

LES CAHIERS  
DE LA FONDATION

Challenge n°1

---

# SEXISME

ANALYSER  
LES OBSTACLES PROFESSIONNELS  
RENCONTRÉS PAR  
LES FEMMES SCIENTIFIQUES



La condition des femmes s'est globalement améliorée, elles ont un meilleur accès à l'éducation et aux fonctions dirigeantes. Le mouvement #MeToo a non seulement donné l'opportunité aux femmes de libérer la parole sur le harcèlement sexuel, mais a également mis en lumière le problème du sexisme au travail. Bien que le mouvement #MeToo émane de l'industrie du divertissement, l'égalité et la dénonciation de certains comportements sont désormais une préoccupation majeure dans tous les secteurs.

Tous sauf un. Le monde de la science n'a pas encore fait sa révolution féministe. Certains diront que le nombre légèrement croissant de femmes occupant des postes à responsabilité dans des établissements universitaires ou des institutions scientifiques est un signe suffisant de progrès. Oui, néanmoins, il occulte les difficultés systémiques auxquelles les femmes sont confrontées.

Afin d'identifier et d'analyser l'étendue et l'impact de ces obstacles, la Fondation L'Oréal a mené un sondage auprès des anciennes lauréates et boursières du programme L'Oréal-UNESCO *Pour les Femmes et la Science*, toutes reconnues pour leur excellence scientifique en biologie, chimie... ou encore en informatique.

Au sein des nombreuses barrières identifiées par l'étude, les femmes soulignent clairement deux obstacles principaux à leur progression. Le premier est la difficulté d'établir un équilibre vie professionnelle - vie privée. Le deuxième est le harcèlement sexuel. Plus de la moitié des femmes interrogées, qui sont toutes des scientifiques renommées, ont souffert d'une façon ou d'une autre, de sexisme ou de harcèlement sexuel.

Ce qui m'a également frappé au sein de cette étude est le besoin évident de mettre en lumière ces difficultés. Les institutions scientifiques doivent reconnaître l'ampleur du sujet, avant de pouvoir le traiter. Ce n'est qu'ensuite que les organisations pourront, au-delà de changements incrémentaux, passer à de plus larges réformes structurelles et culturelles.

Depuis plus de deux décennies, la Fondation L'Oréal soutient les femmes dans le domaine scientifique. Mais tous nos efforts seront vains si les femmes continuent à faire face à ces mêmes obstacles qui les freinent aujourd'hui. Nous ne pouvons pas encourager les femmes et les filles à choisir des carrières scientifiques si nous ne prenons pas position contre la discrimination sexiste dont elles sont encore victimes.

Le monde a besoin de science, et la science a besoin des femmes. Elle a besoin de leurs perspectives diverses, de leur capacité d'innovation et de leur créativité pour faire face aux défis du changement climatique, des nouvelles maladies et des nouvelles technologies. Avec les résultats de cette étude, nous espérons aider la communauté scientifique à mieux soutenir la progression des femmes en son sein, pour le plus grand bien de nos sociétés et de leur avenir.

**Alexandra Pall**

*Directrice Générale de la Fondation L'Oréal*

## À PROPOS DE L'ÉTUDE

Ces dernières années, le nombre de femmes travaillant dans le domaine de la recherche scientifique a augmenté. Cependant, elles continuent d'être sous-représentées dans les universités et autres institutions scientifiques. Bien que plus de la moitié des doctorants soient des femmes, celles-ci ne représentent que 20 à 33 % des professeurs titulaires aux États-Unis et en Europe. Ce chiffre tombe à 5 % dans des domaines comme l'ingénierie. Les données sont claires : il reste encore beaucoup à faire pour lutter contre l'inégalité entre les femmes et les hommes dans les sciences.

*SEXISME - Analyser les obstacles professionnels rencontrés par les femmes scientifiques* est un rapport sur la difficulté d'être une femme travaillant dans les sciences aujourd'hui. La grande majorité des anciennes lauréates et boursières du programme L'Oréal-UNESCO *Pour les Femmes et la Science* s'accordent à dire que les femmes ont du mal à progresser dans les sciences en raison de leur genre.

