvoir au lieu de se plaindre !* »

Elle se définit malgré tout comme une « *féministe en acte* » mais elle n'a jamais été « *féministe militante* ». Aujourd'hui, elle pense avoir gagné en compréhension des obstacles et des phénomènes d'emprise qui pèsent sur les femmes, alors qu'avant elle ne comprenait pas. Elle en est venue à inclure le genre dans ses travaux « *par la recherche* » après avoir vu « *des femmes en position de domination ou de soumission* », « *car elles n'ont pas le capital scolaire, économique, etc* ». Elle est donc plus « *indulgente aujourd'hui qu'il y a 20 ans* » avec les femmes qui ne parviennent pas à se hisser au top niveau de la recherche, ainsi qu'avec les féministes. Elle comprend que, pour d'autres, la carrière ne soit pas aussi importante que pour elle, mais elle a un « *autre tempérament* » et aime aller « *de l'avant* ».

Cette nécessité d'être une « *warrior de la recherche* » va de pair avec une dureté de caractère de fait, et parfois revendiquée. Une chercheuse reconnaît avoir été parfois « *violente* », mais parce que « *toute la société vous accule à être une femme violente* ». En d'autres termes, c'était sa manière à elle – structurellement conditionnée – de ne pas se faire marcher dessus.

D'ailleurs, c'est souvent à travers leur caractère difficile qu'on me parlait de ces femmes : « *Tu verras, elle elle est dure* ». Elles ne l'ont absolument pas été durant l'enquête avec moi.

En outre, elles ont conscience qu'elles sont vues ainsi. Une chercheuse pense par exemple être perçue à l'IRD « *comme quelqu'un de dur* », à la fois « *bienveillante et dure* ». Elle dit elle-même qu'elle est « *cash* » (directe), et elle se demande si elle ne fait pas « *peur aux gens* ». Elle reconnaît être dure, mais pense que c'est en l'étant qu'elle a l'impression d'aider. Elle précise qu'elle n'a jamais « *aucune méchanceté* » en elle. Au contraire, être dur avec quelqu'un est pour elle « *une preuve d'amour au contraire* » dans son entendement. Cette dureté apparente semble un moyen de se protéger et d'avancer dans un milieu professionnel difficile, dont masculin. Elle est constitutive d'une féminité forte, donnant lieu parfois à « *l'agressivité* » qui caractérise les chercheuses recrutées à cette période.

Prenant acte des carrières abouties de certaines femmes qui ont rejoint l'Orstom dans les années 1980 et de leur personnalité « *carriériste* », des collègues masculins de la même génération peinent à comprendre qu'elles parlent de machisme ou de difficultés. C'est le cas de l'un d'entre eux qui ne saisit pas les plaintes de collègues féminines qui « *ont fini au plus haut* », avec « *un déroulé de carrière exemplaire* » et qui disent aujourd'hui avoir été « *brimées* ». Il n'a jamais vu dans son équipe que les femmes étaient « *empêchées* » de prendre des directions. Il souligne au contraire l'attitude carriériste de certaines femmes, centrées sur leur réussite personnelle et peu présentes pour le collectif. Parlant de l'une d'elles, il note qu'elle était « *dans une logique de combat* » au risque de contrarier des collègues masculins qui n'étaient pas dans cette perspective. Les trajectoires décrites montrent que ce n'est pas parce qu'une femme a effectivement gravi les échelons de la recherche qu'elle a été épargnée par des difficultés spécifiques. Cette logique du combat, parfois excessive, n'était-elle pas justement le reflet des inégalités de genre et des manières de faire de certains hommes ? En effet, la féminité qui intègre les codes du combattant et du résistant a permis aux femmes qui savaient se les approprier de se faire une place et d'avancer. Celles qui n'ont pas été dans ce modèle ont connu des trajectoires plus compliquées que les autres. Une des chercheuses rappelle les différentes façons d'être possibles pour pouvoir trouver sa place :

« S'imposer en tant que femme pouvait être la stratégie la moins fatigante pour certaines. Psychologiquement, j'ai préféré joué la nuche en restant discrète. »

Il est clair que toutes les femmes qui ont rejoint l'IRD à cette période avaient du caractère : « *comment aurait-on pu rejoindre l'Orstom sinon ?* », se demande l'une d'entre elles. Toutefois, certaines s'imposaient plus que d'autres. Les personnalités individuelles jouent, mais aussi le conditionnement social qui permet l'affirmation de soi.

Les femmes qui ont le mieux vécu leurs années de chercheuses dans l'institut sont celles qui ont été socialisées à la confrontation politique très tôt et/ou qui étaient poussées par leurs parents à faire des études. C'est précisément le cas d'une directrice de recherche pensant avoir été « *un peu épargnée* » individuellement par le sexisme :

Elle avait les moyens de répondre vigoureusement si besoin et a « toujours su se défendre ». Cette chercheuse a été socialisée dans une famille très politisée. Elle a ainsi forgé son caractère en amont du concours à l'Orstom. Militante féministe et de gauche, fille d'un énarque de gauche, elle a grandi dans une ambiance marquée très tôt par des débats politiques. Elle a participé à ses premières manifestations à 13 ans et se retrouvait régulièrement au commissariat en représailles de son engagement politique avant même sa majorité. Elle déclare que l'engagement politique de son père a joué grandement dans son itinéraire et sa détermination. De plus, avant son entrée à l'Orstom, elle avait déjà quelques publications à son actif, dont avec un chercheur qui était fortement apprécié à l'Orstom. Elle n'est pas donc pas entrée en tant qu'élève-Orstom ni en novice de la recherche. Au moment de postuler au concours, elle avait déjà un bon dossier pour son âge et bénéficiait d'une « protection symbolique » de ce chercheur admiré. Ainsi, si on cumule son appartenance de classe, sa socialisation politique qui fait qu'elle « ne laissait rien passer » en cas de remarques ou situations déplaisantes,

son bagage académique au moment de postuler au concours et la protection de du chercheur confirmé, on comprend mieux le contexte dans lequel elle affirme ne pas avoir rencontré d'obstacle majeur à titre individuel. Le type de bagage universitaire acquis en amont de l'Orstom, la présence de relations de travail avec quelques hommes déjà en place à l'Orstom, mais aussi le développement du réseau au-delà de l'Orstom, sont déterminants dans les vécus. Une chercheuse en particulier raconte justement que sa carrière était « déjà ancrée » avant l'Orstom. Une autre femme explique bien que le fait que son directeur de thèse soit un homme connu a participé à fabriquer sa légitimité. Comme celle dont le parcours est cité précédemment, il s'agit aussi d'une femme politisée très tôt. C'était « une militante de choc » qui ne « laissait rien passer » et qui se « défendait » si besoin. Elle dit s'être « blindée » au contact de militants trotskistes dans les années 60 et 70, dans des milieux où « les femmes tapaient à la machine ». Avec eux, elle apprend à parler en public et se forge une personnalité forte.

Ainsi, certaines ont eu des ressources leur permettant de répliquer ou, parfois, d'attaquer. Paradoxalement, celles qui étaient vues comme trop autoritaires n'étaient pas appréciées à l'Orstom/IRD. En conséquence, il y a des disparités dans les vécus des femmes de cette période en fonction de leur manière d'être par rapport à un type de femme appréciée dans l'institution. Le modèle-type est situé entre la figure de la femme forte et celle de la femme qui ne déborde pas trop. Pour résumer cette position d'entre-deux, difficile à trouver, une chercheuse emploie la formule suivante : « *il fallait être tantôt Bécassine [l'ingénue] et tantôt Jeanne d'Arc [la valeureuse].* »

Un type de femme valorisé entre Bécassine et Jeanne d'Arc

Des travaux en sociologie des institutions ont montré que le déroulé institutionnel résultait de ses instituants. Or, les rapports sociaux à l'Orstom, dominés par les hommes et ancrés dans le patriarcat, produisent le fait qu'un type de femme y était apprécié : « *une femme suffisamment docile* », pour reprendre les termes d'une chercheuse. Elle ajoute que les femmes bien vues devaient être « *toujours aimables et à l'avant de l'organisation des choses* ». Elle parle de « *servantes qui valorisaient la parole des hommes tout en faisant de la bonne recherche pour se hisser à des positions de pouvoir* ». De ce fait, celles qui n'ont pas souhaité se conformer au modèle de femmes « *conciliantes* » ont été particulièrement critiquées ou dérangées. Au contraire, celles qui évitaient le conflit et qui ont répondu aux normes d'une féminité plus classique, pour pouvoir exercer leur métier dans les meilleures conditions, ont eu un parcours facilité. Deux pionnières évoquent même une « *stratégie d'ascension* » consciente, les ayant conduites à jouer alternativement les rôles de Bécassine et de Jeanne d'Arc. Elles jonglaient entre plusieurs registres avec les collègues masculins afin d'être appréciées en tant que chercheuses femmes. Elles souriaient, étaient dans la séduction, l'expression douce de leur avis, dans la recherche de consensus, et lançaient parfois un sujet clivant ou une idée forte avec fermeté pour témoigner qu'elles avaient de la poigne.

Le fait de devoir penser sa manière d'être pour plaire, en particulier aux hommes, est une caractéristique des vécus féminins. La plupart ont agi de façon à éviter des stigmatisations renvoyant à des clichés de genre. L'une d'entre elles les précisent :

« On n'était pas toujours en situation de réagir, ce n'était pas possible, tu ne te rends pas compte. Il faut penser à tous les clichés de genre en même temps. Si tu réagis, tu fais partie des représentations de la sorcière, de l'hystérique, de la mal baisée. Tout y passe ».

Les vécus des femmes interrogées dépendent ainsi du rôle que chacune a pu ou voulu jouer par rapport à l'archétype de la femme bien vue : forte mais conciliante, souriante et surtout non contestataire.

Ce chapitre montre que les inégalités de genre dans la recherche se manifestaient de manière visible et invisible. La génération de femmes recrutées à la fin des années 1970 et 1980 a fait les frais d'une expression explicite du sexisme – notamment pendant les oraux de recrutement, mais aussi après. Des comportements qui étaient acceptés à l'époque ne le sont

plus aujourd'hui. C'est le cas par exemple du fait de constituer des commissions exclusivement masculines. Cela atteste d'un changement des pratiques, mais aussi d'une évolution des seuils de tolérance, notamment de la part des femmes. Les hommes sont aussi davantage amenés à revoir les comportements passés et présents. Le contexte social oriente les sensibilités et les réactions possibles. Certains/certaines l'analysent en regrettant une surréaction actuelle sur les questions d'inégalités femmes-hommes. D'autres verront un progrès dans la dénonciation systématique de comportements inappropriés et désormais condamnés par la loi. En outre, ce chapitre montre des similarités dans les vécus des femmes d'une même génération. Il met en évidence les éléments qui expliquent aussi les écarts de vécus.

On retient également la nécessité de s'entendre sur le sens pris par l'expression « le genre joue » dans les discours. Si l'expression désigne le fait que les femmes étaient empêchées d'avancer dans leur parcours au point de quitter la recherche ou ne pas monter dans les grades, alors dans ce cas, on pourrait dire qu'il n'a pas joué. En revanche, si on conçoit les choses en se demandant si le fait d'être une femme a été source de difficultés, d'attitudes spécifiques, d'adaptation aux attentes masculines et de lutte pour accéder à l'IRD, exercer son métier et/ou avancer dans la carrière, le constat est clair : le genre a joué pour toutes. Avec cette deuxième acception donc, le genre joue-t-il encore aujourd'hui ?

Perceptions des inégalités de genre dans la recherche, et à l'IRD, aujourd'hui

Cette section s'intéresse aux perceptions des membres de l'IRD qui ont participé à l'enquête au sujet des inégalités de genre dans la recherche aujourd'hui. Quelles sont leurs représentations des vécus des femmes et des hommes dans l'institut et des rapports de pouvoir ?

Premièrement, toutes les personnes interrogées répondent qu'il y a des rapports de pouvoir dans la recherche. Cependant, elles ne mettent pas l'accent en priorité sur le genre au profit, par exemple, des rapports Nords/Suds dans le cadre des collaborations scientifiques bien que certains/certaines préfèrent utiliser le terme de « *rapports de dépendance* ». Ce présent document, déjà dense, ne permet pas d'explorer cette dimension indépendamment du genre. En revanche, la matière riche sur les inégalités de pouvoir dans les partenariats (en général et pas spécifiquement en lien avec les rapports de genre), ressortie des entretiens, pourra faire l'objet de publications à venir.

Plusieurs personnes soulignent une « *omniprésence* » des rapports de pouvoir et leur renforcement à mesure que la concurrence dans le milieu académique s'accroît.

Différentes dimensions des rapports de pouvoir sont ressorties de l'enquête, à savoir :

- Les inégalités hommes/femmes
- Les rapports inégalitaires Nord/Sud
- La hiérarchie entre statutaires et non statutaires
- Celle entre le personnel administratif et celui de la recherche
- Celle entre personnes qui ont des postes de direction/gouvernance et les autres
- La différence de statuts (DR, CR...)

- Les jeux de pouvoir en fonction des équipes ou des groupes dans le cadre de recompositions récentes d'équipes dans les laboratoires
- Les écarts de considération entre le corps ingénieur et chercheur
- La classe sociale
- Les caractéristiques ethnoculturelles, dits « rapports sociaux de race »
- Les inégalités de pouvoir entre femmes

L'enquête montre que la problématique des inégalités de genre intervient vite dans les entretiens tenus avec des femmes en particulier lorsqu'il s'agit de parler des rapports de pouvoir dans la recherche.

Il est intéressant de remarquer qu'à la question de savoir s'il y a des rapports de pouvoir dans la recherche, les hommes interrogés partent d'abord dans d'autres directions que le genre en abordant le plus souvent les rapports inégalitaires dans les partenariats. La priorité accordée aux questions de genre est plus forte dans les entretiens avec les femmes – et ce parce qu'elles font partie du groupe social défavorisé dans la balance. Elles en parlent plus immédiatement car elles ont des choses à dire tirées de leurs expériences directes.

Tous les hommes interrogés, sauf deux, sont d'accord pour dire qu'il y a des inégalités de genre qui s'expriment au travail, à l'IRD en particulier, et contre lesquelles il faut lutter. Ils mettent en avant ce qui peut désavantager les femmes mais rarement ce qui avantage les hommes. L'ordre d'apparition des sujets en entretien ouvert dit des choses sur ce qui compte en priorité pour la personne et informe sur ce dont elle fait l'expérience en tant qu'individu et membre d'un groupe social. Or, si on prend les entretiens avec les hommes, on voit que le vécu de la recherche en fonction du genre n'intervient pas en premier lieu et ne constitue pas le cœur de l'entretien – contrairement aux femmes.

Par exemple, si on se penche sur la structure du récit d'un chercheur en particulier, on voit que celui-ci débute sur le sujet des rapports de pouvoir dans le partenariat. Je tente d'aller sur le sujet du genre. Le chercheur exprime de la gêne. Il ne sait pas quoi en dire. Il reconnaît que c'est plus facile pour les hommes car les femmes « *sont moins écoutées quand elles parlent* ». Il développe le sujet en allant directement sur la situation des femmes au Sud et en croisant le genre à la discipline en montrant que les femmes en sciences sociales ont encore moins de crédit que les scientifiques des sciences dures dans des assemblées scientifiques pluridisciplinaires. Il embraye ensuite sur un « *rapport de pouvoir qu'il ressent* », à savoir celui lié à la classe sociale – ayant grandi lui-même en banlieue, dans une cité, dans un milieu populaire. Lorsque je reviens sur le sujet de l'organisation familiale pour savoir s'il a vécu des difficultés pour articuler travail et famille, comme la plupart des femmes rencontrées, il raconte les accommodements que son travail a généré sur son épouse qui a dû s'organiser en fonction des enfants et de lui. La structuration de l'entretien et son contenu donnent des informations en soi sur la manière dont le genre affecte différemment les hommes et les femmes.

Des divergences de point de vue, mais une large proportion de personnes qui pensent que le genre joue toujours sur les carrières

Concernant les inégalités de genre, les entretiens montrent des divergences de points de vue quant à savoir si le genre continue de jouer sur l'accès et les expériences au/dans le milieu de la recherche pour les femmes et les hommes. La plupart des personnes interrogées déclare

que les rapports de genre et les constructions genrées traversant la société peuvent impacter les carrières de manière différenciée selon qu'on est un homme ou une femme – et ce, en défaveur des femmes.

Quatre femmes affirment que le genre ne semble pas avoir spécialement joué sur leur carrière à titre personnel. Elles reconnaissent cependant qu'il joue « pour d'autres ». Un exemple revient souvent pour le montrer : les hommes ont plus souvent leur HDR et mettent moins de temps pour l'obtenir que les femmes.

Une ingénieure de recherche occupant une fonction de direction dans une UMR relativise l'impact du genre sur les carrières à partir de son expérience. Malgré sa petite taille et son apparence, elle s'amuse de se placer toujours « *au centre* » des salles de réunion afin d'imposer sa présence. Si cette chercheuse n'a pas l'impression que le genre joue sur sa trajectoire, le fait même de conscientiser l'endroit où l'on doit se positionner dans une pièce pour exister au même titre que les autres, est déjà le signe d'un effet des rapports de genre.

Une autre chercheuse en économie souligne l'importance que l'institut se saisisse de cette question, tout en affirmant aussi, qu'à titre personnel, elle n'a pas l'impression que le genre a joué négativement dans sa carrière. Son témoignage révèle des arrangements familiaux spécifiques qui singularisent son parcours. En effet, elle est séparée du père de ses enfants qui sont en garde alternée. Elle peut se consacrer « *à fond* » à son travail une semaine sur deux. C'est une des hypothèses qui peut expliquer qu'elle ne sente pas de différence entre son déroulé de carrière et celui de collègues masculins. Elle n'a pas non plus l'impression que le genre ait pu jouer avant qu'elle soit dans cette situation de famille. En outre, elle dit être ferme et dure face à tout comportement inapproprié ; ce qui fait qu'elle n'en rencontre pas et qu'elle entretient de bonnes relations avec ses collègues.

Une autre chercheuse (52 ans), occupant la fonction de directrice d'unité, partage cet avis : « *Je n'ai pas vraiment l'impression que le genre joue. En même temps, je sais très bien qu'il y a beaucoup d'autocensure chez les femmes pour tout.* » Elle met en avant également la singularité de son parcours : son mari a une profession avec des horaires flexibles et il est souvent au domicile. C'est lui qui s'est beaucoup occupé des enfants quand elle travaillait. Ses beaux-parents ont aussi souvent gardé les enfants. Dans les deux cas, les difficultés de la conciliation travail-famille n'ont pas été vécues autant que pour d'autres femmes qui n'avaient pas les mêmes conditions d'articulation des temps.

Ainsi, on observe que les femmes qui soulignent le moins l'impact des rapports de genre sur leur parcours ont pour point commun d'être issues de classes sociales moyenne et favorisée d'une part. L'avantage de classe prédispose au bon déroulement des études et de la carrière. Il prépare à avoir confiance en soi et à ne pas douter de sa légitimité. La position de classe contrebalance d'une certaine manière la construction de genre. Ces femmes ont aussi pour point commun d'avoir une situation familiale où la charge des enfants est répartie au sein de la famille. Ce sont également des femmes qui ont bénéficié du soutien de collègues masculins. Elles le soulignent comme un point déterminant dans leurs parcours. D'autres caractéristiques, tel que le fait d'avoir un physique androgyne plus proche de la masculinité a pu jouer pour certaines également, d'après leur appréciation des choses.

L'enquête sur les femmes à l'IRD montre cependant que même quand elles relativisent le poids du genre sur leur parcours, elles font état d'éléments qui prouvent que le fait d'être une

femme a pu être pénalisant ou donné lieu à des situations spécifiques pour elles-mêmes ou pour d'autres femmes. L'exemple de la trajectoire ci-dessous l'illustre bien.

Une trajectoire de femme au parcours « linéaire »

La chercheuse, âgée d'une cinquantaine d'années, est directrice de recherche à l'IRD depuis le début des années 2010 dans une discipline de sciences sociales. C'est en 2002 qu'elle intègre l'institut, deux années seulement après la soutenance de sa thèse en 2000, réalisée dans une université française. A la sortie de la thèse, elle est classée 2^e et 3^e sur un concours puis obtient finalement le poste à l'IRD l'année suivante. Ce n'était pas nécessairement son premier choix, mais elle en était « *très ravie* ». Son recrutement « *très rapide* » est à resituer dans le contexte où le marché du travail universitaire « *était moins bouché* ». Malgré cela, sa sélection n'allait pas de soi car elle produit un type de science qui est à la marge dans sa discipline ; ce qui représentait un « *sérieux handicap* ».

Au moment de postuler, elle ne se souvient pas s'être demandé si le fait d'être une femme pouvait l'avantager ou la désavantager. Les questions de genre étaient certes ancrées « *dans toute [ma] sa trajectoire* » après avoir été révélées « *par le terrain* » dans un pays étranger. Cependant, « *les questions d'égalité professionnelle* » et sa « *conscience féministe* » sont venues « *assez tardivement* ». Ainsi, si elle utilise le genre « *comme un outil d'analyse indispensable* » dans ses recherches, appliquer ce type de réflexion à son propre vécu n'a jamais été évident.

Aujourd'hui elle se dit « *qu'avec du recul* » elle a « *énormément de choses à dire sur tout un tas de choses problématiques* ». Elle cite plusieurs exemples qui lui viennent en tête. Premièrement, elle n'a pas eu d'allocation de recherche pour sa thèse face à un candidat masculin « *plus assertif et sûr de lui* ». N'ayant pas de financement, elle a été « *la petite main de l'équipe de recherche* » dans laquelle il n'y avait « *que des mecs* » pendant plusieurs années. A l'époque, elle en était dérangée sans forcément le mettre « *sur le dos du genre* » en privilégiant des explications liées à sa personnalité « *timide, introvertie, pas trop sûre d'elle [de moi]* ». Elle a le sentiment d'avoir pris sa « *revanche* » en quelque sorte car elle a été recrutée rapidement, et « *au mérite* » pour le fait d'avoir « *un gros CV et beaucoup de publications* » et non pas pour avoir bénéficié d'un traitement préférentiel comme l'affirmaient certains de ses collègues « *jaloux* ». Pour elle, ce comportement est « *typique de l'interprétation de réussite professionnelle des femmes* » qui ne peut être liée à des compétences, mais seulement à « *des avantages ici ou là* ».

La chercheuse a toujours eu l'impression « *de bosser dix fois plus que [mes] ses collègues masculins. Donc ça marche* ».

Dans l'ensemble, elle décrit son parcours comme étant « *très linéaire* » au sens où elle a été recrutée rapidement puis est passée directrice de recherche très jeune. Elle est reconnaissante envers des collègues, masculins en l'occurrence, qui l'ont aidée à avancer. Au moment de passer DR par exemple, elle était « *à des années lumières* » de postuler, même si elle savait qu'elle voudrait passer le concours un jour. Pas vraiment « *au programme* », un collègue lui suggère de passer son habilitation à diriger des recherches et à postuler ; ce qu'elle fera avec succès, « *en bonne élève* ». Cette promotion n'a pas créé de réaction particulière dans son entourage professionnel à sa connaissance. Parmi les hommes aidant au fil de sa carrière, elle distingue son directeur de thèse, le directeur de son laboratoire et un troisième collègue qui l'incite à postuler pour un séjour de recherche long dans une université prestigieuse. C'est pour elle le signe que « *les hommes peuvent être de précieux alliés* ».

Sa participation à des commissions de sélection pour des concours lui a permis de prendre définitivement conscience des inégalités de genre dans la recherche. Elle raconte : « *j'ai pris quand même de plein fouet l'autocensure des femmes, les retards de promotion, j'ai trouvé ça terrifiant.* »

Elles fondent ses constats sur des observations, et notamment la manière dont les femmes rédigent leurs rapports d'activité. Elle a pu constater aussi que des femmes ne demandent pas le grade de DR alors que

leurs dossiers leur permettraient largement. En voyant des chiffres, elle n'en a pas été surprise mais précise : *« tu te prends ça en pleine face, tu trouves ça terrifiant. »* A de multiples occasions, elle s'est autorisée à appeler des collègues femmes pour les pousser à postuler.

Pour décrire son vécu en tant que femme dans la recherche, elle pointe deux choses :

La première est qu'elle n'a pas l'impression *« d'avoir été victime de discrimination directe, ni même de blagues déplacées »*. Elle a appris à voir qu'elle renvoyait une image de quelqu'un *« d'assez froid au premier abord »*, ce qui fait que les gens ne s'aventurent pas facilement à la déranger. Cette *« énergie qui repousse »*, toutefois involontaire, la protège selon elle.

Si elle n'a pas vécu de discrimination directe, le second point qu'elle fait ressortir consiste à dire qu'elle a fait l'expérience de *« choses très insidieuses »* qui attestent d'un vécu différencié selon le genre. Parmi ces choses, elle donne l'exemple de son directeur de thèse qui se permettait des remarques qu'il n'aurait probablement pas fait à des hommes. Précisément, lorsqu'elle présentait en public et qu'elle était émotive, elle transpirait du nez. Or, il adorait raconter cela à d'autres gens. Un autre homme qu'elle mettait dans la catégorie des alliés s'était aussi permis de lui *« toucher le bout du nez comme tu fais à une petite fille »*. Elle précise : *« J'avais 35 ans ! Il n'aurait pas fait ça à un homme. »* Elle se rend compte que ces histoires sont de l'ordre de l'anecdote, mais insiste sur les conséquences d'une accumulation de telles situations sur les parcours des femmes :

« Ces deux trucs-là me reviennent. Je suis passée DR jeune donc on pourrait penser que je suis une espèce de rouleau compresseur mais en même temps il y a eu pleins de moments où je me suis autocensurée. Je n'échappe pas à tous ces trucs-là. Ces deux anecdotes dont je te parle, et il y en a eu 50 autres, donc forcément ça t'entretient dans une position où tu ne te sens pas légitime, évidemment. C'est des choses qui ne sont pas visibles, tu ne peux pas épingler ces mecs-là pour harcèlement, mais au final c'est l'accumulation de ces petites choses qui font que les femmes sont maintenues dans un état d'infériorité et d'infantilité. Très clairement. »

Quant à son statut de femme sur le terrain à l'étranger, la chercheuse n'a pas été confrontée à cet aspect, mais elle connaît *« des collègues qui ont régulièrement été exposées à des situations »*. Elle pense que son côté *« un peu androgyne »* l'a également protégée. Peut-être aurait-elle été considérée différemment par des partenaires d'une institution internationale du développement si elle était arrivée *« en costard cravate avec des cheveux blancs »* ? Elle se pose la question car un homme lui a confié qu'il ne s'attendait pas *« à quelqu'un comme ça »* en la voyant.

Les femmes appréhendent la manière dont elles vont être vues et considérées. C'est un point important dans les entretiens avec des femmes, tandis que cet aspect n'a jamais été abordé dans les entretiens avec les hommes.

