

17^{ème} Colloque Annuel de Femmes & Sciences

“Mentorat, Coaching
& Accompagnement professionnel
des femmes scientifiques
dans le public et dans le privé”

10 NOV. 2017

à Montpellier



www.femmesetsciences.fr

**« Mentorat, coaching et accompagnement
professionnel des femmes scientifiques
dans le public et le privé »**

17^{ème} Colloque de l'association Femmes & Sciences,

en partenariat avec

**le ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche
et de l'Innovation**



organisé à la Maison des Étudiants Aimé Schoenig, Montpellier

le 10 novembre 2017

Ce document est téléchargeable à l'adresse

<http://www.femmesetsciences.fr/colloques/colloque-2017/>

Association Femmes & Sciences

7 rue Lamennais, 75008 Paris

Tél : (33) (0)1 47 70 85 35

courriel : secretariat@femmesetsciences.fr

<http://www.femmesetsciences.fr>





Une assistance attentive

Un accueil jeune et sympathique



De gauche à droite :
Madame Armande
Le Pellec Muller,
Recteur de la région
académique
Occitanie
et les organisatrices
Pascale Perrin
et May Morris

SOMMAIRE

p.9 **INTRODUCTION**

p.10 **May MORRIS**, responsable du programme de mentorat à Montpellier

p.13 **Philippe AUGÉ**, président de l'université de Montpellier

p.16 **Christian LAVERGNE**, vice-président de la COMUE de Montpellier

p.18 **Sylvaine TURCK-CHIÈZE**, présidente de l'association Femmes & Sciences

p.25 **I. REGARDS HISTORIQUE ET SOCIO-CULTUREL SUR LE SOUTIEN DES FILLES ET DES FEMMES**

Thème animé par Pascale PERRIN

p.27 **Anne-Marie COSTALAT-FOUNEAU**, professeure à l'Université Montpellier III Paul Valéry

p.28 **Judith LARNAUD**, coordinatrice de projets La Coulisse à Montpellier

p.33 **II. EXEMPLES DE MENTORAT DANS LE PUBLIC : EXPÉRIENCES À L'ÉTRANGER**

Thème animé par Claudine HERMANN

p.35 **Mentorat et promotion des carrières dans les hautes écoles en Suisse - Hélène FUEGER**, déléguée à l'égalité, École polytechnique fédérale de Lausanne (EPFL), Suisse

p.41 **Le mentorat et les activités de l'association BeWiSe - Tania VAN LOON**, présidente de l'association BeWiSe, Belgique

p.46 **Mon expérience du programme de mentorat de l'association MASS-AWIS, États-Unis - Marina KVASKOFF**, Inserm et association Femmes & Sciences

**p.55 III. EXEMPLES DE MENTORAT DANS LE PUBLIC :
EXPÉRIENCES EN FRANCE**

Thème animé par Delphine MURIAUX

p.56 Du mentorat pour les jeunes physiciennes à la Société française de physique (SFP). Pourquoi ? Comment ? - Caroline CHAMPENOIS, Groupe Femmes et Physique de la SFP et association Femmes & Sciences

p.62 Programme de mentorat de Femmes & Sciences pour doctorantes et post-doctorantes, Montpellier (2015-2017) - May MORRIS, association Femmes & Sciences

p.68 Table ronde : témoignages de mentors et mentorées de l'école doctorale CBS2 de Montpellier : Florence APPARAILLY, Elsa COMPTE et Mirella NADER ; Celia LÓPEZ HERRERA, Laetitia THEY, Rita VICENTE et Oriane VILLARD.

**p.81 IV. PROGRAMMES DE COACHING/ACCOMPAGNEMENT
DANS LE PRIVÉ**

Thème animé par Julie BAYLE

p.82 Table ronde, avec les témoignages de : Liliane DORVEAUX, EPF, Elles bougent ! ; Mélanie GRISVARD, formatrice et coach du développement professionnel par la créativité ; Sylvie LE DOUARAN, TOTAL ; Karine PUGET, GENEPEP ; Hélène QUILLAUD, IBM et Christelle VEZZANI, DELL.