La Fondation L'Oréal a commandé cette étude, menée par Kite Insight, dans le but de déterminer les difficultés auxquelles les femmes scientifiques ont fait face dans leur carrière, et la façon dont elles les ont surmontées. Au total, 327 femmes sur 668 contactées par le programme L'Oréal-UNESCO *Pour les Femmes et la Science* ont participé à cette étude. Elles ont répondu à des questions sur leurs expériences professionnelles dans une enquête en ligne et lors d'entretiens téléphoniques. L'étude a été menée du 29 janvier au 11 février 2019.

Le rapport offre un regard unique sur l'avis de certaines des plus grandes femmes scientifiques du monde entier. Evidemment, les données ne peuvent prétendre représenter toutes les femmes engagées dans les sciences. Les anciennes lauréates et boursières du programme L'Oréal-UNESCO *Pour les Femmes et la Science* constituent un petit groupe privilégié car reconnues pour leur excellence scientifique. Malgré cela, il est probable que leur expérience fasse écho plus largement à celle d'autres femmes travaillant dans des institutions scientifiques.

**Consultez l'étude complète sur le site de la Fondation : [fondationloreal.com](http://fondationloreal.com)**

## FONDATION L'ORÉAL

La Fondation L'Oréal est engagée dans la promotion des femmes. Depuis 1998, elle rend hommage aux femmes à la pointe de la science avec son programme L'Oréal-UNESCO *Pour les Femmes et la Science*. Chaque année, cinq femmes provenant de différentes régions du monde sont récompensées pour leur contribution dans leur domaine d'expertise. Le programme L'Oréal-UNESCO *Pour les Femmes et la Science* soutient également des centaines de jeunes scientifiques talentueuses avec son programme de bourses.

## AU TRAVAIL

# 62%

des femmes interrogées déclarent avoir fait l'objet de préjugés sur leur lieu de travail en raison de leur genre.

“J’ai beaucoup aimé votre conférence, vous pensez comme un homme”

commentaire fait par un professeur à la suite d'une conférence dans un prestigieux institut européen

## COMMENT LE SEXISME EMPÊCHE LES FEMMES D'AVANCER

Dans de nombreuses institutions universitaires, la culture du lieu de travail est une barrière à l'évolution des femmes.

(3% sans réponse)

- Tout à fait d'accord
- D'accord
- Partiellement d'accord
- Ni d'accord ni pas d'accord
- Partiellement pas d'accord
- Pas d'accord
- Pas du tout d'accord
- Sans opinion



Le sexisme est l'un des obstacles les plus courants auxquels se heurtent les femmes travaillant dans le milieu scientifique. Il peut avoir sur elles un impact au quotidien et les empêcher d'avancer en créant un environnement de travail qui les marginalise.

### Que représente un nom ?

Ces dernières années et dans la plupart des régions du monde, des mesures ont été prises en faveur du recrutement et de la promotion des femmes. Néanmoins, des discriminations structurelles persistent. Les femmes ont moins de chances d'être publiées, ce qui signifie qu'elles manquent de précieuses occasions d'évoluer dans leur carrière. Certaines racontent même avoir été encouragées à utiliser leurs initiales plutôt que leur nom complet pour maximiser leurs chances de réussite, une pratique que les femmes concernées qualifient d'« inacceptable ». Au total, 61 % des femmes interrogées ont déclaré avoir rencontré des « problèmes concernant la propriété ou le statut d'auteur principal » de leurs travaux.

### La femme invisible

Les femmes sont souvent omises pour des rôles importants, comme celui de faire partie d'un jury ou, par exemple, pour rejoindre le comité de rédaction d'un journal. Ces postes ont non seulement un certain prestige mais sont également une véritable opportunité

pour les scientifiques de promouvoir leur carrière. Ce manque de visibilité empêche les femmes d'être vues comme des acteurs clés et d'évoluer dans leur domaine.

### Elles sont laissées pour compte

La culture d'une organisation joue un rôle important dans la motivation des employés et la stimulation de leur productivité. Cependant, dans un monde scientifique dominé par les hommes, les femmes se sentent exclues du « cercle rapproché », celui des relations sociales informelles où sont partagés des idées, des sujets ou des opportunités importantes. Les remarques imprévisibles, les blagues sexistes et les préjugés sur les femmes peuvent également créer un environnement de travail hostile. Ils peuvent affecter la confiance en soi des femmes, incitant certaines d'entre elles à démissionner. Plus de la moitié des femmes interrogées ont déclaré que la perte de confiance en elles avait eu un impact direct sur leurs choix de carrière, comme sur le fait de demander une bourse par exemple.