La chercheuse précise : *« On intériorise, on sait d'emblée qu'on ne va pas être prise au sérieux. Assez vite, on se met dans des positions, comment dire... on sait que ça va se passer comme ça. »*

La chercheuse réfléchit aux éléments qui peuvent expliquer que son parcours à elle est néanmoins linéaire. Elle évoque plusieurs points décisifs : l'impulsion de collègues masculins, le fait d'avoir un profil *« très scolaire »* qui fait qu'elle s'est pliée aux règles du jeu académique et sa passion pour l'écriture qui rend le processus de publication plus fluide probablement que pour d'autres. Il y aurait aussi le fait qu'elle n'a pas eu de bourse de thèse, ce qui lui aurait demandé très tôt de savoir répondre à des appels d'offre. Cela lui a permis, en un sens, de décrocher des financements clefs très tôt dans sa carrière. Elle pense également qu'elle n'a pas eu d'obstacle au moment de saisir des opportunités – notamment car elle est partie en expatriation pour la première fois avant d'avoir des enfants. Son choix de conjoint lui semble avoir été déterminant également : il n'est pas dans la recherche et évolue dans un métier sportif qui lui apportait un élan dynamique. Il s'est également beaucoup occupé de leurs deux enfants, notamment car son métier le lui permettait. La chercheuse plaisante en disant qu'elle ne l'a pas choisi *« par hasard »* mais parce qu'elle *« savait qu'il s'occuperait des enfants »*. Il s'en est effectivement occupé, ce qui fait qu'elle n'a pas dû

« *changer de rythme* ». Par exemple, elle est partie seule à l'étranger pour le travail quand sa fille avait 15 jours. Elle exprime une culpabilité car ses enfants « *ont grandi avec une mère qui ne pouvait pas être là.* »

Cette expression de culpabilité marque les entretiens des chercheuses, mais ne ressort pas des entretiens avec les chercheurs.

Dans l'organisation familiale, les grands-parents des enfants ont aussi pris le relais de la charge familiale. La chercheuse mentionne aussi qu'une bonne partie de son salaire allait dans la garde d'enfant. En outre, dans le fil de la discussion, elle aborde par ailleurs le fait que sa mère a beaucoup projeté sur elle ce qu'elle-même n'avait pas réussi à faire, ce qui l'a « *aidée pour avancer* », tout en lui pesant « *un peu* ».

Dans cette longue liste de paramètres qui ont pu atténuer les effets du genre, elle note enfin sa bonne santé mentale et physique car elle pratique beaucoup de sport. Enfin, elle pense que le fait d'avoir toujours habité loin de son lieu de travail a fait qu'elle a « *bossé deux fois plus pour compenser de ne pas être au laboratoire* ».

La conjonction des éléments ci-dessus explique que son statut de femme n'a pas été pénalisant de manière majeure pour elle et qu'elle a pu avoir un parcours qu'elle qualifie de linéaire.

Le cas ci-dessus montre que certaines conditions familiales, sociales, mentales et physiques atténuent les effets du genre, bien qu'ils soient toujours présents.

Pendant les entretiens avec des femmes qui n'étaient pas tellement sûres que le genre joue dans leur milieu professionnel, il était intéressant de constater qu'elles nuançaient leur point de vue à mesure que la discussion sur leur parcours se déroulait. Pour deux, c'était la première fois qu'elles revisitaient leur trajectoire au prisme du genre. Ainsi, il y a lieu de se demander si le genre n'a effectivement pas joué sur leurs trajectoires ou si les femmes en question n'en avaient pas nécessairement pris conscience.

Un entretien avec une chercheuse en biologie révèle que la prise de conscience est parfois tardive. Pour elle, « *les femmes qui ne se sentent pas concernées sont dans le déni* ». Elle précise : « *comme je l'ai été* ». Son récit de prise de conscience des inégalités de genre se présente ainsi :

« *C'est MeToo qui m'a ouvert les yeux, vers 2015 un truc comme ça. J'ai un souvenir de cette vague MeToo où je voyais déferler sur mon facebook toutes mes connaissances qui affichaient moi aussi j'ai été victime. Moi j'ai vu ça et je me suis dit 'bah pas moi'. Ça m'a un peu surprise. Et puis ça a mis une graine qui a germé et petit à petit les choses me sont revenues et je me suis dit 'ah bah si en fait'. Finalement en en prenant conscience, je me suis rendue compte que des agressions, j'en avais eu une bonne poignée et pas des petites en plus ! Je peux dire qu'il a des dizaine de faits dans ma vie qui sont des agressions ou des discriminations qui sont loin d'être anodines, que j'avais totalement mises sous le tapis en me disant non je ne vais pas être une victime. Ce MeToo m'a fait ressortir petit à petit les choses de ma mémoire. J'ai pris conscience que j'étais une femme et que j'avais subi des agressions que les hommes ne subissent pas. Comme c'était au travail, chose étrange, je considérais que ça faisait partie du domaine privé. Que c'était entre lui et moi et que c'était donc à moi de gérer.* »

Pour elle, MeToo a été un point de départ pour penser les choses une fois plus avancée dans la carrière, c'est-à-dire lorsqu'elle était déjà directrice de recherche. D'abord, elle a ressenti de la colère puis, dans un second temps, elle s'est mise à lire, à en parler avec des amies et à regarder des chiffres sur les inégalités de genre dans le monde professionnel. Elle fait état de violences sexistes et sexuelles qu'elle a pu vivre sans se rendre compte que c'était de cet ordre là. Dans son témoignage, elle met aussi en lumière des éléments moins visibles d'un

traitement différencié en défaveur des femmes. Par exemple, quand elle se présente au concours DR pour la première fois en 2017, elle échoue. Elle le comprend sans problème, mais voit la différence dans les réactions des collègues face à son échec à elle et celui d'un collègue masculin « *rentré en même temps dans la boîte* ». A elle, on lui disait « *oh mais ça va t'es jeune* » alors que « *c'était normal que mon collègue aurait du l'avoir tout de suite* ». Cette différence dans les réactions des gens « *l'énervait* », mais elle ne disait rien « *car ça n'allait pas arranger son [mon] cas* » ; c'est-à-dire de femme qui est peut-être déjà traitée différemment car elle est une femme.

Les femmes qui ont émis des réserves pour dire que les femmes et les hommes n'ont pas les mêmes conditions d'exercice du métier sont aussi des femmes qui craignent d'être victimisées et vues comme des femmes – plutôt que comme des scientifiques. Considérer cette crainte permet de comprendre aussi leur discours.

Ainsi, la plupart des entretenus/entretenu(e)s s'appuie sur des observations, des formations suivies et des faits vécus pour affirmer que le genre continue de faire varier les expériences en désavantageant les femmes et en avantageant les hommes – eux aussi parfois contraints d'agir en fonction de normes de genre et de façons d'être dans la recherche qui ne leur correspondent pas.

Du point de vue des disciplines, on trouve des femmes pour qui le genre joue de manière certaine dans toutes les CSS. Toutes les chercheuses et chercheurs en SHS partagent cet avis, à l'exception d'une chercheuse en économie qui nuance l'impact du genre sur les trajectoires dans la mesure où elle n'y a pas été confrontée selon elle. Les personnes qui ne savent pas trop dire ou qui pensent qu'il n'y a plus de problème d'inégalités femmes-hommes se trouvent dans des domaines autres que les SHS. Plusieurs hypothèses pourraient l'expliquer : soit il y a moins d'inégalités dans les sciences dites dures que dans les SHS ? Soit le regard des chercheurs/chercheuses est moins aiguisé pour appréhender ce type de phénomènes dans les sciences dites dures et donc le phénomène est sous-évalué ? Les écarts de perception, et de vécu, en fonction des disciplines scientifiques, sont une piste à creuser pour la suite.

Dans la limite du nombre d'entretiens réalisés, **l'enquête met en évidence qu'il y a une adhésion à ce que le genre soit un sujet prioritaire pour l'institut**. Lors des entretiens ou des présentations de mon travail dans des unités de recherche, personne n'a exprimé d'opposition ouverte à ce que l'IRD se saisisse du sujet de l'égalité de genre. Cela ne signifie pas que cette opposition n'existe pas, mais probablement qu'elle est davantage cachée à mesure que l'égalité devient un sujet partagé par le plus grand nombre. C'est ce qu'exprime une directrice de recherche :

« Ceux qui sont plus dans la résistance sont de plus en plus isolés dans leur positionnement parce qu'ils savent très bien que ce n'est pas acceptable. Mais, ça n'empêche pas qu'il y a des positionnements un peu cachés. »

Les entretiens font état cependant de remarques ou avis de personnes membres de l'IRD ayant des positions plus sceptiques quant à la pertinence de parler d'inégalités de genre dans la recherche qui auraient un effet majeur sur les parcours. C'est notamment le cas d'hommes qui expliquent les différences de vécu par un déterminisme biologique (le fait d'avoir un corps qui donne naissance directement ou non) et/ou des choix individuels sur lesquels l'institut ne peut pas agir.

Les inégalités de genre persistent-elles ou sont-elles désormais un problème résolu ? On aurait tendance à penser qu'il s'agit d'une question obsolète au regard de l'évolution positive de la place des femmes à travers le temps. Pourtant, des faits empiriques montrent l'inverse.

Les inégalités de genre : un problème résolu ?

« On ne peut pas changer des millénaires en 20 ans dans un institut où c'était que des hommes qui nous dirigeaient, mais je me dis que les choses bougent. » (Une femme, CR, 52 ans, 16 juin 2023)

Deux consensus émanent des entretiens. Les personnes interrogées s'accordent d'abord pour dire qu'il y avait effectivement des inégalités de genre dans la recherche touchant les générations passées, puis sur l'idée que le sort des femmes à l'IRD s'est amélioré à travers le temps.

Les faits empiriques, relatés dans les entretiens, montrent que c'est effectivement le cas. En effet, il y a plus de femmes recrutées actuellement que par le passé. En outre, certains comportements qui étaient jugés acceptables il y a vingt ou dix ans, ne le sont plus aujourd'hui. Pour l'illustrer, une chercheuse originaire d'un pays anglophone raconte par exemple qu'en 2011, à une période plutôt récente donc, son chef de département s'était permis de lui dire au moment de son départ en expatriation : *« Il ne faut pas que tu boives ni que tu conduises. Moi je sais comment sont les écossaises, elles boivent ! »* Elle avait répondu qu'il ferait mieux de tenir le même discours à ses agents français. Elle pense avec optimisme que l'irruption de ce type de remarques stéréotypées et déplacées ne se reproduirait plus aujourd'hui.

Par ailleurs, il n'est plus admissible actuellement d'avoir uniquement des chefs de département masculins. De plus, une femme est à la direction de l'IRD ; ce qui était impensable par le passé. Les hommes interrogés pendant l'enquête s'en sont réjouis.

Des femmes sont également à la tête de laboratoires. L'ensemble des femmes interrogées voient cette féminisation de la gouvernance comme un aspect très positif. Elles soulignent le symbole fort d'avoir des femmes qui les représentent, même si certaines se méfient d'un argument consistant à en conclure qu'il n'y aurait donc plus d'inégalités de genre à l'IRD.

En outre, les femmes interrogées pensent que le fait de se présenter à un oral en étant enceinte ne poserait plus de problème. Une chargée de recherche ayant passé le concours de recrutement en 2013 se représentait d'ailleurs positivement sa situation de femme enceinte :

« J'ai passé le concours enceinte jusqu'aux dents et je ne pouvais pas le cacher. Moi je me suis dit, comme je suis un peu bisounours, ils ne vont pas vouloir jeter à la porte sans sous. Je me suis dit que ça allait être à mon avantage, mais j'ai refusé de m'asseoir pour ne pas avoir de favoritisme. »

Ce verbatim, regardé en miroir de l'expérience de Danièle du début des années 1980 qui devait cacher son ventre pour passer son audition, montre que les mentalités ont nettement évolué concernant la grossesse. Le droit punit également toute discrimination liée à la grossesse. Ce qui joue.

Aussi, et contrairement aux pionnières dont la situation a été abordée précédemment, les femmes recrutées récemment n'ont pas pensé, au moment du concours, qu'elles pourraient être écartées directement d'un poste du fait de leur genre. Cet aspect ne fait plus partie des inquiétudes principales des candidates. Pour les promotions, certaines se disent même que cela pourrait jouer éventuellement à leur avantage. Ce simple fait montre une évolution importante à travers le temps, même si des travaux de recherche soulignent des biais de genre

lors des recrutements qui orientent inconsciemment la manière de classer les candidatures en défaveur des femmes sauf si une attention volontaire est accordée à la parité.

Le constat d'une amélioration des conditions des femmes dans la recherche, liée en partie aux choix de l'institution en faveur des femmes pour compenser des inégalités, aboutit à ce qu'une partie des personnes – et parfois de l'administration – en viennent à affirmer que tout est presque réglé en matière d'égalité de genre car des efforts remarquables ont été réalisés. Parmi elles, on retrouve par exemple les pionnières abordées précédemment. À l'exception d'une femme qui a observé que les hommes, y compris jeunes, pouvaient toujours faire preuve de sexisme, toutes expliquent qu'aujourd'hui « *cela n'a rien à voir* » avec ce qu'elles vivaient au point de considérer que le genre ne joue plus vraiment. Cette perception rentre en contradiction avec des récits de chercheuses plus jeunes.

Deux « *dinosaures de l'IRD* » – comme aime s'appeler l'une d'entre elles, vont plus loin dans l'argumentaire en indiquant que les femmes de générations récentes sont moins solides qu'elles ne l'ont été. Elles feraient preuve, selon elles, d'un excès de susceptibilité. On analyse ce type de discours au regard de l'éthique de la femme « warrior » abordé précédemment. Les plus jeunes s'en défendent en indiquant que leurs aînées acceptaient volontairement, ou ont du accepter par obligation, trop de choses inacceptables. Ainsi, elles se réfèrent à ces modèles de femmes qui ont montré la voie, tout en cherchant à se distinguer de leur caractère « *dur* » et parfois « *autoritaire* ».

Une directrice de recherche, recrutée en 2003, fait référence aux femmes plus âgées en ces termes :

« Elles ne voient pas le problème aujourd'hui parce que pour elles, c'était normal. Il y a toute une génération de femmes qui a ces cadres normatifs où elles ne voient pas les problèmes. »

(Janvier 2023, Paris).

Selon certains/certaines donc, les problèmes de genre concernent seulement les générations les plus anciennes de l'IRD. Parallèlement, ils/elles notent que les hommes sont de plus en plus nombreux à soutenir les femmes, à les pousser, à leur faire de la place et à prendre conscience des réalités vécues par certaines/la plupart. C'est le cas d'un directeur de recherche, qui est à moins de cinq ans de la retraite. Il pense avoir eu un vécu avantage par rapport à ses collègues féminines car il a observé que les « *femmes sont moins écoutées* ».

Mais, les écarts de vécus en fonction du genre ne sont toutefois pas évident pour tous, y compris pour des hommes plus jeunes. À la question de savoir s'il y avait des différences de vécus de la recherche en fonction du genre, un homme de 47 ans a répondu par exemple : « *Je ne sais pas... L'égalité de genre, je pense qu'elle est rétablie* ».

En couple avec quelqu'un qui travaille également dans la recherche, il défend l'idée d'un « *effet de génération* » :

« Ma génération, je ne pense pas qu'il y a des problèmes de genre. On l'a déjà intégré dans notre quotidien. Ma génération, on essaye de participer autant que possible aux tâches. Je ne pense vraiment pas que ma génération soit visée par ces problèmes. »

L'implication des pères est de plus en plus forte. De fait, les hommes qui ont moins de 50 ans semblent participer/avoir participé plus à la gestion quotidienne de leur famille. C'est ce que révèlent leurs descriptions du fonctionnement familial dans les entretiens. Aucun d'entre eux qui sont en couple hétérosexuel n'a de compagne qui a mis un terme à sa carrière pour s'occuper des enfants – contrairement à quelques hommes plus âgés. Ainsi, les vécus des femmes et des hommes les plus jeunes, dans l'échantillon d'enquête, sont beaucoup plus proches que ne le sont ceux des hommes et des femmes plus vieux/vieilles.

Dans le cas de l'interrogé de 47 ans, il est intéressant de constater que sa compagne ; interrogée aussi, livre un discours qui nuance le partage égalitaire qu'il énonce. Sans s'en plaindre particulièrement car elle ne souhaite pas être constamment dans la confrontation, elle fait le constat que les femmes se rendent davantage disponibles pour la gestion familiale – ce qui a un effet sur le temps consacré au travail. Cela vaut dans son couple. Elle le décrit. Il lui apparaît que la dynamique est structurelle puisqu'elle se répète dans d'autres foyers. Cet exemple montre les biais de perception possibles de personnes qui pensent vivre dans un environnement égalitaire car il l'est davantage en comparaison des générations précédentes.

Un effet générationnel joue sur les vécus, puisque les normes qui régissaient les rapports de genre évoluent vers moins de sexisme et plus d'égalité – y compris au sein de la sphère professionnelle. Les hommes qui ont rejoint l'Orstom dans les années 1980 ne sont pas les hommes qui ont rejoint l'IRD les décennies plus récentes. La sensibilisation autour des questions d'égalité n'a cessé d'augmenter et a permis de revoir certains comportements. Un directeur de recherche de 63 ans témoigne bien du fait que le sujet de l'égalité s'est posé récemment pour lui, ce qui lui a permis d'ouvrir les yeux sur des choses :

« Je suis sensible aux questions d'égalité de genre, mais c'est quelque chose qui a évolué dans la société et dans mon parcours. Avant on n'en parlait même pas. Heureusement ! Aujourd'hui, je pense que personne va tenir un discours ne soutenant pas l'égalité homme/femme, ou alors des gens marginalisés. Mais, ce n'est pas parce qu'on tient un discours que dans la réalité des choses, on n'a pas de biais ou qu'il n'y a pas des problèmes. »

Ce chercheur souligne deux éléments primordiaux. D'abord, il montre une adhésion partagée au principe d'égalité qui témoigne d'une prise de conscience de plus en plus massive. Ce faisant, il rappelle l'importance de la sensibilisation pour faire changer les mentalités et le rôle des normes institutionnelles, même si au départ cela peut susciter de la résistance. D'autre part, il mentionne le décalage entre les engagements théoriques et la persistance de biais ou de problèmes en pratique. Or, il faut avoir le regard formé ou en faire l'expérience directe pour les voir. C'est ce qui fait que toutes les personnes, notamment les hommes, qui ont participé à des journées de formation sur les biais de genre ont témoigné en entretien avoir apprécié et appris des choses sur les mécanismes cognitifs et sociaux en jeu.

Ces formations permettent de se rendre compte que les logiques sont collectives, structurelles, procédant en partie de facteurs cognitifs, et qu'elles impliquent aussi les femmes qui sont également agentes de la reproduction des modèles, des stéréotypes et des biais. Elles donnent aussi l'occasion de percevoir qu'il ne s'agit pas de pointer les hommes, comme groupe social qui se trouve dans une position favorable dans des rapports de domination, sans motif ou individuellement, comme on l'entend parfois dans des réactions défensives. Il s'agit bien de mécanismes installés et dans lesquels les femmes et les hommes sont impliqués.

Une chercheuse souligne une ambivalence entre une conscientisation de plus en plus large sur les questions d'égalité et ces réactions défensives de l'autre :

« Les hommes réalisent que ça y'est, il faut faire un peu de la place aux femmes et ils comprennent aussi que c'est un peu à leur détriment. Je pense qu'ils se sentent un peu pointés du doigt aussi. Quand tu parles d'égalité femme/homme, ils se sentent pointés du doigt. Ils se sentent obligés de dire bah oui mais moi je fais autant le ménage que ma femme ! Franchement moi ça me fait halluciner à quel point ici c'est un sujet, côté hommes en fait. Ils en parlent énormément. Grosso modo, si il y a deux postes, que le premier c'est un homme, la deuxième c'est une femme et le troisième c'est un homme, ils vont te dire qu'en fait le deuxième c'était l'homme et que la commission l'a viré pour mettre une femme. Ils s'imaginent vraiment qu'il y a de la discrimination positive qui est source d'injustice pour eux. Puis des gens qui ont un poste, même des DR qui n'ont plus de concours à passer. Il est DR, il pourrait s'en foutre mais non en fait. » (CR, 28/03/2023)

Les changements s'acquièrent sur le temps long et se font par des remises en question à la fois individuelles et collectives. De nombreuses anecdotes révélées dans les entretiens montrent que des hommes comprennent la problématique et voient les problèmes, mais n'arrivent pas en pratique à agir en fonction. Par exemple, certains ne se rendent pas compte qu'ils prennent parfois des décisions unilatérales et les imposent à leurs collègues – en particulier féminines.

La conscience des inégalités entre hommes et femmes augmente à travers le temps. Cela va dans le sens de l'effet générationnel souligné par un des interrogés. Cependant, cela signifie-t-il vraiment qu'il n'y a plus de sexisme ou de biais de genre dans les générations plus jeunes ?

Des femmes interrogées insistent sur l'idée de ne pas renvoyer la problématique des inégalités hommes/femmes à un seul temps passé. Elles s'appuient sur leurs expériences pour souligner que le sexisme existe toujours, y compris sous des formes visibles comme des blagues « *qui agacent* ». C'est ce que rapporte une chercheuse de 50 ans :

« De temps en temps, il y a des commentaires qui agacent comme 'on en marre de ces femmes, elles sont partout'. Ça me fait rigoler. J'ai entendu et j'ai dit 'bah oui mais il va falloir s'habituer'. »

La chercheuse note que ce type d'interventions, humoristique certes, semble se raréfier à travers le temps. Cependant, le fait qu'il soit toujours possible de les entendre lui fait dire qu'il y a un problème persistant. C'est aussi le parti pris d'une chercheuse recrutée au début des années 1980 qui argumente la persistance de comportements masculins inappropriés dans les générations plus récentes ; ce qu'elle trouve « *un peu déprimant* » :

« Je reconnais que s'il y avait un côté génération, quelque part tu le vis mieux. Tu as l'impression, sans dire que je les excuse – je ne vais pas forcément jeter la pierre parce que le monde change aussi et que tu es facilement débordé par des questions. Mais, même dans les gens qui sont plus jeunes, tu as aussi ces réflexions-là en fait. Je n'avais pas réalisé à quel point. Je deviens de plus en plus énervée contre la génération masculine des petits coqs de 45-50 ans, blancs, bien dans leur peau ou qui donnent cette image car ils naturalisent encore la domination masculine alors qu'il y a eu des années et des années de débats. Les collègues sont aveugles et continuent d'avoir des comportements machistes. Moi il m'écoute parce que je suis vieille donc ça va mais quand je vois les jeunes, c'est pas bien. Ils n'écoutent pas les femmes. Ils reproduisent le système de domination qu'ils ont bu au biberon, enfin mince, comment ça se fait ? C'est la domination sur les femmes mais aussi sur les jeunes, les moins qualifiés, les moins blancs, tout court, sur toutes personnes censées être subalternes. Je suis atterrée de voir que ça continue. »

Elle décrit les comportements en question à la manière de nombreuses femmes interrogées pendant l'enquête, à savoir que des collègues masculins coupent la parole, s'imposent, n'écoutent pas les autres, n'invitent pas au colloque et n'invitent pas à publier (« *les copublications, c'est entre mecs* »).

En réponse, des chercheuses et ingénieures, en particulier en sciences sociales, reconnaissent qu'elles font la même chose entre « *nana, il faut bien le dire* », afin de travailler tranquillement en mixité choisie. L'une d'entre elles saisit l'occasion de l'entretien pour exprimer son agacement : « *Ils font chier les mecs. Ils travaillent moins, ils ne sont pas fiables, ils ne citent pas, ils n'écoutent pas. Principalement c'est ça moi qui me dérange* ». Il lui arrive de mettre « *le hola* » sur un collègue qui a repris la direction de son laboratoire :

« Comme il est plutôt très gentil, il comprend et il dit ah oui c'est vrai c'est vrai. Mais il faut lui dire. Je suis sûre que ce type d'hommes si on lui fait remarquer qu'il peut être macho, il va tomber du ciel, tomber du ciel ! Il est très gentil et lui il travaille beaucoup avec des femmes, mais les trucs importants, c'est avec des mecs. »

Cet extrait d'entretien souligne la bonne foi de nombreux collègues masculins. Par ailleurs, il montre que certains mécanismes sont installés, car construits socialement et perpétrés inconsciemment, et concernent aussi des personnes qui ne sont pas des sexistes notoires. Ainsi, si les progrès accomplis dans le temps en matière d'égalité sont réels et qu'il y a effectivement un effet générationnel qui joue sur les vécus, tous les problèmes ne sont pas résolus. Le chapitre suivant détaillera, à partir de faits décrits dans les entretiens, le caractère insidieux des inégalités de genre dans le temps présent.

Ainsi, renvoyer la problématique aux générations passées empêche, d'une certaine manière, de regarder nos pratiques actuelles. Un autre argument, ressorti des entretiens, conduit au même procédé d'évitement. Il s'agit de dire que les inégalités de genre concernent surtout le Sud.

« Ca se passe surtout au Sud »

Cet aspect ressort des entretiens avec les hommes en particulier. Ils pointent les difficultés de collègues féminines au Sud pour exercer leur métier en contexte patriarcal. Ils ne nient pas pour autant la possibilité qu'il existe des problèmes au Nord, mais mettent l'accent en priorité sur le Sud où les collègues hommes auraient « *l'habitus de la dominance* », pour reprendre les termes d'un directeur de recherche :

« Pour les collègues femmes du Nord je sais qu'il y a des problèmes de discrimination ou de harcèlement, mais au Sud je sais que les collègues féminines du Sud ont des gros problèmes sur ce registre-là et qu'elles doivent se battre sur ce côté-là. »

Il mentionne les recours possibles (associations, collectifs, comités d'éthique) au Nord contrairement au Sud en défendant l'idée que la dénonciation et la gestion des problèmes sont plus aisées en France.

Les enquêtes réalisées au Togo et au Tchad montrent en effet que la situation des femmes qui sont dans les milieux scientifiques est plus difficile qu'en France car elles sont très minoritaires et les rapports de pouvoir s'exercent par des formes de violences verbales et parfois physiques fortes. L'expression « *Mara sakhit* » au Tchad par exemple²⁷, signifiant « tu n'es rien qu'une femme » est prononcée par les hommes à leurs collègues chercheuses. Elle montre que les propos dégradants envers les femmes sont choses communes et que les stéréotypes à l'égard des femmes dites « intellectuelles » sont vivaces²⁸. C'est aussi le cas à l'Université de Lomé où les chercheuses déclarent être perçues comme des femmes « *dangereuses* » car défiant les normes de genre à la fois car elles occupent un métier perçu comme masculin, et parce qu'elles outrepassent les codes de la retenue attendus. Une femme qui contredit un homme, parce qu'elle ose simplement exprimer son avis, est directement réprimander par des agressions verbales, blocages, exclusions, rétentions d'informations ou harcèlements. Les inégalités de genre sont très fortes dans certains contextes Sud effectivement.

L'extrait d'entretien du chercheur cité ci-dessus montre que le sujet est conscientisé par certaines personnes et qu'il représente probablement un point de vigilance dans les pratiques de recherche pour certains – mais certainement pas pour tous. Toutefois : « le Sud » n'a pas l'apanage des inégalités de genre. D'autre part, tous les contextes Sud ne sont pas marqués de

²⁷ Celle-ci est en arabe tchadien, mais il y a des équivalences dans d'autres langues tchadiennes.

²⁸ Un ouvrage issu de l'expertise, paru aux éditions de l'IRD, détaille l'ensemble des vécus et trajectoires de chercheuses au Tchad en revenant sur ces éléments.

la même manière par les inégalités de genre non plus. Le fait de dire que c'est pire « au Sud » uniformise les Suds ainsi que les Nords par la même occasion. Au sujet du « monopole » du Sud sur cette thématique, une chercheuse met en garde en rappelant l'importance d'aligner les valeurs de durabilité, impliquant l'égalité, et les pratiques au sein même de l'IRD :

« On regarde tout de suite vers le Sud avec ces questions d'égalité, hors je trouve qu'on doit balayer devant notre propre porte. Un des tenants de la durabilité c'est qu'il faut écouter nos partenaires. Si jamais il y a une différence de valeurs, il faut écouter. Mais, un principe pour nous c'est que nos valeurs, on doit les appliquer ! »

En somme, « *ça se passe au Sud* », certes, mais pas seulement.

