

Pour un financement de la recherche moins inégalitaire : activer l'égaconditionnalité

Sophie Pochic, directrice de recherche au CNRS, CMH (EHESS-ENS-CNRS)

Contrairement aux préconisations du Haut Conseil à l'Égalité depuis 2016¹, les rapports préparatoires² comme l'étude d'impact de la Loi de programmation pluriannuelle de la recherche (LPPR) ne mentionnent ni les effets attendus de cette réforme du financement de l'Enseignement Supérieur et la Recherche (ESR) sur l'égalité femmes-hommes dans le déroulement des carrières scientifiques et techniques, ni l'objectif prioritaire d'attirer les jeunes filles vers les sciences. Pourtant, le Ministère de l'éducation s'était engagé en 2018 à atteindre 40 % de femmes dans les filières scientifiques dès la rentrée 2020 et le programme Horizon 2020 de l'Union européenne indique « *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.* »³. La seule mention dans le projet de loi actuel concerne l'obligation de présenter au conseil d'administration de chaque établissement un « *rapport annuel sur l'état de la situation comparée en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant le fonctionnement de l'établissement et les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation* », mais sans obligation de moyens ni de résultats. D'autres pays européens ont des stratégies offensives en la matière comme l'Allemagne, la Norvège, la Suisse, dont la LPPR aurait pu largement s'inspirer.

La LPPR doit elle aussi pensée sous condition d'égaconditionnalité, afin de lutter contre les inégalités structurelles dans les carrières scientifiques et techniques au sein de l'ESR mais aussi favoriser une production des connaissances sensible aux questions de genre, et ce dans toutes les disciplines. Pour cela, le niveau d'investissement en 2021 et 2022 et le mode de distribution des crédits supplémentaires doivent être révisés.

Le risque inégalitaire d'un financement « darwinien » de l'ESR

Les financements prévus dans le projet de loi actuel sur le programme 172 sont tout d'abord notoirement insuffisants, notamment en début de période – la seule qui engage ce gouvernement (+224 millions d'euros courants en 2021), au vu du retard accumulé dans la dernière décennie et des nouveaux enjeux : augmentation de 20% de la population étudiante depuis dix ans, investissements technologiques nécessaires pour assurer la continuité pédagogique dans le respect des mesures barrières face à l'épidémie de COVID, production de savoirs scientifiques pour répondre aux défis technologiques, sociétaux et climatiques. L'effort d'investissement doit être réparti de manière équilibrée sur toute la période, dont notamment **+1 milliard dès 2021** (cf. tableau 1 et graphique 1) pour améliorer les conditions d'accueil à l'université et renforcer l'attractivité des filières scientifiques, notamment en direction des jeunes filles. Ces moyens permettront aussi aux laboratoires et universités de recruter les personnels permanents nécessaires pour accueillir dans de bonnes conditions les étudiantes et étudiants supplémentaires qui vont continuer leurs études suite aux difficultés à s'insérer sur le marché de l'emploi dans la récession économique.

La communauté scientifique mais également le Conseil Economique, Social et Environnemental⁴ se sont particulièrement émus que les crédits budgétaires supplémentaires du programme 172 soient captés en priorité par l'Agence Nationale de la Recherche (ANR), ce qui a été accentué par le Plan de relance (+ 400 millions pour l'ANR). Dans une consultation préparatoire menée par les sociétés savantes auprès de leurs membres en 2019⁵, **la majorité des scientifiques sondés demande en priorité une augmentation des crédits récurrents**

(+75% !), et non une augmentation ciblée sur les agences de moyens, au nom du temps collectif perdu à rédiger et évaluer les milliers de projets non sélectionnés au final (7.000 projets par an en moyenne à l'ANR), et à payer de permanents sans leur donner les moyens décents d'accomplir leurs missions au sein de leurs équipes et départements⁶. Car le financement par projet a transformé en profondeur les conditions du travail scientifique ; même quand ils et elles sont recrutés comme fonctionnaires (à l'âge de 35 ans en moyenne), ce sont désormais des « entrepreneurs et entrepreneuses académiques », détournés de leur mission principale (produire des connaissances originales, les publier et les transmettre) pour devenir des gestionnaires de projets à court terme afin de trouver les financements indispensables pour faire leur métier : recruter et encadrer des membres contractuels dans leur équipe (doctorants, post-doctorants, ingénieurs de recherche et d'études, gestionnaires, vacataires) et financer leurs frais de mission à l'étranger et leurs équipements⁷.