## AU TRAVAIL

# SOLUTIONS

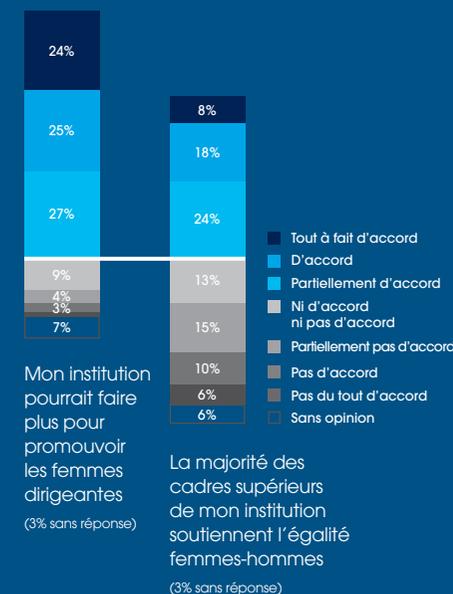
Lutter contre le sexisme au travail consiste à capitaliser sur les meilleures pratiques en la matière et à reconnaître l'ampleur des difficultés auxquelles les femmes doivent faire face. C'est en identifiant les problèmes, que l'on peut apporter des changements significatifs.

# 76%

des femmes interrogées ont déclaré que leur institution pourrait faire plus pour promouvoir les femmes dirigeantes.

## LES DIFFÉRENTS MOYENS DE LUTTER CONTRE LE SEXISME AU TRAVAIL

“Les changements de politique et la prise de conscience accrue ont changé beaucoup de choses dans notre université.”



### Les choses avancent doucement mais sûrement

Le nombre de femmes travaillant dans les sciences a considérablement augmenté au cours des quinze dernières années. Dans certains cas, aborder les difficultés rencontrées par les femmes au travail constitue un vrai progrès. Aux États-Unis, un rapport de 2007 rédigé par les Académies nationales des sciences, de l'ingénierie et de la médecine a engendré un certain nombre d'initiatives publiques visant à faire tomber les préjugés sexistes. Les institutions doivent tirer parti de ces succès antérieurs afin de changer la culture du travail.

### Nommer les choses. Changer les choses.

Les institutions scientifiques doivent en faire davantage pour identifier et mesurer l'ampleur du sexisme sur le lieu de travail. Dans les années 90, un groupe de femmes du MIT a rassemblé des éléments prouvant qu'elles étaient systématiquement privées

de toute perspective d'évolution de carrière, poussant ainsi l'université à changer les choses. Parmi les femmes interrogées, un certain nombre a déclaré avoir participé à des initiatives similaires. L'une d'entre elles a écrit avoir fait partie d'un comité qui proposait avec succès des changements de politique concernant les inégalités de salaire et de promotion des femmes.

### Investir, investir, investir

La transparence en matière de salaire et de promotion est une priorité toute aussi importante qu'un financement équitable. Au début de leur carrière, les femmes reçoivent moins de fonds de la part des universités mais également moins de subventions. Il faut davantage de fonds externes, tels que les bourses L'Oréal-UNESCO *Pour les Femmes et la Science*, pour aider les femmes à réussir.



## ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

# 61%

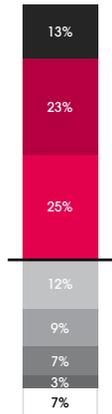
des femmes interrogées s'accordent à dire que la façon dont les carrières scientifiques sont structurées est une barrière à l'évolution des femmes.

“On devrait accorder plus d'importance à la qualité du travail qu'au nombre de publications.”

## EN SCIENCE L'IMPOSSIBILITÉ DU "TOUT AVOIR"

La façon dont les institutions et les carrières scientifiques sont structurées est une barrière à l'avancée des femmes (2% sans réponse)

- Tout à fait d'accord
- D'accord
- Partiellement d'accord
- Ni d'accord ni pas d'accord
- Partiellement pas d'accord
- Pas d'accord
- Pas du tout d'accord
- Sans opinion



Les scientifiques doivent décrocher une série de bourses, de postes d'enseignement et de recherche peu rémunérés s'ils veulent réussir dans le milieu universitaire. Cependant, pour beaucoup de femmes ayant une famille, les exigences et l'instabilité de ces emplois peuvent les empêcher d'évoluer à un moment critique de leur carrière.