En outre, des chercheurs du Nord reproduisent des inégalités de genre au Sud avec les collègues Sud et avec les collègues Nord une fois sur les terrains étrangers. C'est ce dont témoignent plusieurs chercheuses qui tiennent à ce que ce non-dit soit exprimé.

Deux chercheuses en particulier évoquent des situations vécues pour dire qu'il y a une complicité parfois des hommes du Nord et du Sud sur le terrain au détriment d'une solidarité envers leurs collègues féminines (locales et de l'IRD). Selon elles, soit ils ne voient pas le problème, soit « *ils prennent le bâton et te tapent encore* ». Une chercheuse donne un exemple :

Elle est en réunion avec des collègues de l'organisme local partenaire de l'IRD dans un pays africain. C'est elle qui était chargée de convoquer la réunion ; ce qu'elle a fait tout en se demandant pourquoi c'était son rôle à elle. La veille, elle envoie un mail de relance. Le jour J, presque personne n'est présent à la réunion. Un chercheur du pays lui reproche devant tout le monde qu'elle aurait dû les relancer sur les téléphones, par whatsapp. Elle conteste, rappelant que ce n'est pas son rôle attribué d'organiser la réunion de prime abord. Un chercheur français est présent. Elle cherche du soutien auprès de lui pour qu'il rappelle aussi que tout le monde est responsable de son emploi du temps. Et là, « *coup de bâton* », il va dans le sens des autres hommes devant tout le monde et redouble de reproche en critiquant la rigueur de la chercheuse.

Les hommes gagnent à se faire parfois les complices de l'ordre patriarcal local duquel il tire une position privilégiée. De mes observations réalisées dans un pays du Sud, notamment lors de l'organisation d'un colloque international mêlant des partenaires de l'IRD et du pays en 2021, il ressort que les collègues masculins présents n'étaient pas gênés d'être servis par des femmes, partenaires et docteurs, lors des pauses-cafés, ni de leur attribuer le rôle de secrétaire de séance systématiquement, ni qu'elles s'assoient au fond de la salle sans parler pendant toutes les réunions, et ni qu'elles gèrent la plupart des tâches administratives. Seules les femmes de l'IRD étaient solidaires de leurs collègues locales en disant, sur le ton de l'humour ou plus clairement, que ces pratiques les gênaient et qu'elles souhaiteraient que les responsabilités tournent davantage. Les hommes, du Nord ou du Sud, riaient conjointement des interventions des femmes de l'IRD qui s'exprimaient pour réviser le partage des tâches tout en tentant de ne pas rentrer en force par rapport à des pratiques locales installées et récurrentes.

La chercheuse qui raconte la scène du « *coup de bâton* » a par ailleurs constaté que la bonne relation des hommes de l'IRD avec le personnel masculin des ambassades ou des organisations internationales fait qu'ils « *se lèvent et on leur donne 5 millions* ». Elle distingue son vécu différencié à elle qui ne peut pas jouer ce jeu de la complicité masculine et en Afrique – renforcée par leur position de pouvoir en tant que Blancs. Pour compenser maigrement, elle passe par d'autres réseaux moins visibles avec l'appui des mères des

camarades de classe de ses enfants. Les retombées en termes de stimulation de carrière sont toutefois moindres que lorsque des hommes deviennent les interlocuteurs privilégiés d'institutions qui ont de l'argent à dépenser aux côtés de l'IRD. Ces éléments ne veulent pas dire que seuls les hommes le deviennent, mais que dans certains cas le genre masculin confère un avantage.

En relevant ces faits, les chercheuses concernées espèrent des collègues masculins qu'ils se rendent compte de ce qu'est être une femme, du Nord ou du Sud, dans certains contextes au Sud et qu'ils réfléchissent à leurs pratiques afin d'être acteurs, autant que possibles, dans le rééquilibrage des pouvoirs.

Il n'est certes pas facile, ni souhaitable parfois, d'intervenir dans les pratiques « des autres » au sens où des rapports de pouvoir sont en place, précèdent l'arrivée du partenaire de l'IRD et le dépasse largement. Toutefois, le respect de « la » culture d'autrui peut être, parfois, un motif facile pour légitimer des status quo que l'on ne veut pas questionner soi-même. Dans cette situation, les échanges tenus par ailleurs avec des collègues, femmes, partenaires, concernant leurs rapports aux collègues masculins (locaux et étrangers) montraient qu'elles souffraient de cet état de fait. Il ne s'agissait pas d'une projection des chercheuses de l'IRD sur la situation de leurs collègues, mais bien une tentative de tenir compte des plaintes (dissimulées aux hommes car ne pouvant être dites) des collègues femmes. Ce n'était pas un sujet avec leurs partenaires masculins de l'IRD car il n'y avait aucune place et attention pour que ce soit le cas.

Cet état de fait est la situation la plus fréquemment décrite, mais il y a aussi des hommes, marginaux, qui sont des soutiens pour leurs collègues au Sud. Par exemple, un chercheur, sensible aux inégalités de genre notamment dans ses travaux de recherche, a eu l'occasion à de nombreuses reprises d'avoir ce type d'échanges lorsqu'il était en expatriation dans un pays africain. Pour avoir collaboré avec lui, et observé ses pratiques au-delà de ses discours, il était toujours soucieux que les réunions ne tombent jamais aux moments qui désavantagent sa partenaire locale qui doit aller chercher ses enfants à l'école et rentrer tôt pour gérer sa double journée de travail (familiale et domestique). Ce type d'aménagement et la sensibilité du chercheur en question semblent demeurer un fait minoritaire.

Ainsi, en restituant la manière dont les personnes interrogées à l'IRD se représentent les inégalités de genre, on en vient à révéler des faits concrets qui vont dans le sens d'une perpétuation de certains propos, comportements ou mécanismes, au Nord comme au Sud.

Ce sont ces situations observées ou vécues qui font que la plupart des femmes interrogées pendant cette étude, au Nord comme au Sud, défendent l'idée que des inégalités de genre, et des stéréotypes en découlant, jouent toujours en leur défaveur.

« C'est une évidence que le genre joue »

La majorité des femmes interrogées affirme que le genre continue de structurer les comportements et les possibles en défaveur des femmes. Les récits pris en exemples ci-dessous sont tirés d'entretiens menés avec quatre femmes qui partagent ce point de vue. Elles s'appuient sur leurs propres vécus, et donc sur des faits, pour le dire.

Récit n°1

Le premier récit est celui d'une chargée de recherche recrutée entre 2020 et 2023. Elle est mère de deux enfants. Elle défend l'idée que le genre, s'il n'est plus un problème direct au

sein de l'institution au sens où les femmes y sont bien acceptées, demeure « *un problème au niveau sociétal* » :

« *Dans la vie qu'on mène entre les femmes et les hommes, ils n'ont pas le même temps à consacrer au travail* ».

La différence de disponibilité a une incidence sur les réalisations académiques, la prise de responsabilités avant/après le recrutement et sur les relations avec les collègues qui permettent ensuite des collaborations déterminantes. La chercheuse raconte son vécu dans un pays à l'étranger où elle a été en poste avant d'être recrutée. Elle mentionne un collègue masculin qui lui reprochait de ne pas déjeuner avec lui et les autres lorsqu'elle préférait aller chercher ses enfants le temps de midi au lieu de les laisser « *encore* » à une baby-sitter. Il lui faisait le reproche sur le ton de la blague, mais elle en était lassée car elle avait l'impression de passer « *pour la chiante* », autrement dit celle qui ne pouvait pas faire ce qui était bon de faire pour faire partie du groupe. Le sentiment de n'être ni tout à fait une bonne mère, ni tout à fait une bonne collègue, a compliqué son vécu. On retrouve ce tiraillement dans la plupart des parcours des autres femmes de l'enquête qui ont des enfants.

La chercheuse raconte son expérience avant de rejoindre l'IRD, six ans après sa thèse, en insistant sur la difficulté d'être une mère et une personne précaire pendant de nombreuses années :

« *Quand tu n'as pas de poste, c'est toi qui est censée t'occuper plus de la maison et des enfants en tant que femme, même si tu travailles sur des articles ou projets. C'est ce que l'entourage attend même si ton mari fait des choses et que les proches te soutiennent pour le concours.* »

Du fait des attentes sociales genrées, la chercheuse ne se sentait pas légitime à dire qu'elle était occupée pour préparer les concours et avancer ses travaux. Elle restitue les difficultés à être mère, précaire et incomprise :

« *Le plus dur c'était le fait d'être mère, précaire, et en même temps personne ne te comprend autour de toi. Tu n'es pas légitime pour être stressée* ».

Son expérience donne à voir une raison qui explique que les dossiers de concours ne peuvent pas être traités à égalité sans tenir compte des situations différenciées des candidats et candidates en fonction du genre croisé à leur situation familiale. De fait, les femmes – qui ont des enfants en l'occurrence, n'ont pas le même temps à consacrer à leur dossier de recherche. Elles accèdent moins à des opportunités à l'étranger car elles sont tenues, notamment par la pression de l'entourage, à stabiliser leur famille. Cette pression est plus forte pour les femmes du fait des constructions sociales et de la division sexuelle du travail qui se perpétue à en voir les écarts statistiques sur le temps passé par les hommes et les femmes à la gestion domestique en France (Pailhé, Solaz et Wilner, 2022).

Dans le même temps, la pression pour se stabiliser au travail est plus forte également pour les femmes. Si on prend le cas de la chercheuse, elle exprime qu'il « *fallait* » qu'elle réussisse le concours l'année où elle l'a eu. Elle parle d'une nécessité car son mari et ses parents en avaient marre de sa situation incertaine, de sa position dans le travail/hors-travail, et de la voir en difficulté économique et psychologique. Le fait de devoir réussir à tout prix, pour ne pas mettre en péril sa situation familiale, marque fortement les vécus féminins.

Ainsi, cette chercheuse distingue les vécus des hommes et des femmes en termes de disponibilités pour travailler, d'attentes implicites et explicites qui pèsent, mais aussi d'attitudes plus générales :

« Quand les hommes font un truc, un article, on a l'impression d'être là à écouter les grandes découvertes. Moi j'ai l'impression d'être timide, de ne pas être sûre de moi, alors que les hommes ils parlent avec assurance même s'ils disent n'importe quoi. »

En partageant ses observations, elle souligne un avantage masculin : ils se mettent davantage en avant. Et ce, car ils y sont davantage préparés au cours de leur socialisation en tant que garçon. Ce constat inspire deux solutions : soit il s'agit pour les femmes de « savoir se mettre en avant » autant pour faire comme ceux qui parviennent à se distinguer, soit il est préférable de travailler à la transformation des comportements plus profonds pour que les hommes se mettent moins ou différemment en avant.

Récit n°2

Le second récit, est celui d'une chargée de recherche en poste à l'IRD depuis la moitié des années 2000. Elle a un peu plus de 50 ans.

Sa découverte du sexisme lui semble remonter surtout à la période de la thèse. Elle a soutenu son doctorat en 2002. Issue d'une famille qui ne savait pas ce qu'était un doctorat, selon ses dires, elle décrit son enfance comme étant « *cool, très 68ars : voyage, camion, liberté* ». Elle se qualifie enfant comme étant une « *fille manquée* » car elle appréciait les ambiances masculines, bien qu'elle n'avait pas vraiment intellectualisé être « *fille ou mec* », au sens où le genre n'était pas central dans sa manière de se penser au monde. Cela changera avec le temps.

Elle entame son récit par un premier choc vécu lorsqu'elle avait 25 ans sur son terrain de thèse. L'histoire se passe dans un pays du Sud. Elle connaissait un étudiant sur place qui était censé lui organiser un hébergement chez une de ses tantes :

« Je partais pour six mois et le soir où je suis arrivée chez lui en fait j'étais dans sa chambre. Je pense qu'il avait imaginé des choses. Il a commencé à me toucher dans la nuit. Le lendemain je me suis dit que j'allais rentrer en France. »

Ce premier épisode, qu'elle a vécu avec une grande violence, aurait pu sonner la fin de ses recherches. Ressentant de la peur et de la culpabilité, elle a hésité à repartir en France. Elle a choisi finalement d'aller chez une amie de son père vivant sur place qu'il lui a « *sauvé la vie* ». Ce sont ses mots. L'étudiant harceleur est aussi devenu chercheur. Il arrive régulièrement qu'elle le croise dans le cadre professionnel et qu'elle doive travailler avec lui. Elle lui a « *pardonné* », même si un « *non-dit* » s'est installé et que le sujet n'a jamais été abordé entre eux.

Par la suite, elle raconte avoir appris à se protéger en portant une alliance au doigt par exemple. Se prémunir des atteintes possibles à son intégrité et à sa sécurité physique donne place à ce type de stratégies. Les femmes y sont confrontées en particulier.

La chercheuse de l'IRD, ayant vécu la situation de violence décrite ci-dessus, a relaté ensuite une seconde histoire. Elle se déroule lors de sa soutenance de thèse, à cinq minutes de sa soutenance. Son directeur voit le conjoint de la doctorante arriver. Celui-ci est d'origine maghrébine et il n'est pas noir. Son directeur dit alors à la future chercheuse IRD qu'il est étonné de pas le découvrir noir, et issu de son terrain. La remarque l'a bousculée totalement car il s'était permis de faire un commentaire sur son conjoint d'une part, mais aussi car il révélait au grand jour ses stéréotypes. Pour lui, il était « *normal de se marier avec son*

terrain ». A quelques minutes de sa soutenance, elle reçoit un choc : « *c'était un misogynne comme les autres qui en plus avait incorporé les normes de la domination* ».

Lors de ses premiers pas dans la recherche, elle se souvient avoir voulu quitter sa discipline de sciences sociales à de nombreuses reprises. Elle se rappelle avoir croisé de nombreux professeurs et collègues blancs qui se mariaient avec des Africaines noires très jeunes. Elle éprouvait de la douleur en elle en pensant : « *mais c'est quoi ces hommes blancs en Afrique ?* », y compris parmi des chercheurs connus. Hésitant de nouveau à arrêter la recherche du fait des comportements sexistes et néocoloniaux qu'elles observent autour d'elle, elle a persisté tout de même car elle était passionnée par ce qu'elle faisait.

Lors de notre entretien, la chercheuse a poursuivi son récit avec un troisième passage de sa vie. Celui-ci a lieu en 2006 dans son premier laboratoire de recherche après son recrutement, donc quelques semaines après avoir obtenu le concours. Elle est reçue par son directeur de laboratoire. Il est vêtu d'un « *short à franges avec un débardeur* ». Il avait l'air « *hyper cool* » et « *content de son arrivée* ». La chercheuse avait eu une bonne première impression, tout en se demandant dans sa tête quelles auraient été les réactions si elle avait porté un short à franges. Quelques jours après son arrivée, elle déchant. Le directeur reçoit un appel devant elle, raccroche et lui dit : « *Ah cette chercheuse je ne sais pas quoi faire, elle a été recrutée et elle tombe enceinte direct après son recrutement, non mais j'hallucine quoi...* » Or, la chercheuse qui vit la scène était précisément enceinte elle aussi. Elle a fait une fausse couche par la suite. Sans l'associer directement à cet épisode, elle insiste sur le fait que les propos du directeur l'avaient profondément choquée. Alors qu'elle pensait encore être sur un pied d'égalité avec les hommes de l'institut, elle se rend compte à ce moment-là que ce n'était pas du tout le cas.

En y repensant, elle raconte avoir « *pris dans la gueule* », une première injustice quand, au début des années 2000, un poste fléché s'ouvre exactement dans son thème de recherche et qu'elle ne peut participer au concours parce que son enfant, grand prématuré, vient de naître et est hospitalisé. L'IRD lui refuse un aménagement pour qu'elle passe l'audition autrement qu'en présentiel. Le report de l'audition de quelques jours lui est refusé. La chercheuse mettra quatre ans à avoir le concours en travaillant en même temps qu'elle s'occupait de son enfant, en partant lors de ses vacances sur le terrain et en passant ses nuits à écrire.

En citant ces quelques anecdotes, elle précise qu'elle en aurait tellement d'autres à raconter :

« J'en ai pleins d'autres ! (rires) L'IRD, c'est quand même un institut où c'était que des hommes, mais en plus tellement ignobles avec les femmes. Tellement mecs, je ne sais pas comment dire. Des blagues à deux balles sur ton look, pleins de choses. Au cinquième étage, c'était vraiment que des hommes. »

Elle fait référence à l'IRD en 2005-2006. Son récit ne s'arrête pas là. Elle mentionne son arrivée en affectation dans un pays du continent africain en 2008 où elle était la seule de l'IRD dans sa discipline. Le président de l'IRD de l'époque lui rend visite « *avec sa cour* » pour faire des signatures, établir des conventions et faire des rencontres pour acter le partenariat. « *En plein milieu du restaurant* », il annonce à la chercheuse que le partenariat ne va pas être possible et qu'il annule son affectation alors qu'elle avait prévu de s'installer dans deux mois dans le pays et que tout était organisé. Elle se souvient s'être dit : « *il n'aurait jamais fait ça à un mec !* » Elle en est « *persuadée* ». Cet autre coup dur a marqué sa trajectoire de chercheuse. Le fait d'avoir appris à « *se blinder* » fait qu'elle a trouvé la force de ne pas accepter. Elle a revu son partenariat rapidement avec l'aide de la représentante sur

place, qui, « *heureusement était une femme* ». Elle suggère qu'elle était plus compréhensive de sa situation spécifique.

Quelques années plus tard, elle prépare une nouvelle affectation dans un autre pays. Le représentant IRD sur place lui demande de changer son sujet de recherche qui traiterait trop d'un aspect. Elle s'est insurgée qu'il puisse oser juger son projet scientifique et associait l'attitude du représentant au fait qu'elle était notamment une femme. Leur relation se complique. Elle parle ensuite de harcèlement moral car il l'appelait en boucle, et à n'importe quelle heure, « *pour négocier* ». Elle raconte s'être défendue « *cette fois-ci* » en le signalant à l'IRD. Par la suite, elle a été conviée à un temps de médiation organisé par l'IRD en présence du personnel syndical. Nous sommes à la fin des années 2000. Elle décrit un des « *pires moments de sa carrière* » :

« C'était tous des mecs en costard cravate. Le gars du syndicat était gentil. Ils m'ont fait pleurer quoi ! Je suis très émotive déjà, mais ils ont été horribles. Ils ont voulu comprendre et justifier les pratiques de leurs collègues en me disant que j'étais peut-être fragile. J'aurais tellement aimé que ce soit enregistré ce moment-là. C'était d'une violence, terrible terrible, mais je ne me suis pas laissée trop abattre, je me suis défendue. »

Le genre a joué à différents moments de cette affaire selon la chercheuse :

« C'était terrible cette inégalité dans le rapport de force. Cette manière dont on est reçu qu'entre hommes. Dans cette atmosphère de petit bureau où on ne sait pas comment se tenir, où ils sont hyper imposants, ils sont unis contre toi quoi. Tu reçois quelqu'un pour harcèlement, je sais pas moi, fait qu'il y ait une équité dans le genre quand tu organises un comité au moins. Qu'est-ce qui te tient là-dedans si tu n'as pas le regard de quelqu'un qui peut te comprendre ? C'est super dur quoi. »

Dans la suite de son récit, elle développe d'autres réflexions, notamment quant à son habillement. Elle a toujours craint de paraître « *trop séductrice* » car elle porte parfois des jupes ou des décolletés. De ce fait, elle a toujours évité d'aller en jupe à un jury pour ne pas que les membres s'imaginent qu'elle était « *là pour séduire* ». Cet aspect montre la pression qui pèse sur les femmes, en particulier jeunes, sur le plan corporel et mental.

Enfin, pour dire que « le genre joue », la chercheuse revient sur la difficulté d'être une femme sur certains terrains où les rapports de pouvoir leur sont extrêmement défavorables, à partir de ses expériences. Ses constats rejoignent ceux de Delphine Manetta et de Fabienne Samson (IRD) dans l'ouvrage collectif « Du contrôle social en Afrique - réflexivités autour du genre et de l'origine locale du chercheur » (2021), dans lequel elles évoquent la difficulté d'être une femme et de faire du terrain dans certains contextes.

Récit n°3

Le troisième exemple correspond à celui d'une enseignante-chercheuse d'une UMR IRD pour qui c'est « *évident que le genre joue* » en défaveur des femmes. Pour argumenter, elle met en avant que les hommes « *ont un investissement professionnel total, tellement facilité quand tu es un chercheur marié, surtout avec une femme du pays sur lequel tu travailles* », à l'inverse des femmes. Elle se dit « *interpellée* » depuis les années 1990, depuis sa thèse, par la manière dont les épouses « *ont pu contribuer à la carrière de leur mari par le fait de leur laisser une énorme liberté* ».

Elle prend l'exemple des hommes mariés à des épouses « *locales* » qui « *se consacrent beaucoup plus à l'harmonie familiale* », comme pouvaient le faire les épouses des premiers chercheurs de l'ORSTOM. Elle précise que le « *travail domestique reste un point noir de*

l'égalité en France, mais là c'est encore pire », c'est-à-dire dans le contexte où l'épouse est étrangère. Ce faisant, cette chercheuse croise des éléments liés au genre, à la classe sociale (puisque même si ce sont des femmes qui viennent de milieux aisés, leur situation de dépendance financière fait qu'elles sont dans un rapport de subalternité) avec la hiérarchie Nord/Sud patriarcale.

Elle pense que les femmes chercheuses n'ont pas les mêmes parcours familiaux, y compris quand elles se marient avec une personne rencontrée sur leur terrain. Le conjoint ne va pas nécessairement la suivre en France et prendre en charge les tâches domestiques et/ou familiales en suspendant éventuellement une activité professionnelle. En miroir, deux chercheuses de l'enquête, qui ont été ou sont dans cette situation, racontent que la belle-famille ne voit pas toujours d'un bon œil que ce soit la femme qui gagne plus d'argent et se consacre à une carrière.

La chercheuse qui livre son point de vue précise cependant que « *tous les hommes ne sont pas dominateurs* », mais que la socialisation genrée rend difficile l'exercice de dévoilement des avantages vécus par ces derniers dans le système inégalitaire. Elle met en avant un point qui revient dans de nombreux entretiens : « *ceux qui bénéficient des avantages ne voient pas les avantages que ça représente* ». Son message n'est pas de dire que les hommes n'ont pas de difficulté, notamment quand il s'agit de « *négoier l'expat* » avec leur famille ou de maintenir un équilibre familial, mais qu'ils doivent prendre conscience de leur avantage.

Récit n°4

Une autre enseignante-chercheuse fait part de son récit.

Elle raconte une première scène vécue qui a marqué son expérience de femme, chercheuse et enseignante. Celle-ci se déroule en 2005, lors de sa première année d'enseignement. Elle venait d'être titularisée en tant que maîtresse de conférences. Elle est dans l'amphithéâtre et voit un étudiant se masturber en la regardant. Elle décrit ne pas avoir su intervenir et se souvient avoir été renvoyée à un simple corps désirable. Cette scène, intervenant très tôt dans sa carrière, a affecté la confiance que la chercheuse avait en elle.

Encore aujourd'hui, elle trouve également que les étudiants se permettent de lui faire des remarques qu'ils n'oseraient pas faire à un homme. Par exemple, récemment, des étudiants sont venus la voir à la fin d'un cours pour lui dire, « *en toute confiance* », qu'ils avaient trouvé qu'elle avait passé trop de temps sur un thème. Elle avait jugé intéressant de partager ses recherches. Sur le coup, elle ne s'est « *pas laissée démonter* », mais raconte avoir été « *démoralisée* » et affaiblie ensuite, ne sachant plus si son cours était de qualité. Pour elle, « *c'est clair* » : « *ces étudiants n'auraient jamais osé dire ça si j'étais un homme* ».

La chercheuse, comme d'autres chercheuses interrogées pendant l'enquête, souffre d'un manque de confiance alors que c'est une chercheuse reconnue dans son domaine. Cela s'explique en grande partie par la socialisation genrée (c'est un apprentissage), mais aussi par l'accumulation de situations liées au statut féminin, dans un ordre social patriarcal, qui affectent cette confiance. Le défaut de confiance s'exprime par un mal-être provoqué par la sensation de ne pas être légitime dans ce qu'on fait. Cette caractéristique se repère beaucoup chez les femmes et renvoie à l'éducation genrée. Apprendre à douter de soi est une qualité qui devrait être généralisée à tous. Dans le même temps, c'est aussi ce doute, bien féminin – au sens d'une construction sociale, qui conduit les femmes à se mettre en retrait ou à ne pas toujours savoir se mettre en avant quand c'est nécessaire.

La chercheuse a pris un autre exemple récent qui montre la manière dont les doutes permanents sur sa légitimité peuvent lui peser. Elle raconte son vécu difficile lors de sa première participation à une commission scientifique de recrutement il y a moins de cinq ans, où elle se « *sentait trop nulle* » par rapport aux autres membres de la commission. Les personnalités les plus affirmées étaient surtout des hommes qui montraient tout ce qu'ils savaient, bien que quelques femmes se comportaient aussi ainsi. La chercheuse n'arrivait pas à voir ce qu'elle apportait à la commission et se sentait mal au point de ne pas avoir envie de rejoindre les autres pour dîner les soirs, et de remettre en question sa participation à la commission. « *Déprimée* », elle en parlait avec une collègue qui ressentait exactement la même chose. Elles se sont rassurées mutuellement que leur présence faisait sens scientifiquement.

Quand mon interlocutrice analyse cette situation, elle est sûre que ce doute de légitimité est lié à la « *construction de genre* ». Elle décrit la tenue de la commission comme « *un grand jeu de démonstration de ce que l'on sait* » que les hommes maîtrisent particulièrement, et comme un espace « *très hiérarchisé avec du pouvoir en jeu* ». Ce cas montre qu'elle a dépassé son malaise grâce à l'entraide féminine.

Lors de notre échange, elle a raconté d'autres événements marquants qui attestent de spécificités dans les vécus féminins. Un jour, à l'université, des étudiantes sont venues la voir en lui demandant de l'aide car un enseignant cherchait à échanger les sujets d'examen contre des relations sexuelles. Plusieurs étudiantes ont témoigné. Elles ont décidé alors de monter un dossier de signalement. Le chercheur l'apprend. Il va voir la chercheuse dans son bureau un soir et rentre dans une énorme colère. Il va même jusqu'à « *étrangler* » la chercheuse. Elle parvient à se retirer et le remet à sa place malgré sa petite taille. Il finit par être suspendu quelques jours seulement. Elle a trouvé que cette décision minimale était choquante.

La référence à cette situation rappelle les comportements inappropriés, sexistes et violents qui peuvent exister dans les milieux de la recherche et de l'enseignement – et qui touchent principalement les femmes en tant qu'étudiantes ou enseignantes. Les auteurs ne sont pas toujours pénalisés à la hauteur de leurs actes.

La chercheuse interrogée confie qu'elle a connu de nombreuses situations de collègues dragueurs, en particulier avec les étudiantes ou avec elle-même. Elle cite le cas précis d'un partenaire local dans un pays du « Sud » où elle mène des recherches – et qui se trouve être un partenaire ancien de l'IRD. Elle ne lui confie plus aucune étudiante de peur qu'elle soit dérangée par de la drague ou abusée sexuellement.

Elle a dû le recadrer personnellement plusieurs fois. Le collègue, censé être spécialiste du genre en plus, l'invite avec insistance à la voir le week-end dans un hôtel ou dans sa maison de campagne « *tous les deux* » : « *il fait de la drague forcée* ». En réaction, elle est obligée de lui rappeler la nature uniquement professionnelle de leur relation et le prévient qu'il n'a pas intérêt à se comporter ainsi avec les étudiantes. Cette situation a instauré un malaise avec son collègue qui compliquera la relation de travail. Le devoir de « recadrer » traverse les entretiens avec les chercheuses de tous les pays concernés par l'enquête. Ce devoir représente une charge pour les femmes.