Concentrer les moyens supplémentaires sur des appels à projets compétitifs (même avec un taux de sélection remonté à 30%) signifie *de facto* alimenter le moteur de la fabrique des inégalités dans la recherche et l'enseignement supérieur. Seules quelques grandes universités « intensives en recherche » seront bénéficiaires de cette augmentation de moyens (à l'heure actuelle, une vingtaine d'universités reçoivent 80% des financements). Et en leur sein, sans mécanisme de régulation, on peut prédire que les scientifiques seniors (professeurs d'université ou directeurs de recherche) ou ceux recrutés sur les nouveaux contrats de « professeurs juniors » (*tenure tracks*), majoritairement masculins, auront les conditions matérielles et humaines (ils sont souvent à la tête d'équipes importantes), le temps, la réputation, les réseaux et le rayonnement international, leur permettant de monter des projets, d'être lauréats et de poursuivre leurs projets scientifiques dans de bonnes conditions. Cela augmentera même les inégalités de rémunération, si les hommes bénéficient en priorité des primes d'intéressement liés à l'obtention de projets financés. A l'inverse, les femmes titulaires, notamment dans les sciences plus féminisées, continueront à être pénalisées par un moindre accès aux financements et maintenues en position subordonnée dans les équipes de recherche. Les techniciennes, secrétaires, gestionnaires et ingénieures, majoritaires dans ces catégories, seront les grandes perdantes de la croissance des emplois précaires (CDI de mission, CDD de projets). Aucune solution n'est envisagée pour stabiliser les milliers de doctorants et docteurs vacataires qui assurent les enseignements à l'université. Les jeunes chercheuses risquent de se détourner des carrières scientifiques en l'absence de débouché stable si la période de précarité d'emploi est rallongée entre 30 et 40 ans et associée à des obligations implicites ou explicites de mobilité, avec des difficultés spécifiques d'articulation vie professionnelle-vie familiale. Tout cela renforcera l'effet de « *role model* » désincitatif sur les étudiantes, à l'inverse de l'objectif d'attirer les filles vers les sciences⁸.

Le renforcement de la compétition pour des appels à projets a de nombreux effets pervers, dont le renforcement des discriminations et des violences de genre. Cela donnera un privilège cumulatif à ceux (et plus rarement celles) qui réussiront à avoir des carrières rapides et linéaires de « comètes », reposant notamment sur des critères de « performance scientifique » au masculin-neutre : indicateurs bibliométriques de quantité et rapidité dans la publication, mobilité internationale fréquente, responsabilités managériales⁹. Cela renforcera le pouvoir hiérarchique du coordinateur principal du projet sur les « petites mains » de son équipe, notamment les contractuelles en CDI de mission ou en CDD, ou les doctorantes, avec des risques de harcèlement moral ou sexuel, et de discrimination à la grossesse. Le Comité d'éthique du CNRS a exprimé son inquiétude à ce propos en 2020 car « *l'instauration de la compétition comme dynamique de la recherche est propice au développement de méconduites et fraudes telles que le plagiat et la falsification des résultats. Par ailleurs, la pression*

s'exerçant sur le chercheur peut générer diverses formes de harcèlement. De tels manquements à l'intégrité et à la déontologie risquent d'être favorisés par la précarité programmée des personnels de la recherche touchant notamment les femmes. »¹⁰