p.109 V. MENTORAT DU PUBLIC VERS LE PRIVÉ

Thème animé par Evelyne NAKACHE

p.110 Table ronde avec Catherine DELOCHE-BENSMINE et Thomas LUCAND, Fondation L'Oréal ; Cécile ECHALIER et Maria MORIEL CARRETERO, lauréates montpelliéraines de bourses L'Oréal 2016 et Pierre LAMBLIN, directeur des Études et Recherches APEC.

p.121 VI. MENTORAT DANS LE PUBLIC : LE POINT DE VUE DES INSTITUTIONS FRANÇAISES

Thème animé par Sylvaine TURCK-CHIÈZE

p.122 Chantal MARION, vice-présidente de Montpellier Méditerranée Métropole, déléguée au développement économique, à l'enseignement supérieur et à la recherche, à l'innovation, à l'international et à l'artisanat ;

p.124 Anne-Lucie WACK, présidente de la CGE et directrice générale de Montpellier SupAgro

p.131 Table ronde de représentant·e·s des institutions scientifiques sur la question de l'accompagnement et du mentorat des femmes

Mathieu ARBOGAST, CNRS ; **Mireille BARBASTE**, Inra ; **Armelle BARELLI**, Inserm ; **Vincent FABRE-ROUSSEAU**, Cirad ; **Agnès FICHARD-CARROLL**, université de Montpellier et **Isabelle HENRY**, Ird.

p.147 CONCLUSIONS

p.148 Armande LE PELLEC MULLER, Recteur de la région académique Occitanie.

p. 152 GLOSSAIRE

INTRODUCTION



May MORRIS

*membre du conseil d'administration
de l'association Femmes & Sciences,
responsable du programme de mentorat
à Montpellier*

may.morris@umontpellier.fr

Bonjour à tous et à toutes,

J'ai l'immense honneur et le plaisir de vous accueillir aujourd'hui pour le 17^{ème} colloque de l'association Femmes & Sciences (F&S) portant sur *Le mentorat, le coaching et l'accompagnement professionnel des femmes scientifiques dans le public et le privé.*

J'aimerais vous remercier pour votre présence aujourd'hui, qui témoigne de l'intérêt que vous portez aux stratégies d'accompagnement des femmes scientifiques, mais aussi à l'association Femmes & Sciences.

Je me permettrai d'adresser quelques mots de remerciements avant de passer la parole aux intervenants et intervenante de cette introduction, que je remercie d'honorer ce colloque par leur présence : notre président d'université Monsieur Philippe Augé, le vice-président de la COMUE (Communauté d'universités et établissements) Languedoc-Roussillon Universités Monsieur Christian Lavergne, et la présidente de notre association F&S Madame Sylvaine Turck-Chièze.

Tout d'abord merci à Monsieur Augé, ainsi qu'à Madame Agnès Fichard-Carroll, vice-présidente de l'université de Montpellier, pour nous avoir permis de tenir le colloque dans les murs de l'université, ici à la Maison des Étudiants, et pour avoir soutenu cette manifestation ainsi que notre programme de mentorat depuis le premier jour où nous vous en avons parlé, il y a maintenant deux ans.

Je remercie également très chaleureusement l'école doctorale CBS2 (Sciences chimiques et biologiques pour la santé), la première école doctorale à nous avoir fait confiance en soutenant le programme de mentorat, en particulier Sandrine Urvoy et Michel Désarménien, ainsi que le collège doctoral, et spécialement Marc Bouvy et Cathy Morales, qui a témoigné de son soutien en officialisant le

mentorat comme une « formation à part entière » pour l'ensemble des écoles doctorales.

Mes remerciements vont aux nombreux sponsors et partenaires de longue date que sont le ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation (MESRI), le CNRS, la Fondation L'Oréal, la délégation régionale aux Droits des femmes et à l'Égalité (DRDFE) d'Occitanie. Je suis reconnaissante à la région Occitanie et à Montpellier Méditerranée Métropole, pour leur soutien ainsi qu'aux institutions scientifiques l'Inra, l'Inserm, le Cirad. Enfin, je remercie l'entreprise GENEPEP, dirigée par Karine Puget, et la Banque Populaire du Sud.