Parfois, si les conditions sont réunies pour le faire, cela peut prendre la forme d'une éviction volontaire d'un collègue aux comportements problématiques. Le contournement de collègues agresseurs n'est toutefois pas aisé car ils sont souvent positionnés en position hiérarchique favorable qui fait que ce sont eux les interlocuteurs privilégiés. Que faire quand on sait les agissements de partenaires, notamment avec les femmes qui travaillent dans l'institution locale ? Logiquement, on dirait qu'il ne faut pas travailler avec. Certes. En pratique, c'est

beaucoup plus compliqué que cela car, dans certains contextes, les dragueurs et harceleurs sont très nombreux, d'une part. D'autre part, ils sont positionnés à des postes clé. Ils jouent un rôle dans la faisabilité du projet que l'on porte. De plus, se mettre à dos des collègues lorsque l'on sait qu'ils sont des harceleurs ou des agresseurs avec les collègues locales, représente parfois un risque pour les collègues, en particulier femmes, qui, parfois, n'ont pas d'autres choix que de collaborer avec eux le reste du temps.

Dans le cas des chercheuses IRD, la mention de partenaires « *lourds* », « *dragueurs* », voire « *agresseurs* » est récurrente. Avec un œil extérieur, on pourrait penser qu'il suffirait de ne pas travailler avec ces personnes. Dans certains cas, ne pas travailler avec des hommes problématiques revient pratiquement à ne plus travailler avec des institutions partenaires du tout. La réalité est beaucoup plus complexe. Des enjeux de coopération internationale et de reconnaissance du travail accompli viennent altérer la décision de travailler ou ne pas travailler avec ces personnes. Puis, les chercheuses de pays partenaires accèdent moins à des opportunités de collaboration internationale que leurs collègues masculins car elles sont moins dans les réseaux, ont moins de temps à consacrer aux recherches, se replient sur elles-mêmes pour ne pas avoir de problème avec les collègues masculins, sont évincées des projets ou sont cantonnées à des tâches administratives. C'est pourquoi des compromis, qui s'avèrent être une forme de consentement, sont nécessaires pour pouvoir travailler avec les collègues femmes avec qui l'on apprécie travailler. Les rapports de pouvoir structurels, et l'organisation de la recherche hiérarchisée en fonction du statut d'ânesse dans de nombreux contextes notamment, font qu'il est difficile de parvenir à travailler avec elles sinon.

Que ce soit en France, au Togo ou au Tchad, les enquêtes montrent que des informations circulent entre femmes sur des hommes « à éviter ». L'existence de ces réseaux d'information féminin, parfois internationaux, révèle une stratégie pour faire avec, tout en se protégeant les unes les autres. Cette manière de faire, marquée par la sororité, donne à voir une banalisation des comportements déviants et permet de souligner l'importance des réseaux féminins.

Comment s'expriment les inégalités de genre aujourd'hui à l'IRD et dans les milieux scientifiques en France ?

Le cumul de situations problématiques donne à voir, au-delà des anecdotes spécifiques, des mécanismes de réaffirmation de l'ordre social de genre au quotidien qui prennent différentes formes. La violence est évidente lorsqu'elle s'exprime par des situations extrêmes et visibles. Mais, le plus souvent, les inégalités se jouent dans les interactions sociales ordinaires. Les inégalités de genre ont un caractère de plus en plus insidieux ; ce qui fait qu'il est difficile de les repérer et de lutter contre.

« Le côté insidieux, c'est ce qui est le plus difficile à combattre. On est face à des mécanismes totalement intériorisés par les hommes et par les femmes, c'est dur à attaquer. »

(Femme, DR, 50 ans)

Les sections qui précèdent permettent de voir que les inégalités de genre peuvent prendre différentes formes et qu'elles peuvent être analysées sous plusieurs angles :

- les dilemmes travail-famille et les tensions liées à l'organisation familiale
- le différentiel de temps consacré au travail professionnel
- les situations d'agressions physiques, verbales ou sexuelles
- la drague située à des moments inappropriés

- l'auto-dévalorisation des femmes, à l'inverse d'une capacité des hommes à s'affirmer, et parfois à faire preuve d'un excès d'assurance
- des interventions orales ou physiques ordinaires marquées par du sexisme
- une complication des terrains pour les femmes sur des terrains lointains, patriarcaux et en collaboration avec des collègues souvent masculins

L'enquête menée sur le personnel IRD révèle encore d'autres expressions des inégalités de genre. Cette partie du rapport a pour but de les développer en insistant sur leur caractère insidieux.

Les femmes doivent toujours en faire plus

Les femmes interrogées s'accordent sur le fait qu'elles doivent travailler plus que les hommes pour obtenir une opportunité, un poste ou une distinction. Ce premier point n'est pas spécifique au milieu de la recherche cependant. Ce phénomène traverse l'ensemble des domaines. Les femmes doivent davantage faire leur preuve car les attentes sociales, qui sont construites structurellement sur la base d'une représentation de la société qui donne la prévalence au genre masculin, sont plus fortes vis-à-vis d'elles. Elles doivent davantage justifier leur place que les hommes. La légitimité des hommes, dans la sphère professionnelle et dans les métiers intellectuels en l'occurrence, est moins souvent remise en doute. Paradoxalement, les femmes doivent en faire plus, tout en ayant moins de temps à consacrer au travail du fait de la division sexuelle du travail qui les conduit à être en charge d'une grande partie de l'organisation familiale.

Les contraintes spécifiques liées à la division sexuelle du travail touchent davantage les femmes

Leurs parcours sont marqués par des contraintes spécifiques liées à la division sexuelle du travail qui demeure inégalitaire.

Elles sont plus souvent à temps partiel que les hommes. Elles ont moins de disponibilité et moins d'opportunités. Une chercheuse (47 ans) met en lumière ces faits en insistant sur le jour clé que représente le mercredi :

« En 2019, je me suis mise à temps partiel, le mercredi. Et alors là j'ai découvert l'exclusion des temps partiels, à quel point on était exclu du game. Il y avait des journées de travail à la Fondation, elles étaient toutes le mercredi. Toutes, toutes. Tu ne sais pas trop qu'elle est ta contribution dans ces journées de travail. A l'arrivée, le truc de 4-5 lignes qu'on t'a demandé d'écrire rapidement devient un projet. Donc celui qui y est allé, il a tout compris. Mais pour toi, c'était pas clair. C'est un truc un peu informel au début. D'autres savent qu'il faut y aller. Toi tu ne sais pas, et en plus c'est le mercredi donc tu ne peux pas. »

(CR, 47 ans, femme, 28/03/2023)

Cet exemple montre la nécessité d'être attentif/attentive lors de la programmation des événements scientifiques afin de ne pas pénaliser les femmes en particulier. De nouveau, on voit que l'exclusion des femmes est insidieuse. Elle se joue à travers leur absence aux endroits où il faut être pour avoir accès à de l'information, du réseau et des opportunités. L'accès aux informations semble déterminant. La chercheuse note à ce titre que *« plus tu montes dans les échelons, plus tu as accès à de l'information stratégique »*. Or les femmes ont moins accès à des postes de responsabilités faute de temps, par doute de légitimité ou par

manque d'envie car elles n'y aspirent pas ou appréhendent d'avance la charge organisationnelle que cela représenterait. Leur capacité d'agir se voit réduite ici par un accès différent aux informations qui permettent de développer des projets favorables à la carrière. La circulation des informations est parfois tributaire des modes de faire du directeur d'unité ou du/de la cheffe d'équipe.

La crainte de « *devoir courir tout le temps* » freine les femmes dans la prise de responsabilité, qui engendre des formes de pouvoir et des primes de recherche. Elles sont aussi retenues dans la décision de partir en expatriation par crainte de la charge organisationnelle que cela représente. Cela touche aussi les hommes, mais dans une moindre mesure.

Les récits recueillis auprès des chercheuses soulignent la charge organisationnelle de l'articulation travail-famille, même si le niveau de difficultés est relatif à leur situation familiale. Lors des entretiens, une femme en particulier s'est mise à pleurer en évoquant ses débuts de carrière contrariés par l'arrivée d'un enfant ; ce qui souligne le poids du sujet :

« Ma vie professionnelle, familiale et personnelle, ça a été quand même difficile. J'ai eu l'impression d'avoir une grande partie de ma vie à mener un parcours du combattant. Pour moi les débuts de carrière, ça a été des tiraillements. (Elle se met à pleurer). Tu vois ça me donne de l'émotion. Moi qui étais habitée par mon travail, avoir un enfant ça a marqué un coup d'arrêt. Je souffrais de ces tiraillements, je me disais je ne peux pas écrire. Au début je ne pouvais pas aller en colloque. C'était angoissant en fait. »

(Femme, MCF, UMR IRD, 57 ans, 23/11/2022)

Le seul homme qui place le sujet au centre de son propos est mono-parent. C'est intéressant de constater que les hommes et les femmes partagent un réel commun dans cette seule condition.

La difficulté pour dégager du temps pour le travail va de pair également avec un problème d'indisponibilité mentale qui nuit aux activités de recherche. Le travail intellectuel exigé par le métier d'enseignement et de recherche ne peut être bien fait qu'à condition d'avoir l'esprit disposé pour le faire. L'accumulation des charges, pour les femmes mais aussi pour les hommes, a pour conséquence d'entraîner un travail de moins bonne qualité. Le temps à consacrer au travail est moindre pour les femmes, il est aussi de moins bonne qualité au sens où leur concentration peut être parasitée par la gestion familiale notamment. Ces mécanismes sont sociaux et s'expliquent par les constructions sociales et les inégalités dans la division sexuelle des tâches.

On retrouve la difficulté à se consacrer au travail de recherche au Togo et au Tchad, et de manière encore plus prononcée puisque la charge de famille et du foyer repose presque en totalité sur les femmes. De plus, les devoirs sociaux – notamment les demandes d'entraide familiale en termes financiers, sont nombreux et s'invitent dans tous les moments de la vie. Au Tchad par exemple, les chercheuses et chercheurs racontent qu'il est fréquent qu'elles se lèvent le matin tôt après une courte nuit et ont plusieurs personnes qui les attendent déjà dans leur cour pour les solliciter pour des services – sans qu'ils/elles puissent se dérober ou ne pas accueillir la demande. La séparation entre travail et famille est encore moins opérante que dans le cas français.

Dans les trois enquêtes, les dilemmes entre travailler et avoir un enfant marquent les vécus féminins. Ce sujet a été abordé notamment avec une chercheuse de 35 ans de l'IRD qui n'a pas d'enfant et qui dit avoir suspendu la question d'en avoir jusqu'à l'obtention d'un poste

permanent dans un laboratoire « *afin de privilégier sa carrière* » et car « *le fait d'être au taquet sur le boulot n'a pas laissé de place à une envie d'enfant* ». La limitation du nombre d'enfants, à des fins professionnelles, concerne particulièrement les femmes. C'est ce que montrent notamment Mason et Goulden (2002) dans une étude réalisée sur sept universités américaines, parlant de « baby gap » entre les hommes et les femmes.

Une répartition genrée des tâches au sein des laboratoires

L'inégale répartition des tâches concerne aussi l'intérieur des laboratoires. Les chercheuses et ingénieures interrogées font le constat que les femmes prennent en charge plus de missions d'administration de la recherche, d'animation et de cohésion d'équipe.

Une chargée de recherche recrutée en 2020 prend l'exemple de son équipe pour montrer une répartition genrée des tâches au sein de son laboratoire :

« Avant on était trois dans l'animation d'équipe : un homme, une femme et moi. C'était cette autre femme qui envoyait le mail de la réunion d'équipe le lundi matin, le rappel. Il y a un jour où on a eu une discussion là-dessus parce que comme je venais d'arriver dans l'animation d'équipe, je ne connaissais pas le fonctionnement en place. J'ai demandé à la collègue habituée au mail si on pouvait se répartir la tâche, pour la décharger. Là c'est le mec qui a répondu, alors que ce n'est pas lui que j'interpellais. Il a dit ah bah non, elle fait ça très bien ! Et vraiment, mais je me suis dit mais on est où ? (rires). Et de répondre à sa place en plus ! Et ça c'est un homme jeune en plus ! Du coup elle n'est plus là, et c'est moi qui me tape 90% de l'organisation de la réunion d'équipe, sauf qu'on est tous les deux sur le papier. Même aller chercher la clé de la salle... C'est tellement typique de ce qui se passe. Voilà, il fallait que je te le dise. Même en ayant des convictions, quand t'es confrontée à ces choses-là et en ayant conscience de soi, ça ne veut pas dire qu'on n'est pas victimes aussi de ces choses-là. J'ai juste l'impression que pour lui tout va bien quoi. »

Ce type de situations attestant d'une répartition genrée et inégalitaire de certaines tâches, administratives et peu valorisées, traverse les entretiens réalisés.

Les critères d'évaluation de la recherche qui prévalent aujourd'hui valorisent les individus et les publications au détriment de l'engagement pour des collectifs. Ainsi, l'ensemble des tâches réalisées par les femmes prioritairement ne sont pas les plus valorisées malgré leur importance. Il est ainsi nécessaire de prendre en considération leur investissement et de revoir la manière d'évaluer le personnel de la recherche en donnant encore plus d'importance aux activités collectives invisibilisées, endossées largement par les femmes.

Des « manels » (panels masculins) toujours fréquents

Les inégalités de genre s'expriment en outre dans la persistance des « manels », c'est-à-dire des panels ou des événements scientifiques qui ne rassemblent que des hommes ou pratiquement comme communicants et invités. Malgré une attention plus poussée pour le respect de la parité lors des événements scientifiques, les manels existent toujours. Les chercheuses qui le constatent directement sont majoritairement en sciences « dures », de la santé ou environnementales. Elles le vivent comme une manière classique de valoriser les travaux masculins ainsi que la parole de l'homme détenteur du savoir.

La fréquence de ces manels a été objectivée par exemple par Florence Debarre (iEEs-CNRS). Lors d'une conférence sur l'équité et la diversité dans le monde académique au CBGP (Centre de Biologie pour la Gestion des Populations) tenue le 10 mai 2022, cette dernière a présenté

les résultats d'une enquête réalisée entre avril 2016 et septembre 2017 portant sur l'étude de la parité en biologie. Pour ce faire, elle a mené un travail systématique de recensement des programmes des conférences et congrès majeurs en biologie évolutive entre 2001 et 2017, afin de comparer les proportions de femmes invitées et d'hommes invités. Ce travail montre une sous-représentation des femmes ainsi qu'une corrélation positive entre la présence de femmes dans les comités d'organisations et le nombre de femmes invitées. Les résultats soulignent en outre une plus grande proportion de femmes lorsque les conférences affichent et annoncent une attention pour la parité, donc s'inscrivent dans une action délibérée en faveur des femmes.

La moindre présence des femmes ne peut s'expliquer par le fait qu'il n'y a pas de femme dans un domaine, car il y en a la plupart du temps. Cet argument est utilisé parfois pour justifier une non remise en question des pratiques. L'exclusion des femmes n'est souvent pas intentionnelle, mais elle manifeste et procède d'habitudes ancrées dans les représentations et les pratiques.

Au Tchad, constatant aussi un entre-soi masculin récurrent, l'association des enseignantes-chercheuses du Tchad a par exemple mis en place un annuaire de chercheuses, ne répertoriant que les femmes, pour démontrer qu'il y a bel et bien des femmes compétentes dans tous les domaines.

L'IRD n'est pas exempt de ce type de pratiques consistant à rassembler seulement des hommes sur un sujet. C'est ce que mentionne notamment une directrice de recherche en faisant référence à deux situations en 2019 et en 2023.

La première renvoie à une discussion entre collègues, en 2019, qui visait à établir une liste d'invitation à participer à un groupe de travail sur un thème à l'IRD. La liste des invités était uniquement composée d'hommes. La chercheuse a réagi en soulignant le problème. Un homme lui a répondu : *« c'est un groupe de travail, évidemment qu'il n'y a pas de femme, c'est parce qu'on travaille »*. La chercheuse était choquée de cette intervention, qui a *« heureusement »* suscité un bruit collectif de désapprobation dans la salle. La chercheuse est intervenue de nouveau pour dire : *« c'est noté ! C'est inacceptable ! »* En fin de réunion, l'homme qui avait pris la parole est venu la voir pour lui demander si elle allait le dénoncer *« en Metoo »*. Selon elle, cette crainte et la réaction collective montrent que *« les choses changent »* d'une certaine manière. En revanche, des persistance demeurent puisque cela ne choque pas toujours lorsque seuls des hommes sont invités à des événements.

Plus récemment, en 2023, cette même chercheuse a assisté à un événement organisé par l'IRD où un « manel » avait lieu :

« C'était une réunion qu'avec des hommes avec deux dames qui tenaient le micro. Moi j'ai pris une photo, c'est extra la photo. Il y en a même un qui s'est écrasé dans le canapé, ça m'a agacée. »

Lorsqu'elle a manifesté son mécontentement, des réactions de collègues masculins ont pointé le fait que des femmes étaient derrière aussi pendant l'événement. Elle voudrait qu'un message passe : *« Les femmes, leur place est devant. Pas derrière ! »*

Des chercheuses, dont cette dernière, notent que les femmes qui osent dire les choses qui ne vont pas sont très souvent moquées, stigmatisées ou critiquées :

« Il faut toujours qu'il y ait l'égalité, l'égalité. J'ai dit bah oui parce que ça fait combien d'années que c'est la place à l'homme ? Tu n'aurais pas dit ça s'il y avait eu un panel avec que des femmes. Non, j'aurais dit yes yes yes parce que c'est tellement rare, ça aurait été quelque chose de remarquable. »

Ce constat révèle un dysfonctionnement : les femmes qui s'engagent pour l'égalité sont taxées de « féministes » ou de « chieuses ».

Les femmes, ou hommes parfois, qui s'emparent du sujet du genre et de l'égalité doivent faire face à des remarques stigmatisantes. Celles-ci ne sont pas faciles à vivre car personne ne veut être considéré comme « la police de l'égalité », comme l'a attendu une chercheuse à son propos. En outre, cela peut conduire au silence plutôt qu'au dialogue sur des choses qui pourraient être modifiées.

Une jeune chercheuse révèle sa crainte d'être stigmatisée pour son engagement féministe. Elle le pensait contraire à l'obtention d'un poste :

« Je ne me suis jamais engagée sur ces questions avant car c'était risqué et je voulais me faire une place. Mais maintenant que je l'ai, je veux que les choses changent. J'ai pas envie que ma doctorante elle se pose des questions pour la suite. Je me dis que le jour où elle aura un poste, qu'on ait réduit les inégalités. Je préfère passer du temps là-dessus et ne jamais être DU que l'inverse, même si on dépend de notre DU, mais j'ose espérer que ça aura un réel impact. »

En plus des manels, les femmes de l'IRD ou d'UMR IRD interrogées font état d'un comportement d'entre-soi entre hommes qui défavoriserait les femmes et jouerait dans les différences de carrière.

L'effet « bande de mecs »

Une directrice de recherche l'exprime ainsi :

« Tu le vois comment ils interagissent entre eux dans les réunions et si tu es la seule femme, il faut s'accrocher, faire du rentre dedans pour être incluse dans le groupe. C'est ce que je vois, et d'autres collègues me l'ont dit, quand tu es la seule femme, tu as du mal à faire entendre ta voix et il y a beaucoup de récupération. Ça me rend dingue ça : tu dis quelque chose, on te dit hum, et après il y en a un qui récupère ce que tu dis et c'est bon. C'est fou. On voit ça partout et je trouve que c'est particulièrement agaçant moi. »

(Janvier 2023)

L'effet « bande de mecs » n'est pas toujours conscient et volontaire. Il se construit de fait par affinité et par habitude sociale.

Les chercheurs interrogés pendant l'enquête, notamment ceux qui sont dans des domaines où il y a peu de femmes, confirment qu'il y a effectivement un entre-soi masculin marqué souvent par des blagues lourdes qui ne mettent pas leurs collègues femmes à l'aise.

« Autocensure » des femmes et auto-dévalorisation

« La féminité c'est une combinaison de sentiment d'infériorité et de disponibilité et d'obligation permanente. On a toutes ça en nous et ça nous bouffe. » (DR, 50 ans)

Une autre expression des inégalités renvoie à ce que l'on appelle souvent « l'autocensure des femmes » et leur auto-dévalorisation. Le risque à parler de censure par les femmes elles-mêmes consiste à les rendre responsables de leur situation alors que celle-ci est provoquée par le fait qu'elles sont moins considérées, qu'elles sont moins écoutées et qu'elles sont socialisées à douter plus d'elles-mêmes. Le sentiment d'imposture est constitutif de la socialisation en tant que femme.

Dans le cas de l'IRD, la plupart des femmes qui ont fini par accepter des responsabilités de gouvernance ont hésité à le faire de peur de ne pas être légitime. A contrario, un homme en particulier impliqué dans la gouvernance se souvient ne jamais avoir hésité. A la question de savoir pourquoi il n'a jamais hésité, ce dernier a répondu tout simplement : *« parce que je suis un homme ! »* Cette réponse témoigne de la conscience par ce dernier des conditionnements genrés. Sa réponse est également révélatrice des inégalités entre les hommes et les femmes.

Il est intéressant de constater que certaines femmes interrogées, à la retraite ou proche de la retraite, portent un regard dur sur leur carrière. Alors qu'elles se sont distinguées dans leur domaine et ont réalisé de nombreuses choses, elles voient leur carrière comme étant *« pas mal »* - pour reprendre les termes de l'une d'entre elles. Cette manière de se percevoir est emblématique de la sous-valorisation féminine par les femmes elles-mêmes.

Une chercheuse est restée chargée de recherche pendant 22 ans. En l'interrogeant sur cet aspect, elle indique que c'est à mettre sur le compte de son *« éducation de femme »* :

« Je me rends compte en comparant avec des collègues hommes qui préparent leur oral qu'ils savent mieux se vendre, ils savent mieux parler. Pour moi c'est un gros problème. J'ai toujours un sentiment d'imposteur même si je l'ai de moins en moins. Ça me gonfle parce que j'estime que je fais le boulot largement d'un DR. En plus, ce qui me gonfle aussi, c'est que je vois les CV des autres et je me dis bon le mien ça va... J'ai ce problème de présentation, d'être affirmée dans mes réponses aux questions. Moi je pense que leur dossier est moins bon que le mien, par certains côtés en tout cas, et c'est à l'oral que ça ne passe pas quoi. Depuis deux ans, je ne pense pas que ce soit le dossier ni parce qu'ils favorisent les hommes. Ce n'est pas parce que je suis une femme directement, mais ça joue en même temps. »

Sa situation est complexifiée par le fait qu'elle vient d'un milieu populaire en plus. Son origine de classe joue en plus de son genre. Dans son cas, elle aurait voulu être directrice de recherche plus tôt, mais elle n'a pas tenté le concours pendant de longues années. Elle a également raté le concours DR plusieurs fois. Elle a obtenu finalement le grade de DR notamment parce qu'elle a pris une responsabilité dans la gouvernance de l'IRD. Ce cas montre un cercle vicieux : les femmes ne postulent pas car elles doutent du fait du contexte social dans lequel elles grandissent et évoluent, elles ne prennent pas de responsabilité parce qu'elles n'ont pas le temps du fait des normes de genre et de la répartition du travail familial et domestique, elles n'ont pas les mêmes opportunités que les hommes qui ont plus de temps à consacrer au travail et elles montent ainsi moins en grade.

Toutes les femmes n'ont pas envie d'être DR. Cet élément est à considérer. Toutefois il y a lieu de se demander ce qui justifie le manque d'envie : est-ce qu'elles refusent le jeu de l'évaluation permanente ? Est-ce qu'elles ont peur de ne pas assumer les responsabilités que le grade de DR pourraient engager ? Est-ce qu'elles manquent de temps concrètement pour préparer le concours ? Est-ce qu'elles ont tout simplement envie de faire leur travail de

recherche tranquillement sans se soucier de la carrière? Ces questions se posent et restent en suspens pour le moment.

L'auto-dévaluation joue un grand rôle dans l'avancement de carrière et dans les performances académiques, notamment au moment du recrutement. Dans le processus de publication, l'intériorisation des normes de genre fait que des chercheuses, pourtant spécialistes dans leur domaine, constatent avoir besoin de la validation de collègues masculins pour avancer. Cette attente de validation est structurelle et se retrouve à différents niveaux : dans la validation physique, mais aussi intellectuelle.

Le fait qu'il est fréquent d'entendre que les dossiers des femmes sont moins bons que ceux des hommes et qu'elles seraient favorisées malgré tout, « à cause » des dispositifs égalité, rentre dans la tête des femmes au point de les convaincre parfois qu'elles sont effectivement moins méritantes.

« Les femmes elles l'internalisent complètement aussi. J'ai entendu une femme DR dire que ça se trouve elle est passée DR parce qu'ils ont voulu faire de l'avancement des femmes et qu'elle a peut-être été victime de discrimination positive. Ce qui est triste avec tout ça c'est que ça décrédibilise totalement les femmes qui sont recrutées et qui avancent sur des grades de DR. Et on se pose toujours la question de est-ce que c'est parce que c'est une femme ? Pour certains, ça veut dire qu'elle est peut-être moins bonne qu'un homme, mais on l'a quand même fait passer parce qu'il y a un plan égalité. »

(CR, femme, CSS3, 28/03/2023)

L'affirmation consistant à dire qu'il y a « deux concours », c'est-à-dire un pour les hommes et un pour les femmes, nuit aux femmes. Les dossiers des femmes ne sont pas moins bons si on considère les conditions différenciées dans lesquelles les femmes évoluent la plupart du temps. On raisonne le plus souvent à disponibilité égale pour le travail et à conditions égales d'exercice du métier. Cette conception n'est pas conforme au réel. Elle est problématique, comme le montre une biologiste de l'IRD :

« Parfois sur les critères scientifiques, les dossiers des femmes sont peut-être moins bons. On se retrouve avec des gens qui se disent à dossier égal, on favorise les femmes en faveur de la parité. Mais en fait non, il faut admettre que parfois c'est à dossier inégal. Les gens sont complètement choqués en commission quand je dis ça. Je prends la parole, j'explique : soit les femmes sont moins bonnes par essence, soit il y a d'autres facteurs qui font que le dossier des femmes avance moins bien. Si on admet qu'il y a parfois du favoritisme entre hommes, qu'il y a des déséquilibres par rapport à la maternité, pleins de facteurs, et il y a pleins d'études, alors oui du coup, si on veut agir, on favorise un dossier de femme parce que c'est juste. »

Des biais inconscients dans les recrutements au détriment des femmes

Un autre aspect des inégalités insidieuses concerne les biais inconscients dans les recrutements. Les représentations sociales sur le féminin et le masculin affectent les recrutements. Un ensemble de travaux scientifiques le montre.

A voir sur les biais de recrutement :

« Les biais implicites à l'œuvre », Sorbonne Université, 2022 :

<https://www.youtube.com/watch?v=l4rCUxIBZnw>

Il s'agit de d'une mise en scène (jeux de rôle) d'une commission de sélection dans lesquelles on découvre aux biais cognitifs, liés au genre, qui interviennent dans des recrutements.

La deuxième vidéo ci-dessous présente les travaux d'Isabelle Régner, professeure en psychologie sociale et cognitive, responsable de l'équipe Cognition et Neurosciences Sociales - Aix-Marseille Université, sur les stéréotypes de genre. Elle montre que ceux-ci peuvent d'une part, détériorer les performances académiques, et d'autre part biaiser les jugements et décisions des évaluateurs et évaluatrices au moment des promotions et recrutements :

<https://www.youtube.com/watch?v=rdDcJS0-inE>

La présente enquête a montré que ces biais peuvent exister également à l'IRD. Un membre d'une CSS a par exemple raconté que sa commission avait dû recommencer le premier classement établi pour l'admissibilité à un concours car tous les premiers étaient des hommes. Plusieurs personnes de la commission avaient suivi une formation sur les biais de genre et ont proposé de réévaluer les dossiers en ayant conscience des biais possibles. En y réfléchissant avec ce regard spécifique, la commission s'est rendu compte qu'elle avait été injuste vis-à-vis des candidatures féminines.