Au contraire, **rééquilibrer fortement la répartition entre crédits récurrents et appels à projets permet de donner automatiquement aux jeunes chercheuses et maîtresses de conférence les moyens de participer à part égale à la production des nouvelles connaissances** et de soutenir la diversité des savoirs scientifiques produits. Les financements récurrents ont en effet plusieurs avantages (cités par plus de 70% des répondants à l'enquête des sociétés savantes déjà mentionnée) : stabilité et visibilité du financement dans le temps des projets ; limiter la perte de temps liée à l'écriture de projets non financés ; possibilité de démarrer des projets novateurs plus rapidement ; possibilité de financer des projets à risque sur le long terme, auquel on peut rajouter une plus grande égalité dans l'accès aux financements. Le programme 172 (cf. tableau 1 et graphique 1) doit donc être davantage doté, notamment en début de période, de + 3,5 milliards, et orienté en priorité vers des emplois statutaires et des crédits récurrents. **La part de l'ANR doit être limitée au minimum à 33% sur toute la période**, afin de redonner des moyens décents et surtout distribués de manière moins inégalitaire à la communauté scientifique et universitaire.

Des subventions à la recherche #Jamaissanselles ?

En parallèle, des dispositifs doivent être inventés et intégrés au projet de loi LPPR pour permettre d'assurer **une égalité des chances dans l'accès aux financements par projets**, car pour l'instant aucune disposition en la matière n'existe. Pourtant l'Union européenne, dans le cadre du programme Horizon 2020, enjoint les Etats membres à réfléchir sur des mécanismes permettant de réduire les inégalités de genre dans l'accès au financement et s'interroge elle-même sur ses pratiques. En 2011, par exemple les lauréats des prestigieuses bourses ERC (European Research Council) étaient rarement des femmes : 26% des jeunes chercheurs (Starting Grants) pour 30% de postulantes ; et surtout 12% des chercheurs confirmés (Advanced Grants) pour 14% de postulantes. L'ANR participe à ce titre au projet européen « GenderSmart », qui permet d'avoir des premières statistiques sexuées détaillées sur les appels à projets génériques 2015-2018 et vient d'établir son premier plan d'action pour l'égalité femmes-hommes 2020-2023, quinze ans après sa création¹¹. Les agences de financement de la recherche peuvent en effet jouer un rôle de levier égalitaire, qui poussent les universités et organismes à modifier leurs politiques et pratiques.

La première action simple est **d'objectiver les éventuels biais dans le dépôt et la sélection des projets, en publiant de manière annuelle des statistiques détaillées, associées à des études qualitatives pour en comprendre les causes**. L'ANR avance que sur la période 2015-2018 « *la part des projets portés par les femmes correspond à la part des femmes parmi les scientifiques dans l'Enseignement Supérieur et la Recherche en France* » avec une légère amélioration de leur part parmi les lauréats sélectionnés *in fine*, passant de 28,2% en 2015 à 30% en 2018 (cf. graphique 2). Cela s'explique surtout par une augmentation du nombre de projets de recherche individuelle déposés par les jeunes chercheuses (JCJC – 36,7% de lauréates en 2018), mais on est encore loin d'une représentation équitable au regard du « vivier », puisque les femmes représentent 44% des maîtresses de conférence et 41% des chargés de recherche. Les femmes demeurent une minorité parmi les projets de recherche collaborative entre entités publiques dans un contexte national (PRC – 27,7% de lauréates en 2018) et entre entités publiques et privées pouvant présenter une ouverture vers le monde de l'entreprise (PRCE – 23,5% de lauréates en 2018) (cf. graphique 2)¹². Ces projets plus prestigieux et mieux dotés

(450 K € en moyenne pour les PRC contre 245 K € pour les JCJC) sont davantage portés par des chercheurs expérimentés, directeur de recherche ou professeur d'université (cf. graphiques 2 et 3). Il serait d'ailleurs essentiel d'avoir des statistiques détaillées sur le montant des crédits attribués. Cet écart s'explique sans doute par plusieurs facteurs : manque de temps pour monter des projets collaboratifs en raison de la surcharge de travail d'enseignement et administrative des professeurs d'universités et maîtresses de conférences, auto-censure en raison du niveau exacerbé de compétition (86% de projets rejetés en 2018), manque de réseaux de soutien et d'informations sur les normes implicites, ou biais de genre lors de la procédure d'évaluation. Des mécanismes similaires expliquent la moindre promotion des femmes et le « plafond de verre » lors des concours pour devenir professeur d'université¹³. Augmenter le taux de succès à l'ANR ne va pas « naturellement » rétablir l'égalité des chances, surtout si le nombre de propositions augmente fortement.