### Ici aujourd'hui, oubliées demain

La moitié des femmes qui poursuivent une carrière dans une institution scientifique abandonnent après cinq ans. Pour de nombreuses femmes entre 25 et 34 ans, cela peut s'expliquer par le manque de stabilité financière et de l'emploi. Les postes postdoctoraux peu rémunérés et les contrats à durée déterminée sont monnaie courante et ne vont généralement pas de pair avec l'augmentation du coût de la vie ou le projet de fonder une famille. Au total, près de 40 % des femmes interrogées ont cité la précarité comme un obstacle majeur à leur carrière (il pourrait en être de même néanmoins pour leurs homologues masculins).

### Les mères victimes de sexisme

Les mères se voient parfois reprocher d'accorder moins de temps à leur carrière ou d'être moins compétentes. Un certain nombre de sondées ont déclaré ne pas avoir obtenu de promotion en raison de leurs évaluations de performance « inférieures à la moyenne » pendant leur grossesse ou

avoir été renvoyée de certains projets à leur retour de congé maternité. Une étudiante en médecine raconte s'être vue traitée d'« irresponsable » car elle attendait un enfant pendant son internat et que son contrat temporaire ne serait pas renouvelé en raison de son choix de fonder une famille. Presque la moitié des femmes interrogées s'accordent à dire que « les femmes qui choisissent d'avoir des enfants sont traitées différemment ».

### Équilibre vie professionnelle - vie privée

La plus grande difficulté pour les femmes est de concilier famille et travail. Assister à des conférences loin de chez soi et travailler à des heures tardives peut être difficile pour des mères de famille, surtout si elles sont la principale personne responsable de la famille. Cela peut limiter leur capacité à développer leur réseau et à faire progresser leur carrière. 60 % des femmes interrogées ont déclaré que leurs objectifs professionnels avaient un impact direct sur leurs décisions personnelles, comme le fait d'avoir un enfant par exemple.

# ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

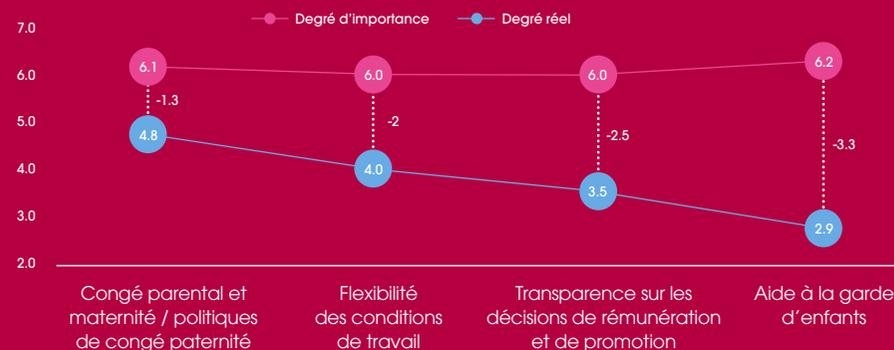
# SOLUTIONS

Les institutions scientifiques doivent repenser leurs conditions de travail. En facilitant un congé parental et des politiques en matière de garde d'enfants et de promotion, les employeurs offrent aux femmes plus de possibilités de réussir.

“J’ai été écartée de mon poste de conférencière car j’étais enceinte.”

# COMMENT FAIRE PROGRESSER LES FEMMES DANS LEUR MILIEU PROFESSIONNEL

Écart, pour les femmes interrogées, entre l'importance des initiatives et des pratiques nécessaires à l'avancement des femmes scientifiques et la réalité constatée dans leur milieu professionnel (échelle de 1 à 7)



## Pour des congés égaux

L'inégalité des congés parentaux renforce le déterminisme de genre des rôles masculins et féminins à la maison et au travail. Les institutions scientifiques peuvent lutter contre ce déterminisme et l'inégalité envers les mères de famille en proposant des congés parentaux égaux. Si tous les employés passaient autant de temps avec leurs enfants, il y aurait moins de discrimination envers les mères de famille.