Ce cas illustre la pertinence des formations aux biais de genre.

Les rapports de pouvoir entre femmes inscrits dans le schéma patriarcal

« Certaines femmes font de belles carrières scientifiques, mais, c'est la condition même de leur réussite, elles reproduisent les modalités de travail acceptées dans leur profession. »

(Extrait d'entretien avec E. Fox Keller, *in* Löwy, 2001 : 123)

Les inégalités de genre s'expriment aussi dans la violence des relations entre femmes et dans le fait que le monde académique est régi par des comportements associés à la construction de la masculinité (concurrence, autorité, force, éviction d'autrui, dépassement de soi).

En effet, des chercheuses et ingénieures de recherche, font presque toutes mention que les femmes ont souvent été « *pires* » que les hommes au cours de leur parcours.

« On a trop vu des femmes qui se transformaient en mecs. Il faut l'entendre car c'était des manières, des brutalités, des manières de s'exprimer aussi. »

(CR, 50 ans, femme, 16/05/2023)

Cet état de fait doit être lu au prisme des inégalités entre les hommes et les femmes – même si le raisonnement n'est pas évident a priori. Il ne s'agit pas de justifier des comportements violents, mais de comprendre ce qui pousse des femmes à reproduire des agissements autoritaires sur d'autres femmes. Ce type de comportements est lié à l'intériorisation des codes masculins en vigueur dans les milieux scientifiques. Des femmes sont parvenues à se faire une place car elles ont su se parer des caractéristiques partagées dans le monde scientifique. Dans de nombreux cas, elles ont poussé le trait à l'excès pour se protéger et pour préserver aussi parfois une place unique qui leur permettait de se distinguer individuellement.

On peut lire leurs agissements comme un mode de défense et comme un besoin de reconnaissance de leurs efforts passés : si elles ont travaillé durement, d'autres femmes doivent vivre la même chose et prouver qu'elles peuvent le faire également. Cela renvoie à l'éthique de la warrior.

Une chercheuse en sciences sociales s'est exprimée en entretien sur les rapports de pouvoir entre femmes. Son analyse témoigne du fait qu'il est nécessaire de les replacer dans un monde scientifique patriarcale et viril. Cette dernière souligne que les rapports entre femmes peuvent être parfois violents. Elle a repéré que certaines, « *surtout pour les anciennes générations* » ont « *une manière d'être très dominatrices, y compris avec d'autres femmes* ». Elle l'explique au regard du fait qu'elles « *ont du se battre terriblement pour être recrutées et pour exister* » si bien qu'elles ont gardé des restes de « *cette période très combative* ». Elle nous questionne : « *N'est-ce pas le propre des catégories dominées que d'avoir beaucoup de hiérarchies en leur sein ?* ». Elle le rappelle : « *Tu appuies sur la tête de l'autre pour sortir la tête de l'eau quoi* ».

Préférant l'entraide, elle dit avoir toujours essayé de développer des solidarités avec des collègues proches, en particulier des femmes. Si on insiste souvent sur les rapports triviaux entre femmes, les enquêtes montrent l'importance des solidarités féminines et de l'entraide entre femmes.

Des vécus aux réalités multiples en fonction d'autres paramètres que le genre

Le mur infranchissable de l'accès à l'IRD, connu par les femmes des générations antérieures du fait de leur statut de femme, n'est plus d'actualité. Ce mur est surtout lié à la rareté des postes et touche aussi bien les femmes que les hommes. Actuellement, c'est le caractère insidieux des inégalités de genre qui domine. Elles touchent les femmes du fait de leur statut féminin. Cela étant dit, toutes les femmes n'ont pas les mêmes expériences car elles n'ont pas les mêmes caractéristiques sociologiques indépendamment du genre. Le groupe des « femmes » n'est pas uniforme. Ainsi, cette section détaille quelques éléments qui montrent que le genre est à l'intersection d'autres paramètres de la stratification sociale. L'approche intersectionnelle, qui est un « outil » (Crenshaw, 1989 ; Hill Collins, 2009 ; Lépinard, Mazouz, 2021 ; Boussahba, Delanoë, Bakshi, 2021), permet de considérer la variété des vécus des chercheuses.

Qu'est-ce l'intersectionnalité ?

Cette question correspond au titre d'un ouvrage paru en 2021 sous la direction de Myriam Boussahba, Emmanuelle Delanoë et Sandeep Kakshi. La notion d'intersectionnalité vise à décrire des formes combinées de domination connues par certaines catégories de la population (Crenshaw, 1989 ; Jaunait, Chauvin, 2013). Avant l'intersectionnalité comme notion, il y a l'intersection entre des dominations plurielles : de sexe, de classe et de race (au sens d'une construction sociale qui racialise et soumet des populations au racisme). La maternité de la notion est attribuée à Kimberlé Crenshaw en 1989 aux Etats-Unis, même si des activistes noires américaines soulignaient déjà la situation de marginalité dans laquelle se trouvaient les femmes noires depuis les années 1970. À l'intersection des discriminations, argue Crenshaw, les oppressions se cumulent et invisibilisent celles que la lutte unifactorielle oublie derrière la bannière de la lutte contre le seul racisme, ou le seul sexisme. La notion d'intersectionnalité a connu en France une importation soudaine et multiforme à partir de la deuxième moitié des années 2000 (Jaunait, Chauvin, 2013), suscitant des « débats intenses » et « cristallisant des attentions politiques » (Delanoë, Boussahba, Bakshi, 2021 : 7). Partant d'un constat historique et social (Boussahba et al., 2021), elle permet de penser les rapports de pouvoir en jeu de manière imbriquée.

Le poids de la classe sociale

L'enquête montre que les femmes qui vivent le moins durement les rapports de genre ont un avantage de classe et sont blanches. La confiance en soi, si importante dans le monde académique et dans la sphère professionnelle en général, se fabrique socialement. Il est pertinent de croiser le genre et la classe sociale pour comprendre la variété de vécus des femmes. L'exemple de l'entretien ci-dessous le montre :

« Me sachant enfant d'ouvriers, fille, on m'a dit tu ne réussiras jamais si tu ne fais pas 20 fois plus que les autres. Donc quand je suis rentrée à l'IRD, que j'ai vu ce sexisme ambiant, je me suis dit je fais 30% de plus que les autres quoi. Donc ça a joué parce que du coup j'ai plus bossé. Je me suis battue pour faire les choses. Même quand je savais que je n'aurais pas le temps, on me proposait un numéro de revue, je me disais ah non je ne peux pas refuser, j'ai fait plus que ce que font les autres, donc du coup le genre a joué, t'es obligée de travailler plus. »

(Femme, DR, 63 ans)

Les récits des femmes qui viennent de milieux populaires donnent à voir un double syndrome de l'imposteur : en tant que femme et en tant que femme issue d'un milieu populaire.

Et femmes, de milieu populaire et racisées ?

A l'IRD, le constat du faible nombre de femmes noires, métisses ou non-blanches est frappant. Au delà de l'IRD, en effet, les positions les plus prestigieuses dans la recherche restent majoritairement occupées par des hommes, des personnes cisgenres, hétérosexuelles, blanches, souvent issues des classes supérieures (Arday et Mirza, 2018 ; Dutoya et al., 2019).

Dans ce cadre, les personnes racisées n'ont pas les mêmes conditions d'exercice du métier. C'est ce que montrent les deux entretiens qui ont pu être réalisés avec une femme métisse et une femme noire membre de l'IRD.

La chercheuse noire a raconté plusieurs épisodes vécus dans sa carrière lui faisant dire qu'elle est soumise à du sexisme et du racisme dans le cadre professionnel et non-professionnel.

Elle utilise l'expression forte suivante : « *C'est pas des couleuvres que j'ai avalées, c'est des anaconda* », pour évoquer des situations qu'elles qualifient « *d'humiliantes* ».

D'abord, elle ne s'est rendue compte que très tardivement qu'elle avait accepté d'être ingénieure de recherche pendant dix ans par défaut, sans viser celui de chargée de recherche alors que ce poste lui correspondait mieux. Son ancien directeur de thèse lui avait suggéré le poste d'ingénieure de recherche. Elle restait à la place qu'il avait prévu pour elle. Elle mobilise tout de suite sa condition d'étrangère, originaire d'un village d'un pays africain, qui avait simplement la chance d'être là, pour expliquer qu'elle s'en contentait, sans avoir conscience qu'elle aurait pu aspirer à un poste de chargée de recherche. Son origine sociale et le fait qu'elle soit noire dans un milieu de personnes blanches fait qu'elle a accepté des conditions de travail, ancrées dans des rapports de pouvoir inégalitaires, qu'elle juge finalement en-deçà de ce qu'elles auraient du avoir.

En référence à leurs expériences sur le terrain, les deux chercheuses notent en commun qu'elles ont reçu de la considération de leurs collègues masculins locaux à partir du moment où elles ont été vues avec un collègue homme blanc de l'IRD qui leur donnait du crédit. Elles ont mis en évidence un mécanisme de validation masculine des femmes, et précisément de tuteur-légitimateur entre femmes noires et hommes blancs. Selon elles, les femmes sont « *chapeautées et paternisées* », surtout quand elles ne sont pas blanches.

Les autres situations que l'une d'entre elles raconte se déroulent sur le terrain. Elle se rend compte très vite qu'elle a un « *statut particulier* ». Elle raconte un cas qui a lieu dans un pays africain où elle a fait une expatriation. Elle assiste à une conférence où seuls des hommes sont à la tribune. Elle est dans la public. Des chercheuses noires, du pays en question, sont au fond de la salle et restent silencieuses. Au moment de l'ouverture des questions au public, elle ose poser une question et se fait « *casser complètement* » par un professeur d'une université du pays où elle travaille. A la sortie de la conférence, des chercheuses du pays lui disent discrètement que c'est pour ça « *qu'elles ne l'ouvrent pas* ». Choquée par la scène, elle se dit qu'elle a été corrigée publiquement d'avoir défié les hiérarchies de genre en place qui demande aux femmes qu'elles s'imposent le silence. Elle se dit également que ses collègues se sont permis de la remettre à sa place parce qu'elle est une femme noire et non une femme blanche dont la légitimité à s'exprimer n'aurait pas été remise en doute. Vis-à-vis des normes patriarcales locales, elle est mal vue car elles s'expriment trop « pour une femme » d'abord, et pour une noire ensuite.

Cette chercheuse raconte une autre scène dans le même pays qui se passe dans une réunion où personne ne l'écoute. Elle décrit l'attitude des hommes comme étant « *insupportable* ». Elle finit par sortir de la salle en pleurant et dit : « *j'ai craqué* ».

Dans un troisième temps, elle raconte la manière dont elle a été traitée par des partenaires de l'IRD comme le PNUD ou le SCAC dans plusieurs pays africains. Un jour, un représentant d'une institution, blanc, salue tout le monde sauf elle. Il ne la regarde même pas. Cette situation lui est arrivée trop souvent si bien qu'elle ne veut plus participer aux événements où il est bon de se montrer en principe pour cultiver un réseau qui permet d'obtenir des financements. Elle parle d'une suite d'humiliations et de déconsidération immédiate pour la raison précise qu'il s'agissait d'une femme noire. De fait, alors que des collègues blancs de l'IRD obtiennent facilement des financements, elle en est coupée par le fait de ne plus se plier au jeu du réseautage au risque de se faire humilier car elle est précisément une femme, noire, issue d'un milieu populaire. Elle se sent souvent en décalage par rapport aux normes de la profession dont dépend une partie de la crédibilité scientifique. En particulier, elle rit fort et parle fort.

Lors d'une discussion menée en présence de l'autre chercheuse métisse où elle raconte de nouveau cette histoire, la chercheuse métisse française et africaine enchaîne en mentionnant le sexisme des représentants des ambassades de France en contextes africains. Dans la discussion, elles se rejoignent sur un point absolument révélateur de l'imbrication des rapports de pouvoir de race et de genre :

« *Femme et noire, tu n'es vraiment pas avec eux : eux les hommes noirs, eux les hommes blancs* ».

L'une d'entre elles détaille la violence avec laquelle elle a été traitée par un homme, noir en l'occurrence, dans le pays africain où elle a fait sa dernière expatriation. Un membre de la gouvernance de l'université la suit en voiture. Elle est elle-même en voiture. Il lui fait signe de s'arrêter sur le bas côté. Elle le fait, surprise. Elle dit qu'elle va chez elle, il ne lui laisse pas le choix : il la suit jusqu'à la maison pour lui parler. A l'arrivée, sa jeune fille est à la maison. Elle présente son collègue chercheur en disant « *c'est tonton X* » pour briser la glace et le mettre à l'aise. Il répond avec aplomb et devant l'enfant : « *Non c'est doyen X* ». Ressentant un gros choc, elle y voit une démonstration hiérarchique et patriarcale dans sa propre maison. Elle ne peut s'empêcher de penser qu'il n'aurait jamais osé faire cela à une femme blanche ou à un homme.

Par ailleurs, en France, une des chercheuses se dit choquée par l'attitude d'individus qui sont dans l'institution au plus haut de la gouvernance. Lors d'une visite récente d'une responsable de l'IRD dans le pays où elle fait son expatriation, elle n'a pas été contactée par l'IRD, si ce n'est par le représentant du pays afin qu'elle fasse des réservations d'hôtels pour la venue de la personne de l'IRD. Il lui précise quel hôtel choisir alors qu'il ne vit pas dans le pays, et ce « *du haut de sa masculinité* » selon la chercheuse. Elle se sent être une secrétaire à qui l'on demande d'obéir à des consignes. Elle exprime : « *il faudrait qu'ils comprennent qu'une chercheuse ça peut servir à autre chose* ».

Elle précise ensuite : « *On est vraiment dans l'intersectionnalité. Il n'aurait jamais fait ça à un mec chercheur et blanc dans un bled* ». Pour elle, ce type d'attitude à son égard est « *démotivant* ».

Ces exemples soulignent les inégalités croisées qui marquent les vécus de certaines femmes dont les caractéristiques sociales les prédestinent le moins à faire carrière. D'autres aspects pourraient également être développés à l'avenir pour considérer la variété des vécus des femmes de l'IRD. Par exemple, il faudrait prendre en compte la situation des femmes – et des

hommes, qui ont un enfant handicapé à charge. A l'avenir, l'hétérogénéité des vécus masculins pourraient davantage être explorés également.

Les situations des collègues féminines au Togo et au Tchad

Des similitudes entre la situation française, togolaise et tchadienne montrent la transversalité de certaines problématiques. C'est le cas par exemple des difficultés dans l'articulation travail-famille par exemple. Mais, il faut tenir compte de spécificités qui marquent les terrains togolais et tchadiens par rapport au cas français, et entre eux.

La situation des chercheuses dans ces deux contextes est beaucoup plus difficile que dans le cas français. Plusieurs raisons permettent d'aller vers cette conclusion. Numériquement elles sont très minoritaires : ce sont des femmes d'exception dans le paysage académique et social notamment par le fait d'être des intellectuelles dans des pays où l'accès à la scolarisation pour les filles n'est pas toujours évident. C'est le cas en particulier pour le Tchad où les filles sont écartées de l'éducation au profit de responsabilités domestiques. Les infrastructures sont mal adaptées aux enjeux de santé menstruelle. Les mariages précoces sont nombreux. La pression au mariage tout au long du cycle de formation marque les parcours, surtout au début de l'université pour celles qui ne sont pas encore mariées. Enfin, sur le plan institutionnel, il n'y a de politique d'égalité professionnelle dans la recherche au Togo et au Tchad, contrairement à la France où le cadre légal est fort et punitif en cas de manquement au droit.

De plus, le travail salarié des femmes est récent et rare. Par ailleurs, les positions de pouvoir sont encore plus systématiquement réservés aux hommes. Ceux-ci sont perçus comme les chefs de famille, ce sont eux qui ont le pouvoir de décision majoritaire dans le ménage. De plus, le poids de la religion est fort et pèse plus largement qu'en France sur la fabrique des féminités, des masculinités et des rapports de genre. La situation des universitaires est rendue compliquée dans ce contexte par leur statut de femmes, mais aussi par les conditions d'exercice du métier universitaire tout court – en particulier pour le Tchad.

Les terrains togolais et tchadiens doivent aussi être distingués dans la mesure où, si les situations sont plus proches entre elles, la situation au Tchad est encore plus compliquée. L'ordre patriarcal agit encore plus fermement sur les femmes qu'au Togo. Par exemple, les enquêtes montrent que les femmes qui se déplacent en moto au Tchad peuvent être rapidement traitées de prostituées, chahutées verbalement ou physiquement. Au Togo, à titre comparatif, il est normal et courant que les femmes conduisent leur propre moto pour se déplacer.

Les points qui suivent mettent l'accent sur quelques spécificités à prendre en compte des deux terrains par rapport à la France, mais aussi entre eux.

La pression des normes de genre est encore plus forte au Togo et au Tchad

La reconnaissance du travail professionnel des femmes est dépendante de leur statut de mère. La respectabilité sociale s'obtient avant tout par la maternité et par la capacité à gérer un foyer (Vampo, Ouattara, 2024 ; Mestre, 2017). Ainsi, la pression à la maternité d'une part, et au

respect des devoirs vus comme féminins d'entretenir le foyer fait que le temps consacré au travail professionnel est encore plus limité.

Au Tchad par exemple, « *on ne peut pas parler de la vie professionnelle des femmes sans parler de leur vie familiale.* » Ces mots sont ceux d'une enseignante-chercheuse de 50 ans interrogée en février 2023.

En effet, si la division entre un temps de travail et un temps hors travail est opérationnelle pour les hommes (Galerand, Kergoat, 2008) d'un point de vue de la gestion du foyer et des enfants, le travail rémunéré, non rémunéré, professionnel, domestique, forme un tout pour les femmes. Elles ont le monopole du travail domestique et familial. Leur participation au marché du travail en général, bien au-delà des universitaires, ne remet aucunement en question cette division des tâches. Ceci représente une charge lourde en temps concret, mais aussi en disponibilité mentale. Il n'est pas seulement question de ne pas avoir de temps, mais bien d'avoir le cerveau disponible pour l'activité intellectuelle exigée par la nature du métier d'enseignant-chercheur. Le rapport au temps est central : elles n'ont pratiquement aucun temps libre pour se consacrer aux différents aspects de leur travail. Elles doivent jongler avec plusieurs tâches professionnelles en même temps (poste ministériel, responsabilités administratives, doctorat, cours, recherche) et n'ont jamais de moments pour se reposer.

En effet, les chercheuses tchadiennes connaissent la spécificité d'être à la fois universitaire, enseignante, en doctorat, et à des postes administratifs en même temps. Autrement dit, elles occupent parfois une activité principale d'agent de l'État au sein d'un ministère ou du cabinet du Président. Cette activité concentre l'essentiel de leur temps et implique des déplacements. Elle est tributaire des emplois du temps de gens hautement placés dans la hiérarchie politique, autrement dit, elles sont parfois à disposition. Elles doivent être efficaces sous peine de remaniements fréquents. De plus, au Tchad, il est possible d'enseigner à l'université sans doctorat dans le pays – contrairement au Togo. La possibilité de faire une thèse au Tchad date de 2019. Ainsi les doctorantes chercheuses en question sont souvent inscrites en thèse au Cameroun, ce qui complique encore plus les choses car le temps pour la recherche manque d'une part, et la thèse se fait dans un autre pays, d'autre part.

Les chercheuses Togolaises, mais encore davantage les Tchadiennes, ont une santé très faible car elles sont épuisées. Certaines doivent s'absenter de la maison de 6h du matin à 21h. Parfois, elles se couchent sans avoir dîné. D'autres ne peuvent tout simplement pas rentrer à une pareille heure et doivent préparer le repas à leurs époux. C'est le cas d'une maîtresse-assistante du Cames qui a soutenu sa thèse en 2017 au Togo. Pour elle, « *après le bureau, c'est le foyer* ». Son mari ne mange pas la nourriture préparée par une servante.

Une autre enseignante-chercheuse, au Tchad, qui exerce des responsabilités de vice-présidente de son université est très explicite sur le fait qu'elle doit « concilier » son travail avec sa vie de famille et que celle-ci ne doit en aucun cas être sacrifiée. Elle explique ainsi que son temps est compté :

« *Je suis très occupée, mais j'essaie de m'organiser. Je m'organise pour faire en sorte que ma profession ne puisse pas vraiment prendre un coup et ma vie familiale ne puisse pas aussi prendre un coup. J'établis un emploi du temps de travail et je travaille beaucoup plus la nuit* »

(N'Djamena, 1er décembre 2022).

Elle se conforme le plus possible à son rôle de bonne épouse-mère-ménagère. C'est pour elle une manière de prouver qu'elle peut tout faire et de lui donner de la légitimité. C'est aussi une façon de renvoyer à la société que ce n'est pas parce qu'elle travaille que son foyer ne fonctionnerait pas.

En cela, les enquêtées semblent mettre les bouchées doubles pour ne pas essayer de reproches du côté familial, pour montrer que même si elles s'investissent dans leurs emplois et leurs recherches, personne n'a à en souffrir et qu'elles remplissent aussi leur rôle à la maison sans rien laisser passer. La pression est immense pour ces femmes qui travaillent. Elles investissent beaucoup le champ familial pour gagner la confiance de leur entourage et se montrer irréprochables de ce point de vue. C'est probablement même une des conditions pour elles pour pouvoir exercer leur travail sereinement et gagner de la liberté de mouvement. Les enseignantes-chercheuses changent de casquette difficilement et elles rencontrent de grandes difficultés à voyager pour le travail. Deux collègues Tchadiennes avaient eu la possibilité de faire un séjour prolongé dans un laboratoire de recherche en France, grâce notamment au soutien de laboratoires IRD, mais malgré cela, leur départ a été reporté à de nombreuses reprises, notamment car elles ne pouvaient pas laisser leurs multiples activités et leurs enfants. A contrario, c'est un collègue homme qui a pu venir. Ce fait révèle des obstacles à la mobilité pour les femmes. Comme les femmes fonctionnaires sont rares et que des politiques de quota se mettent en place au Tchad, elles sont tout de suite happées par un travail administratif dans des ministères – en particulier celui de l'ESR. En un sens, elles sont prises au piège de la discrimination positive car elles n'ont plus de temps du tout à consacrer à la recherche. Elles ne sont pas disponibles pour participer aux événements scientifiques ou pour faire des séjours de recherche. Cela a des effets sur leur carrière en tant que chercheuses car elles ne font tout simplement pas de recherche. En l'occurrence, un collègue tchadien est lui venu en France pour travailler avec une collègue de l'IRD et moi-même. Il est désormais porteur ou co-publiant de plusieurs articles. La collègue femme, qui n'a pas pu venir, n'a pas le même investissement en temps dans la collaboration, ni la même implication car elle n'est pas venue physiquement travailler avec nous en France pendant plusieurs semaines. Elle n'a pas eu accès aux séances de travail, aux échanges tenus, aux relations acquises par le chercheur en question. Si on fait le nécessaire pour l'intégrer dans ce que l'on fait, un écart d'opportunités est cependant claire. Il est à attribuer au genre en très grande partie.

Des contreparties financières qui coûtent cher

Les universitaires du Togo et du Tchad mentionnent souvent les réticences des maris à les voir travailler tard et surtout à voyager. Les femmes universitaires tentent de limiter les conflits, générés par leur absence du domicile, en compensant financièrement. Ce constat est ressorti des enquêtes au Togo et au Tchad.

Au Tchad, deux enseignantes-chercheuses de 52 et 51 ans parlent ouvertement d'une « *grande arnaque* » qui touche les femmes en réussite socioprofessionnelle. Pour les femmes, il s'agit de payer le droit d'être et de faire, en argent, pour éviter les problèmes.

C'est ce que relève Adeline, une maîtresse-assistante de 50 ans qui se voit obligée d'assumer toutes les dépenses de son foyer. Dans son cas personnel, à la maison, c'est elle qui rapporte l'argent. Son mari, épousé il y a bientôt 25 ans, est « *pasteur entre guillemets* » et « *ne fait rien comme emploi* », même s'il a eu des occupations professionnelles plus tôt dans sa vie. C'est également elle qui a fourni le terrain sur lequel est construite la maison familiale. Elle

en a bénéficié du ministère de l'Enseignement supérieur. Adeline a toujours voulu se marier, elle n'a pas de regret de l'avoir fait avec cet homme qu'elle a choisi, mais elle a été grandement surprise de devoir « *assumer toutes les charges familiales* », c'est-à-dire notamment l'habitation, la scolarisation des enfants, la nourriture dans son ménage et dans une bonne partie du reste de la parenté. Elle s'étonne : « *Ça, franchement, je ne m'y attendais pas du tout* ». Revers de son succès dans le travail ? Elle en parle comme d'une « *surprise très désagréable à vivre* », mais reconnaît avoir été « *forcée d'accepter* ». On a bien l'idée ici d'un compromis sous la contrainte. D'une part, son attachement à la parole de Dieu (elle est évangéliste) l'a incitée à ne pas divorcer alors que d'autres femmes auraient rompu l'union pour un même motif. Pourquoi divorcer ? Que penseraient les enfants ? Est-ce qu'elle serait plus heureuse ? Ces questions tournent en boucle dans sa tête. Elle a fini par décider que d'assumer seule les charges, dans cette union, était « *sa croix* ». Elle la portera « *jusqu'au bout* ».

La pression pour que les femmes soient présentes à la maison est forte, si bien que leur absence donne lieu à des conflits. C'est ce qu'explique Céline, une enseignante-chercheuse tchadienne, mariée et mère d'un enfant de 12 ans : « *C'est pas évident avec le mari, sans te mentir, on a tout le temps des problèmes. On s'est séparés à un moment donné parce que j'étais pratiquement jamais à la maison. Et avec une seule fille, les parents disent que non, il faut plus de temps au foyer et faire d'autres enfants.* » Au cœur du conflit, il y avait l'idée qu'elle « *ne s'occupe pas assez* » de la maison et du mari. C'est pourquoi elle fait en sorte d'être le dimanche en famille « *à tout prix* » pour aller à l'Église et manger ensemble à la maison.

Une autre chercheuse, consciente du fait que son métier n'est pas évident pour une femme et ne voulant pas déstabiliser l'équilibre familial, préfère ce qu'elle appelle « *la stratégie de l'humilité* » :

« *Moi, j'ai ma technique. C'est l'humilité. On a tendance à voir qu'une femme chercheuse, c'est l'arrogance, elle est hautaine. Mais il y a une façon simple de gérer le foyer. Être humble. Faire comprendre à l'homme que le droit, c'est pour le travail. Et au foyer, faire comprendre que le mari est le chef de la famille. C'est ça ma vision. Et j'ai mis Dieu devant aussi. Donc dans la religion. Le mari est chef de la religion. Et la femme est humble au foyer. C'est ça ma vision du foyer.* »

Une autre chercheuse tchadienne (de 51 ans) explique que pour elle, la négociation avec son mari, à travers des cadeaux coûteux ramenés de ses voyages, est une « *petite corruption pour faire ce [qu'elle] veut* ».

Le travail intellectuel est perçu comme une affaire d'hommes au Togo et au Tchad

Le quotidien des enseignantes-chercheuses est complexifié par les représentations sociales négatives sur les femmes intellectuelles. Elles doivent faire face à de nombreux stigmates qui sont durs à vivre, et que l'on ne retrouve pas en tant que tel en France.