Plusieurs outils doivent alors être mis en place dans le cadre de la LPPR pour arriver à une égalité dans l'accès aux financements distribués via l'ANR.

Une seconde action serait d'envoyer un signal fort aux femmes de la communauté scientifique, en les incitant à déposer des projets, seules ou en co-portage, avec des actions positives pour lutter contre l'auto-censure des chercheuses et leur manque de temps. Certains pays européens **intègrent comme un des critères d'évaluation des projets si les femmes sont bien représentées dans l'équipe de coordination, comme coordinatrice ou responsables d'axes.** Il pourrait avoir un effet de stimulation particulièrement bénéfique pour les professeurs d'université et les projets collaboratifs (PRC et PRCE). **Donner davantage de temps de recherche aux femmes universitaires**, via une augmentation des congés sabbatiques de type CRCT (recherche ou conversion thématique) de 12 mois renouvelable, mais surtout en recrutant des collègues titulaires pour alléger leur charge de travail administrative et pédagogique. Ce signal fort pourrait aussi soutenir les vocations des jeunes filles vers les carrières scientifiques.

Une troisième action serait **d'imposer la parité (40%) ou la proportionnalité (dans les disciplines féminisées à moins de 25%) dans les comités d'évaluation et les listes d'évaluateurs de l'ANR**, afin que les femmes soient bien présentes et décisionnaires lors du processus essentiel de sélection, et de former ces évaluateurs pour les sensibiliser aux stéréotypes de genre et aux discriminations. Participer à un comité d'évaluation permet en effet d'accéder à des informations capitales sur les normes et critères de sélection, parfois implicites, d'avoir une meilleure connaissance des projets porteurs, et d'avoir une meilleure visibilité au niveau de sa communauté scientifique, au niveau national et international. Si le plan d'action 2020 de l'ANR indique « *qu'elle veille à ce que la parité dans les comités d'évaluation soit recherchée et encouragée (...) les femmes représentent entre 20 et 30 % des membres de comités, avec des écarts significatifs selon les domaines de recherche* », cela n'est pas un objectif obligatoire associé à d'éventuelles sanctions. Or la parité dans les instances de direction a progressé grâce aux dispositifs législatifs et réglementaires qui l'imposent, notamment la [loi ESR du 22 juillet 2013](#) qui inscrit la parité dans toutes les instances de gouvernance. Dans le cas où les femmes constituent moins de 25% des membres titulaires de la discipline (mathématiques, physique, informatique), un quota de 25% minimum serait une action positive. Cet objectif de proportionnalité vise à éviter l'effet pervers d'une surcharge de travail administratif d'évaluation qui pèserait sur les femmes en forte minorité numérique, dont certaines sont sur-sollicitées, au dépend de leur production scientifique. D'autre part, introduire des quotas dans les comités sans modifier les critères genrés d'évaluation de la « performance / excellence scientifique » ne favorise pas automatiquement les femmes¹⁴.

Une quatrième action serait que l'ANR impose comme condition en amont et contrôle lors de ses audits que **les comités de distribution des financements collaboratifs dans le cadre du Plan d'Investissement d'Avenir de type Labex (Laboratoire d'excellence), Equipex (Equipement d'excellence), Idex (Initiative d'excellence) ou I-Site respectent également cet objectif de parité ou de proportionnalité afin de lutter contre la captation de certains crédits aux dépens des femmes.** Les montants affectés au PIA par l'Etat via l'ANR sont en effet très élevés, pour rappel, PIA1 (2010) : 22,5 Milliards €, PIA2 (2013) : 4,5 Milliards €, PIA3 (2017) : 2,8 Milliards €, PIA 4 (2020) : 6,5 Milliards €. Désormais, au sein des établissements, d'importantes sources de crédits sont distribuées par des comités *ad hoc* qui ne sont encadrés par aucune règle en matière de représentation femmes-hommes. L'ANR pourrait imposer la parité ou proportionnalité en amont (lors des dépôts de projets Labex, Equipex et Idex, avec éventuellement une note supplémentaire sur la présence des femmes dans l'équipe de coordination) et contrôler à mi-parcours l'effectivité de cet engagement, lors du bilan d'activité, qui devrait également intégrer des statistiques sexuées sur les montants des crédits distribués par ces structures.