## Aide à la garde d'enfants

L'aide à la garde d'enfants est essentielle pour permettre aux femmes de progresser dans leur carrière. Les scientifiques sont souvent amenés à se déplacer pour leur travail, rendant les besoins en matière de

garde d'enfants encore plus importants. Les employeurs peuvent réduire ces coûts en proposant des aides pour organiser la garde des enfants ou en encourageant les mères qui allaitent à voyager avec leurs enfants. Les femmes interrogées ont également recommandé de proposer des services de garde d'enfants sur leur lieu de travail.

## La qualité plus que la quantité

Le volume de publications constituant un critère de promotion, les femmes qui partent en congé maternité ou s'absentent pour d'autres obligations familiales sont largement pénalisées. Les institutions scientifiques peuvent égaliser les chances en mettant davantage l'accent sur la qualité du travail.

## SEXISME ET HARCÈLEMENT

# 47%

des femmes interrogées déclarent avoir été victimes de harcèlement sexuel ou de sexisme sur leur lieu de travail.

“ Une scientifique interrogée a déclaré que son directeur de thèse faisait constamment des remarques qui la mettaient mal à l’aise. ”

## LES FONDEMENTS D'UN ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL HOSTILE



Au cours des 12 derniers mois, à quelle fréquence quelqu'un au travail a-t-il :



Raconté une histoire/blague sexiste que vous trouvez offensante ?  
(Sans opinion = 8%)



Fait une remarque offensante concernant votre apparence, votre corps ou votre vie sexuelle ?  
(Sans opinion = 10%)



Agit de manière humiliante ou condescendante envers vous en raison de votre sexe ?  
(Sans opinion = 8%)

Le harcèlement sexuel se définit comme une attention, une remarque verbale ou un comportement physique malvenus et de nature sexuelle. Le sexisme englobe également les blagues et remarques sexistes. Il peut créer un environnement de travail toxique qui affecte le bien-être des femmes et leur capacité à évoluer dans leur travail.

### La « chérie » de personne

Le harcèlement sexuel et le sexisme sont un problème mondial. Entre 30 et 50 % des femmes scientifiques interrogées dans différents pays du monde ont déclaré en avoir été victimes, rien qu'au cours de l'année qui vient de s'écouler. Pour certaines, il s'agissait d'une blague ou d'une anecdote sexiste, et pour d'autres, d'une remarque insultante à l'égard des femmes. Même si ces actes peuvent sembler « mineur », cela peut créer un environnement de travail hostile pour les femmes.

Plus d'un tiers (34 %) des femmes scientifiques interrogées ont entendu des remarques désobligeantes sur les femmes, leur physique ou leur vie sexuelle. Le harcèlement et les agressions sexuelles peuvent quant à eux être utilisés comme menace sur l'emploi ou l'évolution. Une femme interrogée écrit

avoir été agressée sexuellement pendant ses années d'étude universitaires par un confrencier qui lui disait qu'il ne lui validerait le cours que si elle répondait à ses avances.

### Aucun recours

De nombreuses institutions manquent de ressources pour faire face au harcèlement sexuel. Si les femmes se sentent mal à l'aise ou en danger au travail, cela peut avoir un impact sur leur façon d'interagir avec leurs collègues, les empêchant de travailler de façon efficace. 51 % des femmes interrogées ont déclaré avoir fait le choix d'éviter leur agresseur plutôt que de le dénoncer, en partie à cause de ce qu'elles décrivent comme un manque de compréhension ou d'action de la part de leur employeur. Un plus petit groupe dit avoir eu recours à des mesures plus drastiques, comme changer de d'emploi par exemple.

## SEXISME ET HARCÈLEMENT

# SOLUTIONS

Les efforts pour lutter contre le harcèlement sexuel et le sexisme sont extrêmement hétérogènes dans le monde. Les institutions doivent adopter des politiques et des procédures plus efficaces pour créer des environnements de travail plus sûrs pour les femmes.

SEULEMENT

# 18%

des femmes interrogées se sont accordées à dire que le personnel avait été suffisamment formé pour faire face au harcèlement sexuel.