Au Togo, on dit d'elles qu'elles ont forcément couché, qu'elles sont de mauvaises épouses qui ne savent pas cuisiner, qu'elles négligent leurs enfants et qu'elles se prennent pour des « *Occidentales* » parce qu'elles remettent en question certaines pratiques, comme la disponibilité des femmes le soir pour préparer le repas (Vampo, Tchassim, 2024). Les filles qui font de longues études sont qualifiées de « *vieilles filles* » qui ne pourront pas trouver de mari. La peur de finir célibataire est une source de démotivation des femmes à vouloir mener

des études du troisième cycle et faire carrière dans le supérieur (Tchassim 2021, 4). Le regard de « *l'autre d'en face* » est un défi pour les universitaires qui relèvent des préjugés et des stéréotypes chez leurs collègues masculins (Tchassim 2021, 4). Ils tiennent parfois des propos sexistes et n'hésitent pas à comparer les chercheuses à leur femme pour dire qu'elles n'ont pas leur place à l'université. Vos « *amies sont à la maison, spécialement à la cuisine* », clament certains, pendant que d'autres affichent un regard admiratif et encourageant. La plupart des hommes n'aiment pas que leur femme évolue ou soit promue, car prétendent-ils : « *on les aide à porter des lunettes et elles deviennent impossibles* » (Tchassim 2021, 4).

Au Tchad, les enquêtes montrent qu'une croyance partagée consiste à dire que les femmes sont naturellement moins intelligentes que les hommes. Les femmes universitaires, malgré leur réussite professionnelle et parfois leur nomination à des postes de pouvoir, sont socialement perçues comme inférieures aux hommes « par nature ». En même temps, elles sont respectées pour leurs parcours, font la fierté de leur famille et jouent des rôles de conseillères et de sages dans leur communauté, inspirant les jeunes filles. Leur statut social est ainsi perçu de façon très ambiguë.

Au Tchad, les femmes scolarisées sont qualifiées de : « *je connais mon droit* ». La référence au droit signifie qu'elles contestent en cas de désaccord. Autrement dit, elles ont recours « au droit » au sens où elles rétablissent ce qu'elles pensent être vrai ou juste. Le parallèle avec la justice est une métaphore pour dire que les femmes s'expriment et luttent si nécessaire - avec excès. « *Madame, je connais mon droit* » est une expression qui comprend la notion implicite d'abus de pouvoir, de tentative de déstabiliser ce qui est. Durant les échanges lors de la tenue de l'expertise collective de l'IRD impliquant des chercheuses tchadiennes, une chercheuse a détaillé le sens de cette expression. Celle-ci renvoie à l'image de « *femmes dangereuses* », « *toxiques* » ou de « *prostituées* ». Elle utilise même le mot « *le bordel* » pour dire qu'elles sont associées à la dépravation et à un excès de liberté vue comme nuisible à la société dans son ensemble. Ce procédé stigmatisant est un moyen social de contrôler l'ascension sociale des femmes et les garder à des positions non concurrentielles vis-à-vis des hommes. L'expression « *je connais mon droit* » participe à maintenir l'ordre social en exposant les femmes au risque de la stigmatisation. Ce risque est dissuasif et il affaiblit les femmes psychologiquement.

Dans la même veine, au Togo, une femme raconte qu'au moment de passer professeure (il y a moins de dix ans), un collègue lui aurait dit : « *félicitations, félicitations, mais une femme ne pète pas fort* », pour dire qu'une femme ne vaut pas autant qu'un homme. Il lui rappelle ainsi qu'elle doit rester à sa place.

Que ce soit au Togo ou au Tchad, les intellectuelles sont perçues comme des « *femmes dangereuses* », nuisibles pour la société. Cela s'exprime encore plus fortement au Tchad qu'au Togo, mais le phénomène existe dans les deux cas et marque les vécus des enseignantes-chercheuses.

Ainsi, les femmes dans l'ESR sont dévalorisées. Il est même arrivé, seulement dans le cas tchadien, qu'une femme se fasse gifler en réunion. La violence physique envers les femmes y est particulièrement courante.

Une division sexuelle des tâches dans le milieu professionnel encore plus nette

La division sexuelle des tâches dans le cadre professionnel est encore plus marquée. Au Togo et au Tchad, les universitaires parlent de leur difficulté à prendre la parole dans des instances où il y a majoritairement des hommes. Des chercheuses françaises le mentionnent aussi en parlant de leurs expériences, même si le niveau de difficulté est moindre.

Au Togo, les femmes sont utilisées pour servir le café. Il m'est arrivé d'assister à des séminaires depuis plusieurs années où les femmes servent les pauses-cafés et n'interviennent pas de peur d'être mal perçues ou humiliées. Les chercheurs leur attribuent systématiquement le rôle de secrétaires de séance par ailleurs. Dans un laboratoire où j'ai été en accueil, il arrivait par ailleurs qu'une femme fasse le travail de ses collègues sur un projet financé par une institution internationale sans que l'argent de son travail ne lui revienne. Durant l'enquête, une chercheuse togolaise s'est plainte également de devoir préparer le repas pour tous ses collègues lors des fêtes de laboratoire. Ses collègues chimistes sont tous des hommes. Il est normal pour eux que la chercheuse s'en occupe. Elle est aussi chargée régulièrement de corriger les copies d'un de ses collègues plus âgé qu'elle. Il pourrait lui causer du tort si elle refusait. En conséquence, elle est obligée d'accepter. Cette délégation du travail des anciens sur les jeunes concernent aussi largement les jeunes chercheurs. Pour les femmes, la pratique est encore plus banalisée.

Au Togo, plusieurs chercheuses ont parlé de collègues féminines qui sont officiellement enseignantes-chercheuses à l'université, mais qui ne viennent plus par découragement.

L'inégale répartition des tâches au travail en fonction du genre est aussi effective dans le cadre des collaborations scientifiques. Par exemple, lors d'un événement scientifique en 2020 au Togo, réunissant les chercheurs/chercheuses d'une discipline de sciences sociales togolais et français, les femmes en présence – doctorantes, docteurs et/ou à un poste peu élevé dans la hiérarchie universitaire, étaient chargées de la préparation et du service de la pause-café. Il était très rare qu'elles prennent la parole et s'effaçaient en se mettant au fond de la salle. Lors de réunions de travail dans mon unité d'accueil, le constat était similaire. Lorsqu'elles osaient parler, elles étaient rabaisées, peu considérées, voire ignorées. En revanche, les collègues femmes récupéraient bien largement du travail de rédaction de leurs collègues masculins sans bénéficier du paiement adéquate et sans que leur nom n'apparaisse toujours comme autrice principale sur le document. L'une d'entre elles a même caché à ses collègues masculins qu'elle était inscrite en thèse de peur qu'ils ne fassent tout pour lui rajouter du travail la conduisant à abandonner la thèse. Après le travail, elle se rendait en secret à ses rendez-vous de terrain personnels.

Les vécus des collègues femmes, à Lomé, ont donné lieu à des discussions depuis au moins huit ans. Il était fréquent que certaines craquent psychologiquement avec moi ou auprès d'autres collègues femmes de l'IRD. Il est aussi arrivé de se réunir entre femmes chercheuses, au domicile d'une chercheuse de l'IRD, pour travailler entre femmes sur des articles. Lors de ces moments d'entre-soi féminin, auxquels les collègues étaient attachées, nous parlions de science, mais aussi des difficultés du quotidien. Avec plusieurs collègues de l'IRD, nous avons été prévenus qu'un chercheur avec qui elles travaillaient « *saute sur tout ce qui bouge* » et avait agressé l'employée de ménage récemment. L'information de mise en garde circulait entre femmes. Dans les moments où nous étions entre nous, nous faisons des blagues pour rire ensemble en disant qu'un jour on aurait de la recherche « *sans les hommes* ». Le recours à l'humour, entre femmes, permettait de décharger le stress lié aux effets des rapports de genre.

Le harcèlement sexiste et sexuel à l'Université est une violence ordinaire au Togo et au Tchad

Un autre aspect touche particulièrement les collègues au Tchad et au Togo : les agressions sexistes et sexuelles. Le harcèlement sexiste et sexuel est une violence ordinaire au Togo et au Tchad. Une violence ordinaire est enracinée dans la longue durée, dans la culture et se manifeste dans l'ordinaire des rapports sociaux fondamentaux et des représentations spontanées.

L'article suivant, co-publié avec K. Tchassim, une universitaire togolaise, traite de ce phénomène : VAMPO Charlotte, TCHASSIM Koutchoukalo, « Le harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur en Afrique subsaharienne francophone : le cas de l'Université de Lomé », *Éducation et Sociétés*, 2024/1 (n° 51), p. 167-185.

Le caractère ordinaire de ce type de violence au Togo est perceptible dans la manière détachée avec laquelle les femmes en parlent, probablement par protection, mais aussi, disent-elles, « par habitude » de le vivre. Ces agressions ont lieu tout au fil de la vie. Dans l'article, on s'attarde sur le vécu pendant les études supérieures des enseignantes-chercheuses ou de doctorantes et docteuses, et dans le cadre de leur activité professionnelle puisque le phénomène concerne aussi les femmes en poste. Certaines ont vécu ce type d'agressions depuis l'enfance.

Le cas de Géraude, docteure dans une discipline de science sociale, est parlant. Autrefois déléguée d'amphi, elle était particulièrement « *exposée aux enseignants* », car elle devait les voir souvent et ils avaient son contact téléphonique. Elle recevait couramment des avances de plusieurs d'entre eux, messages par téléphone, appels et invitations à sortir. Un jour, un enseignant lui envoie le texte suivant : « *Tu prends un hôtel et tu m'appelles* ». Choquée, elle décline en peinant à trouver les mots pour le faire. Dans sa position de déléguée, « *c'était difficile de refuser* ». Un enseignant l'a harcelée jusqu'en thèse. Elle précise qu'en master, « *ça a failli [lui] créer vraiment des problèmes parce que c'était un enseignant très proche de [son] directeur de mémoire* », qui était au courant de son harcèlement par son collègue et qui en était complice. À chaque fois qu'elle devait lui faire corriger quelque chose, son directeur la renvoyait vers l'enseignant dragueur. Pour contourner les deux hommes, elle a eu la chance d'avoir une enseignante proche qui pouvait relire son travail et qui occupait une position hiérarchique supérieure à son harceleur, mais elle ne lui a rien confié de sa situation.

Géraude reconnaît avoir eu peur : « *Ce qui me faisait le plus peur, c'est que le même monsieur, j'étais obligée d'aller le voir dans son bureau seule pour l'organisation de l'emploi du temps, donc j'avais peur. Quand j'entre dans le bureau, tout peut m'arriver donc j'avais peur. C'est lui qui décide où se tient la rencontre et c'est toujours dans son bureau. Un jour il m'a pris dans sa voiture de force [...]. Je suis entrée dans la voiture et au lieu de dire que j'allais dans cette direction, je suis allée dans l'autre direction* ».

Elle dissimulait sa peur à ses parents, d'autant qu'ils n'ont pas fait d'études et misaient particulièrement sur la réussite scolaire de leur fille. Cela met en évidence un point essentiel de l'analyse du phénomène de harcèlement sexuel, associé à des inégalités de genre : la classe sociale entre en jeu. Les femmes originaires de tous les milieux sociaux y sont exposées, mais les hommes ne se permettent pas la même chose lorsqu'ils ont en face d'eux une femme qui

vient d'un milieu social privilégié –et qui a potentiellement des alliés avec le pouvoir. Pendant la thèse, lassée d'être draguée tout le temps, Géraude finit par ne plus aller dans le bureau des doctorants. Elle préfère la bibliothèque où personne ne fait attention à elle. Selon elle, ce repli a eu des conséquences sur les opportunités qui pouvaient se présenter. Elle avait moins accès aux informations, participait peu à la vie scientifique et s'est coupée du réseau universitaire. Elle redoutait également les remarques humiliantes si elle présentait son travail, elle a choisi donc de ne jamais le présenter auprès des collègues de l'université. Cela n'a pas favorisé son avancée dans la thèse ni son insertion dans les activités et réseaux. Un doyen de l'époque était très ami avec un de ses oncles. Un jour, le harceleur la voit discuter avec lui, il se rend compte de leur familiarité et se dit, selon elle, qu'il ne peut pas marcher sur les plates bandes d'un supérieur qui devait sans doute être en train de la draguer. C'est ainsi qu'il se retire.

Une chercheuse, Ayawa, confirme à quel point le harcèlement sexuel est banal. Elle l'a vécu depuis l'enfance, pendant ses études à l'étranger et au Togo, durant sa thèse et après. En thèse dans une discipline où il y a très peu de femmes, elle était « *draguée par pratiquement la majorité des profs* ». Les collègues la voyaient « *comme de la chair fraîche en fait. Tout le monde voulait essayer la nouvelle* ». Elle ne voulait pas faire l'objet de l'attirance des hommes. Un chercheur insistait particulièrement. Elle raconte qu'il n'y a eu de relâchement que quand elle s'est mariée. C'était au moins un motif officiel pour refuser les avances –bien que le statut de femme mariée n'empêche pas les tentatives masculines.

Dans les récits des femmes, une stratégie qui consiste à se faire la plus discrète possible est décelée. Cela passe par l'habillement pour certaines. Ayawa a toujours privilégié des vêtements amples et une allure « *négligée* » pendant ses études. Elle dit s'être forgé un caractère dur qui éloigne les dragueurs.

Dans l'exercice du métier d'enseignante-chercheuse Ayawa et d'autres femmes ont vécu des violences sexistes et sexuelles pendant l'exercice de leur métier. Le plus dur pour elle est d'avoir à côtoyer tous les jours le collègue qui l'a brutalisée physiquement une fois. Pour éviter la drague, des chercheuses agissent de manière à réduire les interactions. Afi, maîtresse de conférences, fait en sorte de paraître « *inaccessible* » et « *fermée* » :

« *Concrètement je viens à l'université, je fais mon cours, je salue très poliment, très gentiment, je ne cause avec personne, je ne fais pas de familiarité, je raconte rien sur moi, personne ne sait qui je suis vraiment.* » (Lomé, septembre 2022)

Si certaines se disent chanceuses du comportement irréprochable de leurs collègues, d'autres se coupent de toute collaboration scientifique. Le mécanisme de repli à l'œuvre, dans un milieu scientifique qui exige des interactions avec les pairs, est une stratégie de protection qui a des conséquences préjudiciables sur la qualité de leur travail et l'avancement de leur carrière. C'est une sorte de « *tactique du dominé* », pour reprendre l'expression de Guidi (2018, 59).

Une professeure à l'université a bien conscience du préjudice du repli sur soi. Elle voit deux solutions à ce problème : développer les collaborations entre femmes bienveillantes à l'échelle nationale ou internationale et renforcer les liens entre les chercheuses à Lomé.

Cette professeure fait état de la drague constante et parfois du harcèlement sexuel qu'elle vit depuis plusieurs années. Même au moment de passer professeure, elle a été menacée par un

collègue voulant nuire à son dossier. Elle mentionne aussi ce qui lui arrive régulièrement lors des événements scientifiques internationaux : « *Le harcèlement, c'est pas qu'à l'université, même quand vous participez aux colloques, les hommes croient que c'est une occasion pour eux d'avoir une partie de jambes en l'air avec les collègues* ». En conséquence, la professeure en question évite de garder des liens avec les hommes au-delà des événements scientifiques. Là encore, la lassitude des comportements sexistes joue défavorablement dans la carrière des femmes, car ils les coupent de collaborations. La chercheuse décrit un continuum de situations de violence, du DEA jusqu'aux jours qui ont précédé l'entretien. Elle indique : « *Si j'avais su que c'était comme ça, je n'aurais pas continué* ».

Elle raconte qu'un jour, entre midi et quatorze heures, après un cours, elle était allée voir un professeur : « *il a voulu coucher avec moi dans le bureau. C'est la bagarre, je ne veux pas, il tient mon bras, il dit qu'il veut le casser. J'ai dit cassez si vous voulez, mais j'ai eu tellement peur !* »

Plus tard, alors qu'elle est chercheuse et responsable d'une structure, elle dit avoir souffert d'une « *ligue des hommes* » qui soutenait ses collaborateurs contre elle en toutes circonstances. Dans cette situation, c'est son partenaire, enseignant-chercheur et homme politique, qui intervient et dénoue la situation. À plusieurs reprises, son partenaire intervient. Elle voit son intervention comme une nécessité, mais n'aime pas dépendre de lui. Elle se dit souvent « *triste* » et ponctue ses propos par une interrogation : « *est-ce un crime que d'être femme ?* »

Dans ce cas, c'est bien la proximité avec une personnalité influente qui a permis de dénouer des situations. Toutes n'ont pas cette carte à jouer. Enfin, si le harcèlement est présent dans la plupart des entretiens, certaines ne l'ont pas vécu : celles qui ont été mariées tôt et dont le statut marital les préservait un peu, celles (rares) qui sont dans une position hiérarchique supérieure aux collègues et celles qui ont eu la chance d'avoir des collègues intègres. Ces femmes qui y échappent disent avoir conscience de leur exceptionnalité.

Le phénomène revient de manière presque systématique, même aux plus hauts grades de la recherche. Son caractère ordinaire met au jour le poids et la systématisation de ce type de violences. Le harcèlement sexuel et la peur d'en être victime apparaissent comme étant centraux dans leurs expériences des études et de la recherche. Ils impactent leur trajectoire scolaire et professionnelle et ont des incidences sur le développement de leur carrière. Il ressort notamment que la récurrence du harcèlement sexuel fait que les étudiantes ou chercheuses s'isolent des collègues pour se protéger. Ici, la mise en relation entre chercheuses peut être déterminante. Le traitement des femmes dans le milieu universitaire, pouvant aller jusqu'à des formes de violence physique grave, affecte aussi leur confiance en elle. Or elle est très importante dans l'évolution des parcours professionnels. Les femmes sont renvoyées à leurs corps et à leur identité de femmes ; ce qui complique la possibilité de se projeter en chercheuses. De nombreux hommes pensent qu'ils peuvent disposer du corps des femmes en toute impunité. Le harcèlement sexuel est une manière pour eux de garder leur ascendant sur les femmes dans un espace où elles viennent percuter la hiérarchie de genre par leur existence même dans la recherche. Le travail des femmes dérange lorsqu'elles défient les normes sociales.

Ainsi, être enseignante-chercheuse au Tchad et au Togo est un chemin semé d'embûches. Le temps est une ressource rare dans le métier d'enseignante-chercheuse et les femmes en manquent particulièrement, surtout lorsqu'elles ont des enfants en bas âge, et souvent jusqu'à

leur bac. Les hommes ont des devoirs sociaux qui pèsent également sur eux, notamment en termes financiers, mais ils n'ont pas la pression à devoir être disponibles quotidiennement à la maison pour se consacrer à des tâches chronophages telles que la préparation des repas ou le suivi des devoirs scolaires des enfants. L'ensemble des responsabilités est lourd pour les enseignantes-chercheuses au quotidien.

Sur le plan matériel et physique, elles doivent tout assumer pour la petite famille, mais également la famille plus élargie. Elles sont souvent en charge de nombreux enfants confiés ou adoptés. En particulier au Tchad où les chercheuses ont parfois jusqu'à dix enfants à charge à leur domicile. Les femmes sont prises dans des enjeux de respectabilité sociale. En même temps, elles doivent enseigner, faire des recherches, des colloques, s'occuper d'un département ou de toute autre tâche administrative conséquente. La nature du travail intellectuel, qui demande de la disponibilité mentale, fait qu'il est particulièrement difficile de se concentrer sur son travail.

Les éléments qui complexifient les vécus des femmes sont liés aux rapports de genre en place. Ils sont structurels et ne relèvent ni de comportements individuels des femmes, ni d'une paresse de leur part, ni d'un manque d'ambition, malgré des stéréotypes communément partagés sur elles. Elles font leur possible pour tout tenir de front, ce qui n'est pas toujours reconnu par les hommes universitaires ou l'institution universitaire. Si elles perçoivent leur situation comme étant très compliquée, elles expriment aussi leur fierté à faire partie de ces rares femmes au Tchad et au Togo qui sont, paradoxalement, vues négativement, mais admirées dans le même temps. Ce sont des figures repoussoir et des figures de la réussite. Leur état de santé est préoccupant et révèle les séquelles de sacrifices et/ou de violences visibles ou plus sourdes qui s'exercent sur elles.

Cette question de la santé des chercheuses a aussi été abordée dans le cas de l'IRD-France par une chercheuse. Son constat mérite attention. De ses expériences, elle se demande si un des « *ennemis des femmes les plus redoutables ne sont pas les femmes elles-mêmes* ». Elle cite le fait que les femmes se « *dévouent plus facilement corps et âmes dans des tâches ingrates* » ou qu'elles s'investissent « *à fond sans faire les choses à moitié* » au point que beaucoup, dans son entourage professionnel, « *ne vont pas très bien* », « *sont à la limite du burn-out* », parce qu'elles « *bossent comme des marteaux, elles se mettent une pression de dingue et elles n'ont pas forcément la reconnaissance qu'elles méritent.* » Ce constat la préoccupe et elle note tout particulièrement que c'est « *plus marqué pour les femmes que pour les hommes* », même si des hommes sont aussi « *abîmés par le système* », notamment après plusieurs années passées à viser le recrutement et à faire « *le tour du monde pour 15 post-doc sans avoir de compagne ou compagnon fixe* ». Néanmoins, il lui semble que « *sur la masse, ces problèmes de fatigue et d'épuisement professionnel sont quand même davantage féminins, c'est certain* ». Cet état de fait lui paraît lié au genre, mais aussi au contexte universitaire qui exige « *la performance sur tous les plans* ».

Elle défend que le modèle de la performance est le « *nœud du problème* », c'est pourquoi il faut le repenser.

Des pistes d'actions transmises au service des ressources humaines concernant la situation de l'IRD France

Il est clair que l'institution ne peut pas tout. C'est le propos d'une directrice de recherche (54 ans) notamment, dont l'attente est « *d'amener à une certaine prise de conscience, bien que tout ne peut pas se résoudre à l'échelle de l'institut* ». En effet, les éléments détaillés dans les sections précédentes montrent bien que le plus gros du problème se joue à l'échelle de la société et dans la manière de socialiser les plus jeunes. Néanmoins, le lieu de travail est un espace de sociabilité et d'apprentissage où l'on passe une bonne partie de notre temps. Les politiques volontaristes, au sein de l'IRD, ont permis par le passé de réduire des écarts et d'accompagner des formes de changement plus structurels.

La recherche a abouti à des propositions d'actions à mettre en place au sein de l'institut afin d'obtenir une égalisation des conditions d'exercice du métier. Elles ont été présentées le 24 janvier 2024 au service des ressources humaines en présence de Sylvain Collet et Camille Guell, en vue de l'élaboration du prochain plan égalité.

Ainsi, ces propositions sont des pistes, autrement dit des axes prioritaires plutôt que des modes opératoires. Elles sont issues des entretiens et des analyses. Elles ont donc été formulées en bonne partie par les membres de l'IRD interrogés pendant l'enquête. La démarche ici n'est donc pas d'élaborer les politiques institutionnelles dans une confusion entre recherche scientifique et travail des ressources humaines, mais de faire ressortir des idées tirées de l'enquête pour que les mesures puissent correspondre au mieux aux situations.

Les suggestions portent sur plusieurs aspects : la formation/sensibilisation, l'incorporation du genre à l'IRD, les réseaux/tutorat, l'articulation travail-famille, les conditions de la recherche/les critères d'évaluation, la production et la conservation des données, et le dispositif égalité lui-même.

Formation et sensibilisation

- **Systématiser la formation** sur les inégalités de genre, la fabrique des stéréotypes et le sexisme en la rendant **obligatoire**.

Toute personne à l'IRD (administration, recherche, gouvernance) devrait être formée sur ces questions. Cela permettrait de s'accorder premièrement sur ce dont on parle, puis de mettre en place ensuite des pratiques en adéquation. La systématisation de la formation permettrait d'ancrer le sujet, en actes, dans les priorités de l'IRD.

Le caractère obligatoire de cette formation ne fait pas consensus. Il paraît important de ne pas laisser la découverte de la thématique au bon vouloir des participants/participantes car seules les personnes déjà sensibilisées ou ouvertes à la problématique suivront la formation. Des personnes, qui ne viendraient pas d'elles-mêmes, doivent pouvoir avoir des faits sous les yeux. Ce sont précisément des personnes à atteindre.

En particulier, l'ensemble des membres des CSS doit être formé.

Une chercheuse de l'IRD interrogée pour l'enquête exprime un avis qui est ressorti dans de nombreux entretiens à propos de la formation :

« La référente égalité fait le nécessaire pour dire que la formation doit être changée, mais ils ne font rien. Et puis, comment peut-on accepter qu'au bout de 4 ans, il y aura la moitié des CSS qui a été formée ? Non ça ne marche pas en fait. »

D'autres établissements de l'ESR, à l'étranger ou en France, imposent la formation sur ces questions. A Sciences Po par exemple, aucune chargé·e de cours ne peut débiter son semestre sans avoir suivi un module de formation en ligne qui est particulièrement bien fait. Le service formation de l'IRD pourrait se rapprocher de l'établissement pour obtenir des modules en ligne similaires. La formation disponible en ligne actuellement est jugée peu adaptée à la situation de l'IRD et peu convaincante par les personnes qui l'ont suivie. En effet, pour l'avoir suivie et testée, elle est vieillissante et peu stimulante.

Une chargée de recherche, qui a connu ce type de formation aux États-Unis, dit par exemple avoir été « *choquée* » car « *il n'y a rien à l'IRD* » lors de son recrutement récent. Elle défend l'idée que la formation obligatoire « *c'est la base* » en insistant sur l'importance de « *planter des graines* » dans les esprits :

« Là vraiment je suis choquée de voir à quel point il n'y a rien. Tu ne peux pas bourrer le crâne à des gens qui n'ont rien envie d'entendre, mais quelque part si tu plantes une graine, c'est bien dans tous les cas. Le fait que ce soit un non sujet, ça veut dire beaucoup. Moi je ne comprends pas que tu puisses être chef d'équipe ou encadrer des thésards sans ce genre de formation. »

Les directeurs et des directrices de laboratoires n'ont pas encore reçu de formation sur le sujet, sauf formation suivie sur volonté personnelle.

A ce jour, tous les membres du conseil scientifique, des commissions scientifiques sectorielles et des départements scientifiques, n'ont pas assisté à une telle formation. Actuellement, une partie des membres a déjà reçu une formation, sur la base du volontariat, qui a été fortement appréciée d'après les entretiens menés.

Former tous les membres des CSS éviterait d'instaurer une veille genre individuelle en commission. Un point de malaise et de mécontentement est ressorti des entretiens au sujet d'une réflexion en cours à l'IRD pour mettre en place une veille genre individuelle dans les commissions. Chaque commission a dû nommer une personne pour participer à cette réflexion. L'échange avec l'une d'entre elles, qui a finalement refusé de participer alors qu'elle est pourtant particulièrement engagée sur la question des inégalités, montre que cette mesure est très mal vécue et peut s'avérer même contre-productive. En effet, elle relate que dans sa commission, les avis ont été très négatifs par rapport au fait de nommer quelqu'un qui allait « *faire la police du genre* ». Il a été compris, d'après cet échange, que le rôle de cet individu consistait à arrêter le processus de sélection des candidat·e·s dès qu'un biais de genre ou une parole inappropriée semblaient apparaître, voire même faire des rapports oraux pendant les séances. A la suite de plusieurs conversations convergentes menées avec des chercheuses et chercheurs sur ce sujet, j'ai suggéré que cette initiative soit revue car elle braque les gens et fait ressortir des discours qui ne vont pas dans le sens d'une adhésion aux

enjeux d'égalité. Le fait de veiller sur les biais de genre ne peut pas reposer sur quelques individus qui s'exposent auprès de leurs collègues.