Une dernière action serait que **le Crédit Impôt Recherche (CIR), dispositif du Ministère de l'ESR soit révisé à la baisse et mis lui aussi sous condition d'égaconditionnalité.** Cette aide fiscale capte une grande part du budget de la recherche publique (6,2 milliards d'euros en 2018) et de l'Etat en général (deuxième place des dépenses fiscales les plus importantes). Plusieurs études ont mis en doute l'efficacité réelle du CIR en terme d'investissement de recherche, les entreprises ayant tendance à surévaluer leurs dépenses de R&D pour profiter de l'avantage fiscal, sans augmenter réellement leurs investissements, comme le dénonçait la Cour des comptes dans un rapport de 2013¹⁵. Dans les critères d'éligibilité, afin d'obtenir le rescrit fiscal, il devrait être obligatoire que ces entreprises soient couvertes par un accord ou un plan d'égalité femmes-hommes (article 16 de la loi du 4 août 2014), ait publié et transmis au Ministère leur index d'égalité salariale (loi Avenir professionnel du 5 septembre 2018) et se soient dotées d'objectifs et d'indicateurs pour soutenir la place des femmes dans les métiers scientifiques et technologiques. Le CIR pourrait ainsi devenir un outil pour soutenir le recrutement de docteurs et de chercheuses dans des entreprises technologiques et dans la R&D, et de favoriser ainsi la pleine participation des femmes aux innovations de demain.

Des financements ciblés pour soutenir les études de genre et une perspective de genre dans la recherche

Enfin, les conséquences de l'absence de prise en compte du genre sur la pertinence des démarches scientifiques et la validité de leurs résultats, et des exemples étrangers de « bonnes pratiques » permettant d'intégrer une perspective de genre dans différentes disciplines (biomédecine et santé, écologie et environnement, technologies et ingénierie) sont bien développées dans l'ouvrage *Les sciences et le genre. Déjouer l'androcentrisme*¹⁶ et le rapport *Gender equality policies in public research* de la Commission européenne¹⁷. En recherche biomédicale sur les troubles cardiaques par exemple¹⁸, les études cliniques menées par des femmes scientifiques intègrent davantage de femmes dans leur échantillon, ce qui a des effets à la fois sur la production des connaissances et les éventuels traitements médicaux qui en découlent. Différents réseaux et projets européens, en lien avec le CNRS, travaillent depuis plusieurs années sur l'intégration du genre dans les contenus de la recherche¹⁹.

La présence des femmes dans la coordination scientifique des projets de recherche est une condition nécessaire (mais non suffisante) de prise en compte de la dimension sexe et/ou genre.

Il faut en premier lieu **soutenir les études de genre par des recrutements statutaires** dans les organismes de recherche et à l'université sur des thématiques « genre-discrimination ». Interdisciplinaires, les études de genre permettent d'analyser et comprendre la construction des inégalités fondées sur le genre dans toutes leurs dimensions. Le soutien institutionnel à la recherche et aux enseignements sur les femmes et féministes, puis aux études de genre, ouverte aux questions de masculinités et de sexualités, a été réel depuis les années 1980, et a permis le développement d'un champ d'étude dynamique, comme en atteste les nombreuses revues dédiées à ces thématiques, les nombreux programmes de recherche et d'enseignement, ainsi que la qualité et originalité des thèses soutenues. Ainsi, en 2020, on peut compter 16 masters d'études de genre, ou mobilisant explicitement la notion de genre et d'égalité dans leur intitulé, très attractifs²⁰. En dépit de cette attractivité et de l'importance sociale de ce champ d'étude, on peut déplorer que **les différentes initiatives de soutien aux études de genre sont le plus souvent ad hoc et à portée limitée**, que ce soit en termes d'ampleur²¹ ou de longévité dans le temps²². Le recrutement de titulaires spécialistes de ce domaine, tout comme l'augmentation du nombre d'allocations doctorales, permettrait de stabiliser et renforcer autant les équipes de recherche que les équipes pédagogiques. Le CNRS avait suivi cette politique de postes fléchés dans le cadre de son Défi genre entre 2011 et 2013, dans 7 sections de l'INSHS – Institut des sciences humaines et sociales²³.