## LES DIFFÉRENTS MOYENS DE FAIRE FACE AU HARCÈLEMENT SEXUEL ET AU SEXISME

“ [On ne nous met pas en garde] avant que la situation ne devienne vraiment dramatique. ”

La direction et les services compétents de mon lieu de travail prennent toujours les accusations d'agression et de harcèlement sexuel au sérieux.  
(11% sans réponse)

- Sans opinion
- Pas du tout d'accord
- Pas d'accord
- Partiellement pas d'accord
- Ni d'accord ni pas d'accord
- Partiellement d'accord
- D'accord
- Tout à fait d'accord



### Prendre le problème au sérieux

Les institutions scientifiques ont besoin d'un changement drastique pour lutter contre le harcèlement sexuel. Cela consiste d'abord à s'assurer que les responsables prennent tous les signalements de harcèlement sexuel au sérieux et offrent aux victimes le soutien dont elles ont besoin.

### Programmes de formation

De nombreuses politiques contre le harcèlement sexuel ne fonctionnent pas. Cela peut s'expliquer en partie par le fait que les étudiants et le personnel des institutions scientifiques n'ont pas reçu de formation adaptée. Seulement 25% des

femmes interrogées disent être satisfaites des politiques mises en place dans leur lieu de travail.

### Une politique qui fonctionne

Sans politique efficace, le harcèlement sexuel demeurera un problème majeur sur le lieu de travail. Les institutions doivent mettre en place des procédures complètes sur la façon de lutter contre le harcèlement sexuel, allant de la prévention, aux réactions à adopter en passant par la mesure précise de leur impact. Il en va de la responsabilité des dirigeants des institutions scientifiques de mettre ces procédures en place.

## CE QUE LES HOMMES PEUVENT FAIRE

La plupart des postes dirigeants dans les institutions scientifiques sont détenus par des hommes. C'est la raison pour laquelle il est si important de les impliquer dans le combat pour l'égalité des genres qui bénéficiera tant aux hommes qu'aux femmes.



### MANAGEMENT INCLUSION

L'engagement des dirigeants est essentiel pour permettre tant aux femmes qu'aux hommes de réussir. Mettez les femmes en avant en les intégrant à des projets et en les invitant à rejoindre une équipe. Montrez-leur votre soutien par des actions plutôt que par des mots.

Prenez le temps d'évaluer de façon régulière si les hommes et les femmes bénéficient des mêmes opportunités: les femmes sont-elles moins nombreuses que leurs collègues masculins dans les équipes ? Sont-elles publiées moins fréquemment ? Qui reçoit la majorité des subventions ? Pensez à la façon dont vous pouvez améliorer les choses et prenez des mesures pour apporter des changements.



### DEMANDEZ AUX FEMMES CE DONT ELLES ONT BESOIN

Au lieu de présumer ce dont les femmes auraient besoin, posez leur la question. Certains responsables pourtant bien intentionnés peuvent empêcher les femmes d'avancer sous prétexte de réduire leur stress ou d'améliorer leur équilibre vie professionnelle - vie privée.

#### Le risque d'inaction

La science se nourrit de différents points de vue et d'expertises. Cependant, il semble que de nombreuses institutions scientifiques manquent une occasion cruciale de recruter et d'accompagner des candidates talentueuses à cause du sexisme et de la discrimination envers les femmes. Si les hommes n'agissent pas, les conséquences sont claires : les femmes les plus brillantes partiront dans d'autres secteurs et la qualité de la science en souffrira.



### SIGNER UN ENGAGEMENT

Agissez en refusant de participer à des conférences ou à des débats où les femmes sont sous-représentées. Ou profitez-en pour proposer votre place de conférencier à une collègue femme.

Tous doivent agir en tenant compte des progrès réalisés au cours des dix dernières années. Cela implique de changer un certain nombre de pratiques comme le processus de recrutement ou le congé parental. « Les hommes devraient prendre un peu plus en charge les enfants et les tâches ménagères. Aujourd'hui, ces responsabilités incombent aux femmes. Le monde académique aura du mal à changer si ce contexte social ne change pas non plus. »

“ L'égalité des sexes n'est pas un problème auquel il faut trouver une solution, mais plutôt un changement qu'il faut gérer de façon continue. ”

Lawrence Bacow  
Président de l'université d'Harvard

**Illustrations :** Asia Pietrzyk

**Papier de la couverture :** Sirio Color Lampona - Issu de forêts gérées durablement

**Papier des pages intérieures :** Nautilus - 100% recyclé