La formation systématique des membres de l'IRD faciliterait le dialogue entre des collègues. Il est important que tout le monde comprenne ce qui est en jeu dans l'interruption de carrière ou dans la répartition inégalitaire des tâches au sein des laboratoires par exemple.

Parmi les personnes à former spécifiquement, on trouve aussi les représentantes/représentants « genre » dans les délégations régionales. Le choix a été d'opter pour des personnes, sensibles personnellement au genre, travaillant dans les services de communication des délégations. Si ce choix est contestable car il peut laisser penser que le plan égalité est assimilé à une opération de communication, la situation est problématique surtout par le fait que ces personnes n'ont pas reçu de formation sur le genre et l'égalité professionnelle. A plusieurs reprises, un des relais genre d'une délégation de l'IRD a précisé « *moi je n'y connais rien sur le genre* ». Elle déplorait ne pas avoir eu de formation au-delà de son autoformation. Lors de notre première rencontre, cette personne a dit une phrase révélatrice d'un vrai problème avec la mise en place du plan égalité : « *Ah tiens, tu vas pouvoir m'expliquer mieux en quoi consiste mon rôle parce que je n'ai pas tout compris* ».

Ainsi, pour que les services administratifs s'engagent dans la mise en place du plan égalité, il est nécessaire que les relais égalité se caractérisent par leurs savoirs et non pas par leur position a priori stratégique dans l'institution.

Un angle de la formation pour tous et toutes devrait être par ailleurs celui de la violence sexiste et sexuelle et du harcèlement. L'enquête montre que les personnes interrogées ne savent pas nécessairement identifier ce que recouvrent ces différentes caractérisations et surtout qu'elles ignorent vers qui se tourner en cas d'événements de ce type. L'IRD met en place une procédure de signalement, mais celle-ci est encore peu connue. Par ailleurs, rien ne peut remplacer un relais physique pour ce genre de signalement difficile à faire. L'application numérique ne peut pas se suffire à elle-même et une personne physique doit être identifiée. Une communication dans IRD infos pourrait par exemple repréciser les procédures de recours. La gouvernance gagnerait également à afficher plus clairement une politique de 0 tolérance envers ces agissements et d'agir rigoureusement en fonction. Les personnes qui se prêtent à des comportements problématiques doivent savoir ce qu'elles encourent et les victimes doivent sentir qu'elles évoluent dans une institution donnant les garanties qu'elle interviendra de manière ferme si le fait est avéré.

Des « femmes » dans la recherche au « genre » dans la recherche

• Incorporer la thématique des apports des recherches de genre / du concept de genre, à l'IRD

Afin de pouvoir intégrer les membres de l'IRD à la réflexion sur l'égalité professionnelle, il semble nécessaire d'accorder une plus grande visibilité aux recherches sur le genre à l'IRD ainsi que l'institut incite les chercheurs et chercheuses qui le souhaitent à s'y intéresser. Et ce, dans toutes les disciplines. Un des enjeux est que le genre ne demeure pas seulement un mot clé institutionnel redondant, mais qu'il soit suivi d'une vraie réflexion sur la manière de produire de la recherche en revisitant des objets scientifiques au prisme du genre.

En ce sens, le CNRS par exemple, via sa mission égalité, participe à des programmes internationaux qui financent des travaux en sciences expérimentales, du vivant, de l'environnement ou en santé qui questionnent la manière d'appréhender des objets en y introduisant la perspective du genre ou une attention sexo-spécifique. La démarche n'est pas évidente a priori, mais il semble y avoir des possibilités de recherche intéressantes à l'IRD en ce sens.

C'est ce que confirme par exemple une directrice de recherche en physique à l'IRD :

« En sciences sociales, pour certains, c'est carrément un sujet de recherche. Chez nous en géosciences, j'imagine qu'il y a des gens qui prennent cette question dans leurs recherches, mais c'est pas la majorité. Même moi, en travaillant sur les ressources en eau, je ne vais pas aller travailler sur l'accès à l'eau en voyant si c'est différencié entre femmes et hommes. Ce serait super intéressant. Je n'ai même pas l'idée de regarder ça. Il faudrait que je m'allie avec des gens. Les populations finalement pour moi c'est uniforme. Pour l'instant mes projets de recherche c'était comme ça. Ça serait très intéressant. »

L'enquête révèle une volonté de nombreuses personnes à s'ouvrir davantage aux questions de genre. En ce sens, la journée d'études interdisciplinaire sur le genre organisée par le département sociétés le 31 janvier 2024 est une initiative à soutenir et à reproduire, y compris sur impulsion de départements qui ont peu de scientifiques en SHS.

Dans la même dynamique, il serait intéressant d'avoir des présentations de recherches empiriques sur le genre menées au sein de l'IRD de manière régulière – et qui mobilisent des membres de l'IRD (siège, délégations, gouvernance, personnel de recherche, personnel administratif des laboratoires...) dans son ensemble. L'idée est de rassembler des individus qui ne se croisent pas ou peu autrement, qui ne font pas nécessairement le même métier, mais qui peuvent se retrouver sur des questionnements et des objectifs communs. Les échanges eus avec de nombreuses personnes du siège ont montré qu'elles sont vraiment en attente d'être nourries scientifiquement sur les questions de genre.

Réseaux, tutorat, marrainage

Une autre suggestion émanant des entretiens est de mettre en place des réseaux, du tutorat entre femmes et du marrainage institutionnalisé – pas seulement informel donc.

Une directrice de recherche va particulièrement dans ce sens. Elle rappelle l'importance d'abord d'une politique paritaire stricte :

« Il faut une politique de 50% minimum de femmes pour essayer de redresser. De sensibiliser vraiment et de faire du rentre dedans. Je sais que ce n'est pas la position de tout le monde, mais je continue. Il faut faire aussi du marrainage pour les femmes, pour qu'elles ne se sentent pas isolées. »

D'autres chercheuses et ingénieures de recherche soutiennent cette idée en rappelant que cela se fait déjà, notamment au moment de la préparation des concours. La formalisation permettrait une meilleure reconnaissance de ce travail de transmission exercée déjà par beaucoup sans que cela ne soit reconnu. La mise en lien entre les personnes qui cherchent des conseils et celles qui ont plus d'expériences en serait également facilitée. La formalisation, sans que ce n'implique trop de complications par ailleurs, permettrait l'accès du plus grand nombre au réseau.

Des témoignages soulignent en effet un besoin d'avoir un réseau de femmes au sein de l'IRD. Une responsable de département par exemple a exprimé la manière dont elle aurait voulu bénéficier d'un réseau de femmes au moment où elle hésitait à accepter cette responsabilité. Dans son entourage proche, elle a pu profiter des conseils précieux de collègues masculins, mais « *avec leurs visions d'hommes* ». Elle le dit au sens où les vécus sont différents et qu'elle aurait voulu avoir d'autres récits d'expériences, en l'occurrence de femmes. Dans ce cas précis, il manque parfois peu de choses pour que des femmes acceptent certaines fonctions et dépassent leurs appréhensions ou dilemmes de légitimité. Entendre qu'elles peuvent le faire, par d'autres femmes, peut être déterminant.

Une politique généralisée doit être d'aller chercher les femmes et non pas seulement de les soutenir et les encourager à se proposer à certaines fonctions. Le réseau consoliderait la démarche.

La mise en place d'un réseau de femmes de sciences à l'international est aussi en cours depuis plusieurs années à l'IRD. Cependant, il a peu de contenu réel pour le moment. Les personnes en charge de cette mise en place gagneraient à être payées, soutenues et reconnues pour leur travail. Un suivi et des moyens de la gouvernance sont nécessaires pour faire avancer ce dossier important qui va dans le sens d'une consolidation de la recherche partenariale à l'IRD. Ce réseau a été présenté à ONU femmes en 2023. L'organisation internationale s'est montrée très intéressée. Cependant, pour le moment, des ingrédients manquent pour qu'il prenne véritablement vie.

Articulation vie familiale/vie professionnelle

- **Prendre en charge la garde d'enfants dans certains cas**

En termes d'articulation travail-famille, l'enquête suggère une prise en charge de la garde d'enfants par l'IRD dans les cas de prise de responsabilité dans les départements par des femmes ou des hommes monoparents au minimum.

Des primes de responsabilité existent certes, mais comme l'exprime une directrice d'unité : « *toute la prime va chez la nounou* ». Cette prime couvre presque essentiellement la charge de garde des enfants au lieu d'être une rétribution du travail réalisé – d'autant que ce travail est lourd, de plus en plus ingrat et qu'il nécessite de suspendre le plus souvent ses travaux de recherche.

Une chercheuse de 47 ans interrogée pendant l'enquête souligne dans ce sens la nécessité de revoir le système de prime :

« On demande à une collègue d'être dans une CSS. Son mari travaille à dans une autre ville, il est prof. Il ne peut pas poser une semaine pour garder les enfants hein. La collègue aimerait bien prendre la responsabilité, mais elle ne peut pas, sauf si l'IRD lui paye la garde des enfants ; chose que j'avais suggéré dans une enquête faite par l'IRD. Voilà, ce serait une façon de pouvoir mettre sur un pied d'égalité. »

Une des manières de rendre possible la prise de responsabilité par les femmes est donc de donner les moyens matériels de le faire. Pour le moment, les politiques RH, dictées par une logique de réduction des coûts, ne vont pas dans cette direction.

- **Soutenir institutionnellement la charge organisationnelle au moment des départs et retours en/d'expatriation**

Un autre point qui ressort concerne le manque de prise en charge par l'institution de la charge organisationnelle concernant la scolarisation des enfants au départ et au retour en/d'expatriation. Cet aspect conduit des femmes notamment à hésiter ou à renoncer à l'expatriation. On trouve ici un motif qui explique la baisse des expatriations relevées récemment dans une enquête interne à l'IRD. Pour y remédier, une solution consiste à accompagner davantage les départs et les retours sur le plan organisationnel.

Celles et ceux qui font l'expérience de l'expatriation parlent de la charge que représente la scolarisation des enfants en particulier au retour lorsqu'il s'agit de trouver un logement, un travail éventuellement pour le ou la partenaire, de rendre le logement sur place, d'organiser la circulation des biens et de trouver une école, tout en continuant à travailler.

Une directrice de recherche résume la problématique :

« Surtout pour l'IRD où une grosse partie du travail c'est de partir en expatriation, je pense qu'il faut réfléchir au soutien familial. Que le retour, l'inscription des enfants à l'école, que ça ne repose pas sur l'agent. Je le vois bien par exemple tu pars deux ans en expatriation, tu es le chercheur, ta femme te suit, l'IRD ne t'aide pas, on te file de l'argent mais après il faut que tu fasses les choses. Ta femme elle contacte les gens sur place. Si t'es une nana et que tu tires ta famille, c'est toi qui va faire. Je caricature, mais c'est un peu ça. »

Le renforcement du soutien familial aura donc deux effets : faciliter les quotidiens des femmes en particulier donc contribuer à l'égalité professionnelle, mais aussi inciter le plus possible les départs en expatriation de tous et toutes dans un contexte identifié par l'IRD marqué par une baisse des départs en expatriation.

- **Inciter tous les départements à accepter les demandes de fractionnements des MLD dans certains cas**

Une autre mesure favorable aux femmes (mais aussi à tout le monde potentiellement) serait d'inciter les départements à accepter les demandes de fractionnements des missions longue durée en deux. Certains départements acceptent dans certains cas, mais le plus souvent les demandes de fractionnement sont refusées. Ainsi, s'il est possible pour certaines femmes de laisser leur famille en France deux ou trois mois ou de les amener sur place, il est difficile de le faire sur une période de six mois. Cela peut conduire à renoncer à demander une mission et donc à une stagnation des projets, alors que d'autres, au quotidien plus facilité (potentiellement des hommes ou des femmes/hommes sans enfant) ont un avantage.

Agir sur les conditions de la recherche et les critères d'évaluation

- **Réduire la concurrence et augmenter de nombre de postes de recherche**

Au-delà des mesures ponctuelles qui peuvent être mises en place à court et moyen terme, une réflexion assortie d'actions concrètes doit être menée sur les conditions de la recherche et les

critères d'évaluation afin de viser des changements structurels en matière d'égalité – mais pas seulement. La mise en concurrence de plus en plus accentuée des individus nuit à leur émancipation, en particulier pour les femmes qui sont les moins adaptées à la course. Les rendre plus concurrentielles, à travers les réseaux par exemple, peut les aider à réaliser certains objectifs. Dans le même temps, mieux les préparer à la bataille ne modifie en rien les valeurs et les repères qui guident aujourd'hui les comportements dans la recherche. Celle-ci est marquée par une « infiltration du modèle néolibéral » (Dutoya et al., 2019) qui s'accompagne du développement du financement par projet qui accroît la division et la hiérarchisation du travail et cette course à la productivité.

Une solution à l'accès des femmes à la recherche est l'augmentation simple du nombre de postes pour que les exigences qui permettent la titularisation soit plus accessibles aux femmes, et à tous. Les sacrifices, notamment familiaux, qui doivent être faits en début de carrière en situation de précarité pour avoir un dossier de recherche suffisant pour donner lieu à une admissibilité et une admission, sont extravagants et nuisent aux femmes en particulier.

Pour obtenir des changements, il est indispensable de revoir les critères de réussite et de sélection qui régissent le monde académique. De plus en plus comptables, autour du nombre de publications individuelles, ils négligent des compétences invisibilisées, souvent maîtrisées par les femmes. Les critères d'excellence ne prennent pas suffisamment en compte les engagements déterminants, tels que la réalisation de collectifs de recherche, l'accueil en laboratoires, l'animation d'équipes ou le suivi psychologique de doctorants et doctorantes.

Une directrice de recherche utilise l'absurde pour insister sur l'importance de revoir les normes de l'excellence :

« J'aurais presque envie de compter négativement le nombre de publications excessives. Pourquoi est-ce que tu as 10 publi là ? Qu'est-ce que tu n'as pas fait pour en avoir autant ? Quelles sont les charges qui n'ont pas été faites ? Qui en a pâti ? Et sur la vie collective du labo, qu'est-ce que tu n'as pas fait ? Voilà, donc au lieu d'interroger les gens parce qu'ils n'ont pas assez de publi, plutôt poser des questions à ceux qui en ont beaucoup pour leur dire que c'est louche. »

Un travail doit être poursuivi au sein de l'IRD autour de ces critères d'évaluation afin non pas de multiplier les cases à remplir au moment des concours, mais bien de revaloriser certains aspects sous-valorisés.

- **Améliorer le fonctionnement des services administratifs de l'IRD pour alléger la part administrative de la profession**

L'amélioration des services administratifs de l'IRD, par le recrutement de personnel, a aussi largement un lien avec l'amélioration des conditions de l'exercice du métier pour tous et les femmes en particulier. Le manque de personnel, le fort turn-over ou le fait qu'il soit parfois en souffrance aboutit à des dysfonctionnements organisationnels qui impactent négativement les agents, dont ceux et celles qui font de la recherche. En effet, plus la charge administrative repose sur les agents, plus les journées sont chargées et plus la multiplication des tâches pèsent sur celles qui ont déjà des doubles journées à gérer.

Une manière surprenante a priori, mais déterminante, de favoriser l'égalité professionnelle, est d'améliorer le fonctionnement des services administratifs de l'IRD en recrutant du personnel et simplifiant les démarches administratives. La dynamique à l'œuvre est contraire

à ce constat, elle va dans le sens d'une complexification et d'une densification de la partie administrative des métiers de la recherche. On le voit par exemple lorsqu'il faut justifier toutes les dépenses réalisées en mission avec des preuves papiers à fournir.

Favoriser l'égalité professionnelle passe ainsi par l'allègement des charges administratives des agents qui font de la recherche. Pour le moment, il n'y a pas vraiment de lien établi sur le plan institutionnel entre la thématique de l'égalité hommes/femmes et celle dite de la « *qualité de vie au travail* ». Les travaux en cours avancent parallèlement, mais ne se croisent pas suffisamment alors que ce ne sont pas deux thèmes séparés.

Sur le dispositif institutionnel lui-même

L'enquête menée fait ressortir par ailleurs des pistes d'amélioration concernant le dispositif égalité lui-même.

- **Avoir une structuration plus forte qu'une simple équipe transversale**

A ce jour, l'IRD n'a pas choisi de se doter d'une mission égalité malgré le fait que l'institution dise en faire une priorité. D'une certaine manière, il y a un décalage entre l'objectif visé et les moyens mis en œuvre pour les atteindre. C'est d'autant plus flagrant si on compare avec ce qui est mis en place pour faire intégrer la notion de durabilité au sein de l'IRD.

La mise en place d'une mission égalité offrirait de nouvelles opportunités intéressantes, à la manière de celles saisies par le CNRS, et marquerait une montée en puissance de la thématique de l'égalité dans les préoccupations de l'institution.

La Mission pour la Place des Femmes au CNRS

La Mission pour la Place des Femmes au CNRS a été créée en 2001. Des chercheuses comme la physicienne Claudine Hermann ont porté les enjeux de l'égalité professionnelle qui s'est progressivement traduite dans l'évolution des politiques et des organigrammes.

Aujourd'hui, la Mission est dirigée par une directrice et emploie trois personnes à temps plein. Elle dispose d'un site internet dédié répertoriant l'histoire et les activités de la Mission. Elle met aussi à disposition des ressources sur l'égalité. Elle bénéficie de fonds internes, d'un fonds interministériel à l'égalité professionnelle à hauteur de 40 000 euros par an et de budgets obtenus sur des projets européens.

Elle s'occupe de trois tâches principales : mettre en place un observatoire du genre et d'analyse, favoriser l'égalité professionnelle et garantir la prise en compte du genre dans les recherches.

Par exemple, la Mission (MPDF) a coordonné en 2010-2011 un inventaire sur les études de genre en France, co-financé le congrès du Gis Genre.

Plus récemment, le 19 avril 2019, la MPDF a organisé le colloque « Intégrer la dimension de genre et de sexe dans la recherche scientifique. Nouvelles perspectives interdisciplinaires ». À travers ce colloque, le CNRS souhaitait mettre en évidence des dynamiques encore

émergentes, et encourager le dialogue interdisciplinaire. Ont notamment été explorées les questions de sexe et les enjeux de genre en biologie et en santé, ou encore le genre comme thème émergent dans le numérique, la robotique et l'intelligence artificielle.

À travers le projet GENDER-NET Plus, la mission égalité coordonne et co-finance de la recherche genre au niveau européen. La MPDF coordonne notamment GENDER-NET Plus (2017-2023), dans le cadre du programme de l'Union Européenne Horizon 2020. Son objet principal consiste en un appel à projets conjoint, avec 16 partenaires de 13 pays, afin de financer des projets de recherche intégrant la dimension genre, dans des domaines très variés, de la microbiologie jusqu'à applications industrielles et technologiques en passant par l'impact du changement climatique.

« Ce n'est pas de dire convertissez-vous aux études de genre, mais qu'il y a 9 chances sur 10 qu'il faille avoir un œil genre sur votre objet que ce soit dans le protocole, l'échantillon, la méthodologie ou l'analyse »

(Entretien du 23 juillet 2023 avec un chargé de projet à la Mission, Paris).

La mission égalité du CNRS est également partie prenante d'un projet sur la coopération internationale : Gender STI.

Ainsi, au CNRS, l'existence d'une mission permet de se positionner sur ce genre d'initiatives au-delà d'une application légale du plan égalité.

Pour l'avenir, il paraît nécessaire d'avoir au moins une personne dédiée à ces questions à l'IRD, ayant un profil administratif ou recherche.

Actuellement, les tâches liées au plan égalité sont réparties dans les services existants. Elles sont menées par des personnes motivées et de bonne volonté, mais qui ont déjà d'autres missions à réaliser dans leur travail courant. La partie « égalité » devient ainsi une tâche en plus dans un quotidien marqué déjà par de fortes charges de travail. Les conditions de réalisation de leurs missions égalité font que celle-ci n'est pas la plus efficiente. Une fausse solution trouvée a été de valoriser financièrement les personnes qui acceptent la casquette égalité ou des missions dans leurs services. Il est en effet nécessaire de rémunérer les gens pour leur travail. Cependant, ce n'est pas non plus la seule clef de leur implication individuelle. Si leur travail n'est pas collectivement reconnu, mis en valeur, et qu'aucune instance ou personne ne centralise les travaux réalisés, la motivation financière n'est pas suffisante.

Une idée qui revient très souvent dans les entretiens avec les services administratifs sur la mise en place du plan est qu'ils ont l'impression de faire du travail en plus de leur travail habituel, et qui est non reconnu qui plus est. Le plan, ayant été découpé en tâches administratives réparties entre services avec des personnes en charge de certains aspects, aboutit à des tensions. A plusieurs reprises j'ai assisté à des discussions et à des échanges de mails qui s'apparentaient à une « *guerre de propriété* » sur telle ou telle mesure. Il y aurait ainsi deux chaînons manquants : entre la gouvernance et l'administration et entre l'administration et le personnel de recherche. Au cœur de ce dispositif à trous se trouve la référente égalité qui tente de faire au mieux individuellement. Cependant, elle dispose de peu de moyens financiers et d'un temps limité sur les questions d'égalité.

Une personne qui travaille dans un service administratif chargé de la mise en œuvre de mesures du plan égalité parle d'un besoin de soutien « *politique et symbolique* », à la manière des COSAV. Elle voit un écart d'engagement de la direction les COSAV et le plan égalité qui, lui, ne bénéficie pas de stratégie d'adhésion et d'appropriation au sein de l'IRD. Pour cet agent, « *rien n'est fait pour que ce soit un objectif commun* ». Elle donne une information révélatrice d'une « *anomalie* » dans la dynamique : « *Ce que l'on obtient des services c'est grâce aux convictions personnelles pas par respect d'une consigne ou d'un projet* ».

Les tensions entre les acteurs/actrices administratives du plan égalité sont entretenues par le fait que les services sont mis en concurrence sur des appels à financement externes pour obtenir de l'argent. Les individus motivés au sein des services répondent aux mêmes appels à financement en même temps et avec deux ou plus de projets différents. Cet aspect ressorti de l'enquête donne à voir un fonctionnement qui implique des pratiques concurrentielles, au nom de l'égalité, qui sont contraires à l'objectif d'égalité en ce qu'elles forcent à reproduire des pratiques de luttes internes et individuelles qui maintient l'ethos et l'ordre en place.

Le manque de centralisation des activités réalisées en faveur de l'égalité à l'IRD conduit à une dispersion des énergies et une sous-valorisation de l'existant. En effet, des unités de recherche mettent en place de nombreuses choses dont on ne parle pas.

Le dispositif égalité est mal connu. Pratiquement aucune personne interrogée pendant l'enquête ne connaît l'existence d'un plan égalité et de la charte.

L'enquête donne à voir une déconnexion entre la mise en place institutionnelle du plan et les personnels de la recherche. Elle conduit pour le moment au fait que ce plan n'est pas approprié par les membres qui composent l'institution et ne donne pas lieu à un élan vers un objectif commun porté collectivement.

Du point de vue de chercheurs/chercheuses, l'égalité reste un affichage de l'institution qui peut aller de pair avec un conservatisme en pratique. Ce constat est significatif d'une déconnexion entre l'administration qui en fait un enjeu administratif et le personnel de la recherche censé bénéficier de ce plan. Elle dénote un fonctionnement problématique qui coupe les actions de ceux et celles qui devraient être les bénéficiaires en principe, pour un élan collectif qui tend vers l'objectif commun d'égalité, centrales.

Une chercheuse analyse cette séparation dysfonctionnelle :

« A l'IRD il y a quand même deux mondes : l'administratif et celui de la recherche, comme si c'était deux machines qui fonctionnaient indépendamment l'une de l'autre. Quand tu t'adresses à un service d'appui, ça me fait marrer parce qu'on dirait qu'il t'appuie dessus, ils ne comprennent pas que tu t'adresses à eux. C'est comme si on était deux instituts différents. Il y a une cloison. On a l'impression de faire chier les services comme s'ils n'avaient pas besoin de nous pour tourner ».

L'étude de la mise en place du plan égalité révèle des logiques d'organisation qui reposent sur une séparation entre les personnes qui constituent l'institution et l'institution elle-même comme si les deux pouvaient fonctionner séparément. La configuration en place est telle que l'institution ne reflète pas les actions des membres qui la composent mais a son mode d'action propre qui vise principalement à reproduire l'institution – au-delà du fait d'atteindre ou non l'objectif visé initialement par l'action. Une chercheuse exprime cette dissociation surprenante :

« On dirait que ce truc-là (le plan), ça a été fait pour le service de comm., on ne sait pas pour qui mais on a l'impression qu'on n'est pas concerné. »

Elle met en avant des limites du plan actuel. Son questionnement sur les choses à faire au-delà du discours est ressorti dans plusieurs entretiens :

« Il y a des référents partout mais quand tu regardes les actions, il ne se passe pas grand-chose quand même. Gâchis d'énergie, de fonction... quand je veux être positive je me dis qu'on en parle, c'est déjà bénéfique. De toute façon l'IRD l'a fait parce que c'était une obligation. Si c'est devenu une priorité de l'IRD, qu'est-ce qu'on fait derrière ? ».

Une autre chercheuse va encore plus loin en affirmant : *« c'est du baratin administratif ».*

Durant l'enquête, des personnes de l'administration déploraient la faible implication des chercheurs/chercheuses dans le dispositif égalité. De leur point de vue, cette impression est compréhensible. Si on porte le regard sur l'organisation structurelle, on se rend compte que rien ne favorise en réalité leur implication : les réunions s'enchaînent, il y a peu d'actions concrètes et la sollicitation des chercheurs/chercheuses se fait, dans le cas précis du plan égalité, en aval de l'élaboration des actions et non pas en amont.

Le problème majeur du plan égalité est qu'il est mis en œuvre dans une logique gestionnaire qui fait que le personnel administratif ainsi que celui de la recherche l'appréhendent comme un nouvel ensemble de contraintes administratives de plus dans un ESR marqué par une surabondance des tâches administratives. Si cette vision n'est pas transformée afin de redonner du sens collectif aux actions, on peut douter de l'adhésion véritable des chercheurs/chercheuses à la démarche.

- **Redéfinir le rôle du COPIL égalité**

Il ressort de l'enquête que les membres de l'IRD ne connaissent pas bien la matrice égalité en place, notamment le comité de pilotage égalité.

Par ailleurs, ce comité a un rôle consultatif qui le dépossède d'une réelle capacité d'influence sur ce qui se fait à l'IRD. Le COPIL valide essentiellement ce qui se fait. Il ne participe pas véritablement à élaborer les attentes, des idées et des mesures. De ce fait, sa marge de manœuvre est faible. Des membres tentent d'exercer une pression sur l'administration sur certains dossiers et pour que les tâches du plan soient effectivement mises en place.

D'un point de vue plus général, le rôle du COPIL doit être remis au premier plan afin que des personnes qui ont un profil recherche participe davantage à l'élaboration et au suivi des mesures en faveur de l'égalité.

- **Établir une culture commune autour de l'égalité à l'IRD**

Enfin, l'IRD doit se doter d'un plan de gestion de ses données sur l'égalité car il n'y a pas de centralisation des archives et informations qui portent sur le sujet. C'est une condition importante pour construire une culture commune autour de l'égalité à l'IRD.

Actuellement, les données sont éparpillées dans différents services et auprès de différents individus. La centralisation des données et leur exploitation pourrait donner lieu à un ouvrage sur l'histoire des femmes à l'IRD.