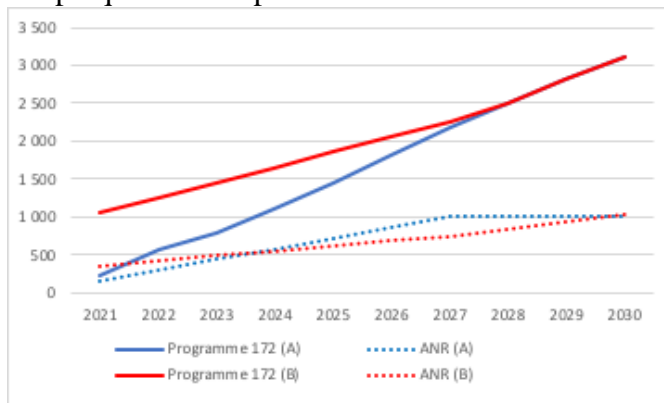
D'autre part, **l'ANR doit se mettre au standard des agences européennes de financement sur le soutien à la perspective sexe et/ou genre dans la recherche**. Dans son plan d'action 2020-2023, l'ANR écrit que « *amener les scientifiques à intégrer la dimension sexe et/ou genre dans leur projet de recherche reste un défi que l'ANR ne pourra relever qu'à travers la mise en œuvre progressive et concertée*²⁴ ». Cela n'a pour l'instant jamais été le cas. Pour la première fois, l'appel 2020 demande aux porteurs/porteuses de projets de « *décrire dans leur document scientifique comment elles/ils prennent en compte la dimension sexe et/ou genre dans leur projet de recherche* », mais sans l'associer à un critère d'évaluation pour les comités, qui n'est envisagé qu'éventuellement pour 2022, après un retour d'expérience sur la phase test... Ce critère d'évaluation doit être effectif dès 2021. De même, un soutien aux appels à projets intégrant une dimension « genre et discriminations » doivent être intégrés dans la programmation stratégique de l'ANR. Enfin, il faut élaborer des appels à projets de recherche fondamentale et appliquée, ciblés sur les moyens **de rendre la recherche scientifique moins genrée** et moins reliée à des stéréotypes masculins de « l'excellence », afin de transformer les universités et organismes de recherche en employeurs plus égalitaires et inclusifs. La National Science Foundation (NSF) américaine s'est dotée d'un programme '*Increasing the Participation and Advancement of Women in Academic Science and Engineering Careers*' (ADVANCE) depuis 2001²⁵, qui a légitimé les savoirs en termes de genre et d'intersectionnalité et les politiques d'égalité, mais a rencontré aussi des limites²⁶. L'Union européenne a recensé en 2012 plusieurs exemples de programmes inspirants²⁷. Les pays européens (Suisse, Allemagne, Norvège, Angleterre) où les agences de financement de la recherche ont exigé des plans d'action en matière d'égalité, sont ceux où les initiatives de changement structurel dans les universités sont les plus ambitieuses²⁴.

Annexes

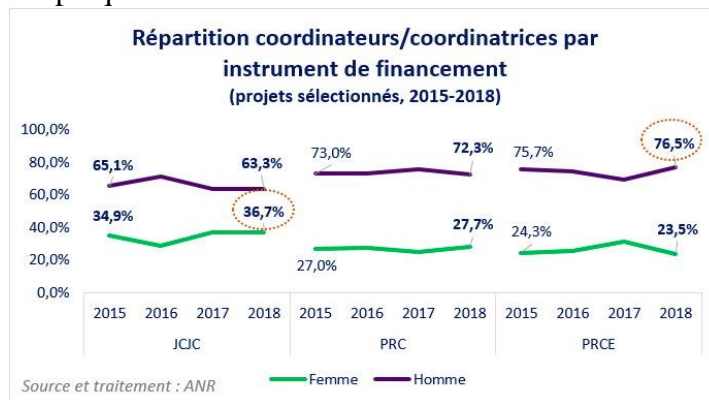
Tableau 1 : Répartition plus « équilibrée » des crédits sur 10 ans (scénario B)