Ce qui nous réunit aujourd'hui est la question de l'accompagnement professionnel des femmes scientifiques. Cette problématique est au cœur des préoccupations de notre association depuis de nombreuses années, et la question du mentorat y sommeillait déjà quand j'ai rejoint Femmes et Sciences. Mais c'est en 2013, lorsque j'ai été élue au conseil d'administration de F&S, étant moi-même activement au contact de doctorantes et de post-doctorantes au sein de mon laboratoire, que j'ai décidé de prendre en main cette idée – et de la faire germer en projet avec l'aide précieuse de Claudine Hermann et d'Evelyne Nakache, que je remercie : nous avons beaucoup travaillé et réfléchi pour proposer un programme approprié. Je leur suis reconnaissante pour leur temps et leurs conseils.

Je tiens également à remercier notre présidente d'association, Sylvaine Turck-Chièze, pour nous avoir fait confiance et soutenues pour ce projet, et nous avoir ensuite sollicitées pour organiser le Colloque 2017 de l'association à Montpellier, autour de la question du mentorat. Merci également aux trésorières de F&S Nathalie Vast et Marie-Claude Gaudel, ainsi qu'à notre assistante Françoise Carrasse, pour le travail de logistique important et essentiel à notre bon fonctionnement.

Mais comment s'est faite la cristallisation de notre projet en véritable programme de mentorat... ? En fait ce projet ne s'est concrétisé véritablement que grâce à notre équipe de choc, le noyau dur de notre association à Montpellier, le comité pilote du programme de mentorat : Florence Apparilly, Julie Bayle, Elsa Compte, Delphine Muriaux, Pascale Perrin, Mirella Nader et Martine Lumbreras. Elles se sont investies dans le montage, la gestion et le suivi du programme depuis maintenant trois ans, transformant ainsi un projet pilote de petite envergure, unique en son genre sur le territoire français, en une innovation locale, régionale et nationale, reconnue par nos instances.

Je leur adresse mes remerciements du fond du cœur pour avoir œuvré au programme de mentorat ainsi qu'à l'organisation de ce colloque avec nos collègues parisiennes, dans la joie et la bonne humeur, ainsi qu'à toutes les personnes du comité d'organisation de ce colloque, sans lesquelles nous ne serions pas ici aujourd'hui. Votre temps, votre dynamisme et votre sens de l'entraide et du travail d'équipe ont fait de la préparation et de l'organisation de ce colloque une très belle aventure humaine.

Je terminerai en adressant un mot de remerciement à toutes les intervenantes et tous les intervenants, à l'ensemble des adhérentes F&S qui ont contribué aux préparatifs, ainsi qu'aux doctorantes montpelliéraines très dynamiques qui ont « mis la main à la pâte » pour faire de ce colloque une réussite. Un grand merci à Florence Apparilly, Cécile Bessou, Sylvie Corneille, Anaïs Dréau, Véronique Ezratty, Claudine Hermann, Martine Knibiehler, Marina Kvaskoff, Marie-Blanche Mauhourat, Delphine Muriaux, Pascale Perrin, Véronique Pierron-Bohnes, Mireille Renaud-Mallet, Violaine Roussier-Michon et Sylvaine Turck-Chièze qui ont pris des notes pour les actes et aux photographes Jean-Paul Hermann et Martine Lumbreras.

Philippe AUGÉ
président de l'université de Montpellier

philippe.auge@umontpellier.fr



Mesdames et Messieurs,

C'est avec beaucoup de plaisir que je vous accueille dans cette Maison des Étudiants du site Richter de l'université de Montpellier pour le 17^{ème} colloque de l'association Femmes & Sciences.

Comme vous le savez, cette association a pour missions de renforcer la position des femmes dans les métiers scientifiques et techniques mais également, en amont, d'inciter les jeunes filles à s'orienter vers ces carrières. De tels objectifs font écho aux préoccupations de l'université sur les questions de l'égalité femmes/hommes, même si le champ d'action de la mission Égalité de l'université est plus large.