Conclusion

La féminisation de l'IRD, au sens d'une présence plus massive des femmes dans les laboratoires, les départements et la gouvernance, s'est faite sur le temps long. Cela est dû à leur meilleur accès aux études supérieures à travers le temps, à une évolution des représentations sociales sur le travail des femmes, à des changements dans la division sexuelle du travail qui parcourent la société dans son ensemble et aux contextes internationaux et nationaux qui ont servi de cadre à la promotion de l'égalité au travail. On a assisté aussi à des modifications des comportements dans la sphère professionnelle – notamment des hommes. Le seuil d'acceptabilité de certains comportements sexistes s'est considérablement réduit, bien que des attitudes sexistes ou des biais inconscients continuent d'exister chez des hommes et des femmes. Par ailleurs, des politiques de parité ont porté leurs fruits.

Toutefois, les femmes demeurent sous-représentées dans certaines disciplines, dans les plus hauts grades et dans certaines fonctions électives. Leurs vécus de la recherche, objet de la présente recherche, donnent à voir des difficultés spécifiques selon le genre. Si un effet de génération est à l'œuvre, les données montrent que la manière d'associer la problématique inégalitaire à un seul temps révolu, à des hommes âgés ou à un espace autre (le « Sud » en l'occurrence), ne tient pas. Les normes intériorisées et inculquées depuis l'enfance, et sur plusieurs générations, se reproduisent à bien des égards, quand bien même les possibilités pour les femmes changent et que ces dernières, ainsi que les hommes, sont de plus en plus amenés à interroger les modèles passés. La preuve en est, la féminisation de la recherche est désormais jugée favorable par la majorité des personnes, indépendamment de leur genre.

L'égalité consiste à atteindre une organisation sociale dans laquelle il n'y a pas de traitement différencié (discrimination ou avantage) en fonction d'une caractéristique spécifique ; ici, du genre. Quand on vise l'égalité entre les femmes et les hommes, il s'agit d'éliminer les sources systémiques de discrimination/domination auxquelles sont confrontées les femmes : non seulement au niveau formel (lois, droit, règlements), mais aussi dans la pratique. C'est l'égalité sociale, concrète, réelle. Paradoxalement, pour atteindre l'égalité et l'absence d'inégalité de traitements dans un contexte où il y a une inégalité des chances et de conditions à la base, il est nécessaire d'en passer par la mise en place de stratégies en fonction des besoins – et donc, de privilégier l'équité, à des fins d'égalité à long terme. L'introduction des mesures comme des quotas et de discrimination positive s'inscrivent dans cette logique. Elle ne peut être comprise, actée et acceptée que si on admet qu'il y a cette inégalité à la base qui justifie le traitement différencié pour un temps. Ce travail fait la démonstration de cette inégalité « à la base ».

Dans la mise en pratique, l'instrument consistant à opérer une sélection de 50% de femmes à tous les concours suscite une gêne. Celle de femmes qui ne voudraient pas être associées seulement à un quota issu d'une discrimination positive, et celle d'hommes qui se sentent lésés et pris dans une injustice. Prenant acte de ces craintes en jeu, ce travail de recherche a

permis de revenir sur les raisons qui justifient ce type de mesures, dites parfois « de rattrapage », en s'appuyant sur des données empiriques. Elles mettent au jour les mécanismes sociaux qui défavorisent les femmes. L'égalité des femmes et des hommes face à la carrière est un leurre, tout autant que l'égalité sociale, puisqu'il y a des disparités initiales qui font que tous les individus ne sont pas égaux, dans les faits. En conséquence, il est légitime qu'une catégorie d'individus qui a eu la primauté en tout pendant de longues années fasse de la place à d'autres.

L'institution s'arrête-t-elle de recruter ou de donner des promotions à des hommes pour autant ? Les données ne vont pas de sens. Les femmes recrutées ou promues sont-elles incompetentes au point qu'elles soient des imposteurs sur le poste obtenu ? Les données ne vont pas non plus dans ce sens, mais des suspicions continuent de peser sur les femmes. Les hommes qui ont acquis un poste ou une position de responsabilités sont-ils toujours effectivement compétents ? Cette question est rarement posée. Les critères de l'excellence scientifique ne doivent-ils pas être mis en perspective avec d'autres dimensions de la vie sociale et leurs conditions d'exercice du métier qui font qu'elles ont des dossiers tout aussi bons que leurs homologues masculins ? Les données montrent qu'il est opportun de le faire. Les instruments compensatoires se fondent sur des faits. Ils ne peuvent être saisis qu'à l'aune d'une compréhension des inégalités qui les justifient – elles-mêmes ancrées dans un ordre social traversé par des hiérarchies systémiques. Dans ce cadre, la différence biologique, qui fait que les femmes portent les enfants, ne peut constituer un motif pour dire qu'il leur appartient de faire ou non des enfants en fonction de leur volonté de carrière et leurs priorités dans la vie. Les cadres institutionnels et sociaux, s'ils étaient différents, pourraient ne poser aucune barrière quant à l'articulation des rôles. L'enjeu ne se situe donc pas du côté « du choix » des femmes à faire ou ne pas faire d'enfants.

La féminisation de la recherche découle d'évolutions. Elle en est donc le produit. Mais elle fait aussi advenir le changement social. Plus il y a de femmes, plus la banalité de leur présence s'impose dans les faits ainsi que dans les têtes. D'autres femmes se projettent également dans la recherche, à des postes ou dans un parcours de réussite dans la science ; en particulier dans des disciplines où il y a très peu de femmes. La féminisation de la recherche est un pan important de l'égalité. Elle en est un moyen. Cependant, l'égalité professionnelle ne se résume pas au simple fait de « mettre des femmes partout. » La féminisation n'est donc pas une fin en soi. L'effet de la féminisation est réduit s'il n'y a pas de formation systématique pour « éduquer » à l'égalité et éradiquer le sexisme. C'est le sens de l'ensemble des pistes d'action proposées dans la dernière partie du document.

Au regard des vécus recueillis, l'enquête montre des expressions insidieuses d'inégalités qui jouent sur les conditions d'exercice du métier pour les femmes. Elle rappelle aussi l'existence de formes plus violentes de discrimination négative. Ainsi, cette étude donne à voir des spécificités dans les vécus féminins, même si ceux-ci ne sont pas uniformes et sont traversés par d'autres rapports sociaux que le genre. Certaines femmes ont conscience de ces spécificités et les signalent, d'autres les ont réfléchis véritablement pour la première fois au cours de l'entretien. Encore d'autres femmes, toutefois minoritaires, disent ne pas avoir l'impression que le genre a joué défavorablement ou de manière très ponctuelle sur leurs expériences de la recherche. Il se peut qu'elles aient bénéficié de conditions particulièrement favorables (une origine de classe favorisée, une personnalité forte, une carrure imposante, un style androgyne, des collègues respectueux et bienveillants, des modèles féminins autour d'elles...) qui font qu'elles n'ont pas eu, individuellement, de difficultés particulières dans

leur carrière. En revanche, toutes les femmes interrogées sont d'accord que le problème s'est posé pour d'autres et qu'une réflexion sur ces questions est utile.

Les difficultés rencontrées dans la sphère du travail, en l'occurrence à l'IRD, dépassent les individus. Elles proviennent d'inégalités structurelles qui sont liées au système de genre en place. Partant de ce fait, il est effectivement compliqué d'imaginer que l'IRD puisse tout transformer. Néanmoins, les institutions peuvent participer à sensibiliser, former, faire prendre conscience et compenser les disparités par des mesures concrètes qui changent la donne. L'évolution des normes de genre et des pratiques passent aussi par des avancées à l'apparence résiduelle. Une chercheuse soulignait dans ce sens l'importance de « *planter des graines*. » Les transformations positives, visant un meilleur accès, mais surtout un exercice amélioré de la recherche pour les femmes, se jouent dans les relations au quotidien. Cela passe par des réflexions qui engagent en première lieu les hommes, mais aussi les femmes qui intériorisent les normes sociales et peuvent se faire parfois les complices de la domination masculine ou de rapports de concurrence entre femmes.

Un piège de l'égalité professionnelle consiste à préparer individuellement et uniquement les femmes à mieux faire carrière afin qu'elles soient plus compétitives. L'enquête montre qu'il semble nécessaire que tout le monde, en particulier les hommes, puisse être amenés à revoir les comportements et les pratiques qui font office de standards dans la recherche – et qui pèsent parfois sur des hommes qui ne se reconnaissent pas non plus en elles. Ce faisant, cette recherche contribue à souligner l'importance de repenser les critères et les cadres auxquels il convient de s'adapter pour exceller dans la recherche académique actuellement. Est-ce la voie de l'égalité que de permettre aux femmes de « faire comme les hommes » dans un grand jeu inégalitaire, concurrentiel, vecteur de tensions et de mal-être pour beaucoup, qu'est l'ESR aujourd'hui ?

En toile de fond, ce sont les conditions de la recherche qui sont en jeu. L'exacerbation de la concurrence dans la recherche, la primauté des évaluations individuelles au détriment des évaluations collectives, la pression toujours plus forte à la productivité scientifique, l'augmentation des charges administratives et la lourdeur des procédures notamment causée par un manque de moyens humains, la place grandissante de la recherche par projet qui exige la quête continuelle de financements, ainsi que l'accélération des temps, affectent les femmes en premier lieu. Elles se cumulent. Mais, les dynamiques ci-dessus affectent largement tout le monde. Il serait donc dommageable de se satisfaire d'une logique d'adaptation « au pire » (par les femmes et par tous) alors que les orientations prises dans l'enseignement supérieur et la recherche nuisent au plus grand nombre.

Plusieurs entretiens soulignent l'importance de remettre l'humain au centre de la recherche à travers nos pratiques. Le constat semble naïf, mais il peut susciter également des manières alternatives de faire de la recherche. Les propos d'une chercheuse, recrutée en 2020, sont emblématiques de cette aspiration :

« Ce n'est pas normal de bosser le week-end et les vacances. Le fait qu'on fasse passer ça comme de la normalité, c'est vraiment désespérant. Sur l'articulation vie personnelle-vie professionnelle, il y a un travail de ce type à faire pour s'en rendre compte et faire autrement. Derrière, ça sert de levier de l'égalité femmes/hommes. »

Cette recherche alerte sur les rapports de pouvoir qui touchent les femmes exerçant dans des institutions partenaires. À la question de savoir qui produit la science, il est évident que dans

des cas comme le Togo ou le Tchad, il s'agit avant tout d'hommes. Il y a des logiques de pouvoir internes sur lesquels il n'est pas possible ni bienvenu d'agir. En revanche, il est profitable d'avoir cela en tête lorsque l'on construit des partenariats afin de poser des actes en fonction dans la mesure du possible. À l'échelle de l'IRD, le réseau de femmes de science pourrait offrir un cadre propice aux partages d'expérience. Cette démarche de mises en lien de collègues de France et de plusieurs pays du Sud a été expérimentée lors d'un congrès tenu à Toulouse en juillet 2023. Le panel « La science avec les femmes dans l'Afrique d'aujourd'hui et de demain », organisé par Mina Kleiche-Dray (Ceped) et moi-même, a confirmé que les réseaux, de femmes en l'occurrence, peuvent être des bulles d'autonomisation précieuses. Faire vivre un réseau de femmes, avec un réel contenu, paraît être un objectif important pour la suite.

Enfin, si la prise en compte des inégalités de genre paraît centrale, le sujet est devenu le sujet « facile » au sens de consensuel. Cela témoigne d'une adhésion de plus en plus grande à la thématique, ce qui est positif si on vise l'égalité de genre. Cependant, d'autres formes d'inégalités crèvent les yeux : le monde académique est essentiellement blanc d'une part, et rarement composé de personnes issues de milieux modestes. L'IRD et les autres instituts de recherche en France ont ainsi un travail réflexif et pratique à faire pour atteindre les objectifs d'inclusion, au-delà du genre, dont ils se revendiquent de plus en plus.

Bibliographie

- Alcoff L., Potter E. (eds), 1993, *Feminist Epistemologies*, New-York, Routledge.
- Anderson E., 1995, "Feminist Epistemology : An Interpretation and a Defense", *Hypatia*, vol.10, n°3.
- Arday Jason, Mirza Heidi Safia (dir.), 2018, *Dismantling Race in Higher Education*, Springer International Publishing.
- Asad T., 1973, *Anthropology and the Colonial Encounter*, New York, Humanities Press.
- Ayimpam S., Bouju J., 2015, *Ethnocentrisme et partenariat : la violence symbolique de l'aide humanitaire*, Fonds de la Croix-Rouge française, Les papiers du fond n°1, 16 p.
- Batliwala S., 2007, « Taking the Power out of Empowerment: An Experiential Account », *Development in Practice*, Vol. 17, No. 4/5, pp. 557-565.
- Battagliola F., 2008, *Histoire du travail des femmes*, 3^{ème} édition, La Découverte, 121 p.
- Beling M.-E., Y. Eched and R. Ndengue, 2019, « Les Féministes des marges peuvent-elles parler ? Retour sur un « échec » académique et ses implications épistémologiques et politiques », *Genre, sexualité & société*, 22.
- Bereni L., Jacquemart A., « Diriger comme un homme moderne. Les élites masculines de l'administration française face à la norme d'égalité des sexes », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 2018/3 (N° 223), p. 72-87.
- Bilé P. C., Manirakiza D., Kpoundia Mounsade F., 2022, Trajectoires de femmes : pouvoir masculin et discrimination féminine en milieu universitaire aux Burundi, Cameroun et Gabon, n°247, pp. 539-559.
- Blanchard M., 2021, « Genre et cursus scientifiques : un état des lieux », *Revue française de pédagogie*, 212, pp. 109-143.
- Boussahba M., Delanoë E., Bakshi S., 2020, *Qu'est-ce que l'intersectionnalité ? Dominations plurielles : sexe, classe, race*, 343 p.

Cahiers du Cedref, 2014, *Harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur, Quand l'impunité et la pédagogie font mauvais ménage*, 19, 115 p.

Campion P., Shrum W., 2004, "Gender and Science in Development : Women Scientists in Ghana, Kenya and India", *Science, Technology & Human Values*, vol. 29, pp. 459-485.

CNRS, 2004, *Les femmes dans l'histoire du CNRS*, 155 p.

Cirstocea I., Lacombe D., Marteu E., 2018, « La globalisation du genre. Mobilisations, cadres d'actions, savoirs », Presses Universitaires de Rennes.

Collyer F., Connell R., Maia J., Morrell R., 2019 *Knowledge and Global Power: Making New Sciences in the South*, Clayton, Monash University Publishing.

Connell R., 2007, *Southern Theory: The Global Dynamics of Knowledge in Social Science*, Cambridge, Polity Press.

CONNELL R., 2018 "Decolonizing Sociology", *Contemporary Sociology*, 47(4), pp. 399-407.

Correll S.J., 2001, "Gender and the career choice process: The role of biased self-assessments", *American Journal of Sociology*, 106, 1691-1730.

Crenshaw K. W., 1989, « Demarginalizing the Intersection of Race and Sex : A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics », dans *University of Chicago Legal Forum*, pp. 139-167.

Delavault H., Boukhobza N., Hermann C., Konrad C., 2002, *Les enseignantes-chercheuses à l'université. Demain la parité ?*, Paris, L'Harmattan, 192 p.

Dauphin S., Sénac R., « *Gender mainstreaming* : analyse des enjeux d'un 'concept-méthode'. Introduction », *Cahiers du Genre*, 2008/1 (n° 44), p. 5-16.

DIA H., NGWE L., « Les circulations des enseignants et chercheurs africains. Controverses, pratiques et politiques », *Revue d'anthropologie des connaissances*, 2018/4 (Vol. 12, N°4), p. 539-551.

Díaz E., Texera Y. et Vessuri H. (1983). *La ciencia periférica*, Caracas : Monte Avila.

Direnberger L., Onibon Doubogan Y., "Les universitaires béninoises face aux hiérarchies dans la production des savoirs francophones sur le genre", *Genre, sexualité & société*, 27, Printemps 2022.

Doquet A. et C. Broqua, « Introduction : Formaliser la réflexion sur les relations académiques franco-africaines », *Histoire de la recherche contemporaine* [En ligne], Tome VIII-n°2 | 2019

Doubogan Y. O., Hoffman E., 2016, « Harcèlement sexuel dans l'espace universitaire au Bénin : Représentations, facettes et implications sociales », *Revue Baobab*, pp. 222-233.

Dumoulin Kervran D., Kleiche-Dray M., Quet M., « Les STS ont-elles un Sud ? Penser les sciences dans/avec les Suds », *Revue d'anthropologie des connaissances*, 2017/3 (Vol. 11, N°3), p. 423-454.

Durand M-H., 2010, « La lente progression des femmes chercheuses à l'IRD (ex-Orstom) », *L'Homme & la Société*, n°176-177, pp. 213-245.

Dussuet A., 2021, *Vers l'égalité femmes-hommes au travail. Des obstacles...aux politiques publiques*, Presses Universitaires de Rennes, 212 p.

Droz, Y. et A. Mayor (2009). *Partenariats scientifiques avec l'Afrique. Réflexions critiques de Suisse et d'ailleurs*, Paris, Karthala.

Espinola Flores A., 2012, « Subjectivité et connaissance : réflexions sur les épistémologies féministes du point de vue », *Cahiers du genre*, n°53, pp. 99-120.

Fassa F., 2013, « La recherche en Suisse quand le genre interroge les critères de l'excellence scientifique », *Mouvements*, pp. 162-175.

Finchilescu, G., & Dugard, J., 2021, "Experiences of Gender-Based Violence at a South African University: Prevalence and Effect on Rape Myth Acceptance", *Journal of Interpersonal Violence*, 36(5–6).

Fox Keller E., 1985, *Reflections on Gender and Science*, Yale University Press.

Glandier L., (2013), *Le harcèlement sexuel en milieu universitaire, entre violence et sexualité transactionnelle : cas de l'université de Parakou au Bénin*, mémoire de master, Bordeaux, École supérieure du professorat et de l'éducation.

Green N. L., 2002, *Repenser les migrations*, Paris, PUF, 108 p.

Guerry L., 2009, « Femmes et genre dans l'histoire de l'immigration. Naissance et cheminement d'un sujet de recherche », *Genre & Histoire* [Online], 5.

Gutierrez Y Muhs G., Flores Niemann Y., Harris A., Gonzalez C. (dir.), *Presumed Incompetent : The Intersections of Race and Class for Women in Academia*, 2012, Colorado University Press, pp.1-14.

Hallam S., *Crimes Without Punishment : Sexual Harassment and Violence Against Female Students in Schools and Universities in Africa*, Discussion Paper n° 4, Africa Rights, London, 1994.

Haraway D., 1989, *Gender, Race and Nature in the World of Modern Science*, Routledge.

Harding S., 1986, *The Science Question in Feminism*, Ithaca, Cornell University Press.

Harris A. ; Gonzalez Carmen « Introduction », in Gutierrez Y Muhs Gabriella, Flores Niemann Yolanda, Harris Angela, Gonzalez Carmen (dir.), *Presumed Incompetent : The Intersections of Race and Class for Women in Academia*, 2012, Colorado University Press, pp.1-14.

Hill Collins P., 1989, "The Social Construction of Black Feminist Thought », *Signs*, vol. 14, n°4.

Jaunait A., Chauvin S., « Intersectionnalité », dans : Catherine Achin éd., *Dictionnaire. Genre et science politique. Concepts, objets, problèmes*. Paris, Presses de Sciences Po, « Références », 2013, p. 286-297.

Klein, R. S., R. Voskuhl, B. M. Segal, B. N. Dittel, T. E. Lane, J. R. Bethea, M. J. Carson, C. Colton, S. Rosi, A. Anderson, et al. 2017 "Speaking out about gender imbalance in invited speakers improves diversity", *Nat. Immunol.* 18: 475–478.

Lanquetin M.T., 1998, « L'inégalité professionnelle : le droit à l'épreuve des faits », in Maruani M., *Les nouvelles frontières de l'inégalité. Hommes et femmes sur le marché du travail*, La Découverte, Paris.

Larcher S., « The End of Silence. On The Revival of Afrofeminism in The Contemporary France », in Germain Felix et Larcher Silyane (dir.), *Black French Women And The Struggle For Equality, 1848-2016*, Lincoln: Nebraska Press University, 2018. pp.69-88.

Laufer J., 2004, « Femmes et carrières : la question du plafond de verre », *Revue française de gestion*, (n° 151), p. 117-127.

Laufer J., Fouquet A., 1997, Effet de plafonnement de carrière des femmes cadres et accès des femmes à la décision dans la sphère économique. Service des droits des femmes, Centre d'études de l'emploi, Groupe HEC.

Laufer J., 2014, *L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes*. Paris, La Découverte, « Repères ».

Lemonon I., 2019, *Women in Mathematics: Historical and Modern Perspectives*, *Réflexions sur les femmes en mathématiques*, Une version courte de cet article a été publié dans la Gazette des mathématiciens, SMF, Paris, 2018, p. 57-66.

- Lépinard É., Mazouz S., 2021, *Pour l'intersectionnalité*, Paris, Anamosa, « Hors collection », pp. 3-71.
- Longino H. E., 1993, « Subjects, Power and Knowledge : Description and Prescription in Feminist Philosophies of Science », in Alcoff L., Potter E. (eds), 1993, *Feminist Epistemologies*, New-York, Routledge.
- Losego P., Arvanitis R., « La science dans les pays non hégémoniques », *Revue d'anthropologie des connaissances*, 2008/3 (Vol. 2, n° 3), p. 334-342.
- Lourau R., *L'Analyse institutionnelle*, Paris, Éditions de Minuit, 1970.
- Maruani M., *Je travaille, donc je suis. Perspectives féministes*. La Découverte, « Recherches », 2018
- Marry C., « Le plafond de verre dans le monde académique : l'exemple de la biologie », *Idées économiques et sociales*, 2008/3 (N° 153), p. 36-47
- Marry C., Irène J., 2009, « Une féminisation irrégulière et inaboutie du monde académique : le cas de la recherche en biologie », in Demazière Didier et al., *Sociologie des groupes professionnels*, pp. 402-412.
- Marry C., Bereni L., Jacquemart Alban, Pochic S. et Revillard A., *Le plafond de verre et l'État. La construction des inégalités de genre dans la fonction publique*, Armand Colin, Paris, 2017, 228 p.
- Mason M. A. et Goulden M., 2002, "Do Babies matter: The Effect of Family Formation on the Life Long Careers of Academic Men and Women", *Academe*, 88, 21-27.
- Mestre C., 2017, « Des femmes africaines en quête d'enfant », *Spirale* n° 84), pp. 127-129.
- Mignolo W., « Géopolitique de la connaissance, colonialité du pouvoir et différence coloniale », *Multitudes*, 2001/3 (n° 6), pp. 56-71.
- Muasya G., 2016, *Work-Family Balance Choices of Women Working in Kenyan Universities*, Sage open, 1-12.
- Olivier de Sardan, J.-P. (2011). « Promouvoir la recherche face à la consultance. Autour de l'expérience du LASDEL (Niger-Bénin) », *Cahiers d'études africaines*, vol. 2-3, n°s 202-203, pp. 511-528.
- Ouattara F., 2022, « Une anthropologue noire dans l'état d'un partenariat en Afrique subsaharienne », *Recherches sociologiques et anthropologiques* [En ligne], 53-2.
- Ouattara F., Ridde V., 2013, « Expériences connues, vécues... mais rarement écrites : à propos des relations de partenariat Nord-Sud », *Nouvelles pratiques sociales*, 25(2), pp. 231-246.
- Pailhé Ariane, Solaz Anne, « Concilier, organiser, renoncer : quel genre d'arrangements ? », *Travail, genre et sociétés*, 2010/2 (n° 24), pp. 29-46.
- Pailhé, A., Solaz, A. & Wilner, L., 2022, « Travail domestique et parental au fil des confinements en France : comment ont évolué les inégalités socio-économiques et de sexe ? », *Économie et Statistique / Economics and Statistics*, pp. 3-25
- Perrot M., 2020, *Les femmes ou Les silences de l'histoire. Nouvelle édition*. Flammarion, « Champs - Histoire », 704 p.
- Prozesky H., 2006, Gender differences in the journal publication productivity of South African academic authors, *South African Review of Sociology*, 32, pp. 87-112.
- Prozesky H., 2008, A Career-History Analysis of Gender Differences in Publication Productivity among South African Academics, *Science Studies*, N°2, pp. 47-67.
- QUASHIE H., 2019, « L'expatriation de la recherche française en Afrique subsaharienne : distinctions raciales et épistémologies scientifiques (Sénégal, Madagascar, Bénin) », *Histoire de la recherche contemporaine [Online]*, Tome VIII-n°2, pp. 208-229.
- Quijano A, 2000 "Coloniality of Power, Eurocentrism, and Latin America", *Neplanta: Views from the South*, 1(3), pp. 533-580.

Quijano A., 2007, « Race' et colonialité du pouvoir », *Mouvements*, 51, pp. 111-118.

Régner, I., Thinus-Blanc, C., Netter, A. *et al.*, 2019, Committees with implicit biases promote fewer women when they do not believe gender bias exists. *Nat Hum Behav* 3, 1171–1179.

Ridde, V. et F. Capelle (2011). « La recherche en santé mondiale et les défis des partenariats Nord-Sud », *Revue canadienne de santé publique*, vol. 102, n° 2, 152-156.

Rogers R., Molinier P., 2016, *Les femmes dans le monde académique. Perspectives comparatives*, PUR, 228 p.

Rouch H., 2003, Présentation du numéro « Sciences et genre : l'activité scientifique des femmes », *Les cahiers du CEDREF* [En ligne], 11.

Rose H., 1983, « Hand, Brain, Heart : A Feminist Epistemology for the Natural Sciences, *Signs*, vol.9, n°1-2.

Ross, M.B., Glennon, B.M., Murciano-Goroff, R. *et al.*, 2022, Women are credited less in science than men. *Nature* 608, 135–145.

Rossiter M. W., 2003, “L'effet Matthieu Mathilda en sciences”, *Les cahiers du CEDREF*, n°11, (Traduction de l'article ” The Matthew Mathilda Effect in Science ”, *Social Studies of Science*, SAGE, London, Newbury Park and New Delhi, vol. 23, 1993, p. 325-341.

Santoro G., Giordano D., *Les politiques publiques en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, Quelle évolution ?*, 204 p.

Smith D., 1974/1997, « Women's Perspective as a Radical Critique of Sociology » in Fox Keller Evelyn, Longino Helen E., *Sociological Inquiry*, vol. 44, n°1.

Sonnet M., « Combien de femmes au CNRS depuis 1939 ? », in *Les Femmes dans l'histoire du CNRS*, Mission pour la place des femmes au CNRS, Comité pour l'histoire au CNRS, 2004.

Spivak G. C., 1988 “Can the Subaltern Speak?”, in NELSON C., GROSSBERG L. (eds.), *Marxism and the Interpretation of Culture*, London, Macmillan, pp. 271-313.

Silvera R., 2014, *Un quart en moins. Des femmes se battent pour en finir avec les inégalités de salaires*, 234 p.

Talahite F., 2014, « 1. Genre et théorie économique », *Regards croisés sur l'économie*, 2014/2 (n° 15), pp. 13-28.

Vampo C., Tchassim K., 2024, « Le harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur en Afrique subsaharienne francophone : le cas de l'Université de Lomé », *Éducation et Sociétés*, 2024/1 (n° 51), p. 167-185

Vampo C., Ouattara F., 2023, « Une remise en cause des normes du mariage, de l'enfantement et de genre à Lomé ? », *Archipélies* [En ligne], 15

Vidal L., 2014 *Expériences du partenariat au Sud. Le regard des sciences sociales*, Marseille, Éditions de l'IRD.

Wenneras C., Wold Agnès, 1997, « Nepotism and Sexism in Peer-review », *Nature*, vol. 387, pp. 341-343.