	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	Total
Projet de loi actuel											
Programme 172 (A)	224	559	785	1 109	1 455	1 816	2 193	2 499	2 805	3 110	16 555
ANR (A)	149	293	435	577	717	859	1 000	1 000	1 000	1 000	7 030
Part de l'ANR (A)	66,5%	52,4%	55,4%	52,0%	49,3%	47,3%	45,6%	40,0%	35,7%	32,2%	
Proposition 'égalitaire'											
Programme 172 (B)	1 055	1 255	1 455	1 655	1 855	2 055	2 255	2 499	2 805	3 110	19 999
ANR (B)	352	418	485	552	618	685	752	833	935	1 000	6 630
	33,3%	33,3%	33,3%	33,3%	33,3%	33,3%	33,3%	33,3%	33,3%	32,2%	

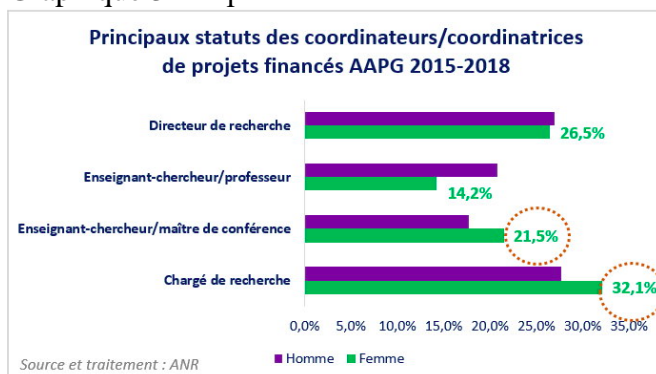
Graphique 1 : Comparaison des deux scénarios : A (projet LPPR actuel) et B (équilibré)



Graphique 2 : Part des femmes dans les instruments de financements de l'ANR



Graphique 3 : Répartition des lauréats de l'ANR selon le statut et le sexe



¹ Activer l'éga-conditionnalité ou le conditionnement des financements publics à l'égalité femmes-hommes, HCE, juillet 2016. <https://haut-conseil-egalite.gouv.fr/stereotypes-et-roles-sociaux/travaux-du-hcefh/article/activer-l-ega-conditionnalite-ou>

² Groupe de travail 1 - Financement de la recherche, Rapport préparatoire à la LPPR élaboré par Antoine Petit, Sylvie Retailleau et Cédric Villani, 23 septembre 2019. https://cache.media.enseignementsup-recherche.gouv.fr/file/loi_programmation_pluriannuelle/45/9/RAPPORT_FINAL_GT1_-_Financement_de_la_recherche_1178459.pdf

³ http://www.assemblee-nationale.fr/dyn/15/rapports/ega/115b1016_rapport-information

⁴ https://www.lecese.fr/sites/default/files/pdf/Avis/2020/2020_13_programmation_pluriannuelle_recherche.pdf

⁵ Enquête sur le financement de la recherche publique. Sondage en ligne du 19 Avril au 2 mai 2019. <https://societes-savantes.fr/wp-content/uploads/2019/05/Synthese-enquete-financement-socacad-2019-05-03.pdf>

⁶ Dans une lettre signée par la quasi-totalité des président.e.s de section du Comité national de la recherche scientifique, des président.e.s des conseils scientifiques des Instituts du CNRS, la présidente du Conseil scientifique du CNRS, Dorothée Berthomieu, a d'ailleurs écrit que « *Ce dont le CNRS a cruellement besoin, pour mobiliser les énergies, c'est d'un soutien beaucoup plus fort aux collectifs de travail (équipes, laboratoires) et aux coopérations qui s'y déploient. Ce soutien doit notamment passer par des recrutements scientifiques pérennes – techniciennes et techniciens, ingénieures et ingénieurs, chercheuses et chercheurs – et l'attribution de moyens financiers décents pour leur permettre de travailler.* » <https://academia.hypotheses.org/6055>

⁷ Morgane J., « Profession scientifique et instruments politiques. L'impact du financement 'sur projet' dans des laboratoires de nanosciences », *Sociologie du Travail*, 53(2), 2011, 234-252. Barrier J., « La science en projets : financements sur projet, autonomie professionnelle et transformations du travail des chercheurs académiques », *Sociologie du Travail*, 53(4), 2011, p. 515-536.

⁸ Une évaluation du programme *For girls in science*, pour lutter contre les stéréotypes de genre dans l'orientation vers des filières scientifiques, montre que le « role model » des doctorantes et post-doctorantes n'est pas significatif sur l'orientation, contrairement aux scientifiques de l'Oréal dont la situation professionnelle a pu être perçue comme plus attractive : <https://www.ipp.eu/wp-content/uploads/2019/09/n45-notesIPP-septembre2019.pdf>

⁹ https://www.lemonde.fr/idees/article/2020/02/10/loi-de-programmation-pluriannuelle-de-la-recherche-une-reforme-neoliberale-contre-la-science-et-les-femmes_6029018_3232.html

¹⁰ <https://comite-ethique.cnrs.fr/avis-comets-lppr/>

¹¹ <https://anr.fr/fileadmin/documents/2020/PA-Genre-ANR.pdf>

¹² Sigles : JCJC = Jeunes chercheuses et jeunes chercheurs / PRC = Projet de recherche collaborative / PRCE = Projet de recherche collaborative Entreprise.

¹³ Pigeyre F., Valette A. « Les carrières des femmes à l'université. Les palmes de verre du cocotier », *Revue française de gestion*, 151(4), 2004, p. 173-189. Rogers R. et Molinier P., *Les femmes dans le monde académique. Perspectives comparatives*, Presses universitaires de Rennes, 2016.

¹⁴ Exemple de l'Espagne et de l'Italie : Bagues, M., Sylos-Labini, M., & Zinovyeva, N., « Does the gender composition of scientific committees matter ? », *The American Economic Review*, 107(4), 2017, p. 1207-1238.

¹⁵ <https://www.ccomptes.fr/fr/publications/levolution-et-les-conditions-de-maitrise-du-credit-dimpot-en-faveur-de-la-recherche>

¹⁶ Devreux A.-M., *Les sciences et le genre. Déjouer l'androcentrisme*, Presses Universitaires de Rennes, 2016.

¹⁷ http://ec.europa.eu/research/pdf/199627_2014%202971_rtd_report.pdf

¹⁸ <https://www.futura-sciences.com/sante/actualites/corps-humain-avoir-plus-chercheuses-important-sante-femmes-82519/>

¹⁹ http://www.clora.eu/images/document_utile/cr-jt-andquot-prise-en-compte-du-sexe-et-du-genre-dans-la-recherche-et-la-promotion-de-l-egalite-des-genres-pourquoi-comment-26-avril-2018-2019-03-28.pdf

²⁰ <https://institut-du-genre.fr/fr/ressources/formations-de-masters-en-etudes-de/>

²¹ L'Institut du Genre, fondé en 2012 à l'initiative de l'INSHS du CNRS est l'une des initiatives institutionnelles les plus abouties de soutien aux études de genre. Toutefois, les financements offerts sont limités (5.000 euros par projet) et de courte durée (12 mois), ce qui ne correspond pas au besoin d'inscrire la recherche dans le temps long.

²² L'Institut Emilie du Châtelet (IEC) avait été créé en 2006 sous l'impulsion de la région Ile-de-France. De 2012 à 2017, l'Institut avait piloté, avec l'ARDIS le DIM « genre, inégalités, discriminations ». Le retrait du soutien régional annoncé en 2016 a fortement réduit l'ampleur des actions de l'institut.

²³ <http://www.cnrs.fr/mi/spip.php?article87>

²⁴ <https://anr.fr/fileadmin/documents/2020/PA-Genre-ANR.pdf>

²⁵ <https://www.nsf.gov/pubs/2016/nsf16594/nsf16594.htm>

²⁶ Zippel K., Ferree M. M., « Organizational interventions and the creation of gendered knowledge: US universities and NSF ADVANCE », *Gender, Work & Organization*, 2019, 26(6), p. 805-821.

²⁷ https://ec.europa.eu/research/science-society/document_library/pdf_06/structural-changes-final-report_en.pdf