En effet, les missions égalité des universités ont été reconnues par le législateur à travers la loi Fioraso de 2013, même si certaines existaient déjà, comme à Montpellier. La mission pour l'égalité femmes/hommes de l'université de Montpellier (UM), dont la référente est Agnès Fichard-Carroll, propose une stratégie et un plan d'actions au niveau universitaire, tant pour les personnels enseignantes/enseignantes-chercheuses que pour les personnels administratifs, sans oublier la population étudiante. À l'UM, le bureau égalité femmes/hommes a été placé au sein du service Qualité de vie au travail; il a pour objectif de renforcer la présence des femmes dans tous les organes décisionnels, de rendre plus égalitaires les déroulements de carrière, de lutter contre les différentes formes de harcèlement et, un objectif également visé par votre association, d'augmenter la présence des femmes dans certaines disciplines scientifiques, un sujet qui reste d'actualité.

Sur la question de la représentation des femmes à l'université, la loi Pécresse de 2007 avait pour objectif d'instaurer une meilleure représentation des femmes dans les instances de direction. Le législateur est venu préciser cet objectif comme une obligation de parité dans la composition des différentes listes pour les conseils centraux ou de composantes qui sont donc maintenant équilibrés.

Un deuxième élément concerne l'augmentation de la présence des femmes, notamment des enseignantes-chercheuses, dans certaines disciplines. Un effort a été fait, globalement, mais l'effet ne se retrouve pas dans l'ensemble des disciplines : l'égalité se manifeste clairement à travers les voies de recrutement et dans les compositions de certaines sections du Conseil National des Universités (CNU) et autres organismes, mais dans certaines disciplines, en santé ou en sciences exactes par exemple, la parité n'est pas atteinte. Derrière une représentation globale apparemment équilibrée, il faut aussi distinguer la situation respective dans les corps des professeures et des maîtresses de conférences (les collèges A et B). Les professeures d'université et notamment les professeures d'université-praticiennes hospitalières (PU-PH) restent largement minoritaires. Nous ne pouvons pas nous en satisfaire, il faut travailler davantage la question, des réflexions doivent être entamées.

Dans le public des étudiantes et des étudiants, nous assistons en général à une féminisation de l'auditoire dans les établissements d'enseignement supérieur mais une analyse fine fait apparaître des disparités. Dans les domaines du droit, de l'économie, de la gestion, des sciences sociales, de la santé, la féminisation est importante. En revanche d'autres domaines scientifiques et techniques restent encore à féminiser, par exemple certaines filières d'instituts universitaires de technologie (IUT) où un travail important est à faire pour attirer des femmes en faisant naître « l'envie de »... Il faut faire connaître ces disciplines, ne pas céder à certains clichés, comme pour les domaines de la mécanique ou de la robotique par exemple, qui « ne seraient pas des filières pour les jeunes filles »...

Certains éléments permettent de corriger ces situations, des dispositifs sont réalisés au niveau des rectorats et d'autres acteurs publics, qu'il s'agisse d'information en milieu scolaire, ou d'échanges pour rectifier les idées reçues. Il faut donc aller vers les jeunes filles, et parallèlement faire évoluer les clichés dans les esprits des générations précédentes (parents et grands-parents) pour inculquer aux jeunes cette « envie de » ...

Des améliorations sont à noter cependant: les femmes sont près de 30% parmi les ingénieur·e·s diplômé·e·s, un pourcentage qui ne cesse d'augmenter. Dans les pays européens, dans la tranche d'âge 30-34 ans, les femmes sont plus diplômées que les hommes. Avant même l'égalité des niveaux de rémunération entre femmes et hommes, se pose le problème de l'insertion professionnelle des femmes dans les secteurs où le diplôme amène à l'emploi : il y a là aussi un travail à effectuer sur les représentations des différents métiers. Au niveau de l'UM, par exemple à la faculté des Sciences, nous collaborons avec des associations dans le secteur des mathématiques comme *femmes et*

mathématiques et Animath, associations qui organisent des rencontres entre étudiantes, jeunes doctorantes, mathématiciennes professionnelles.

Plus directement en lien avec la thématique de cette journée, nous avons à l'UM une *coach* professionnelle qui propose un accompagnement individuel aux agents. Il existe également un dispositif spécifique pour aider les agents à la préparation aux concours, porté par la direction des Ressources humaines. Ces dispositifs s'adressent aussi bien aux femmes qu'aux hommes mais ce sont les femmes en priorité qui y ont recours. Nous avons également mis en place le programme *Springboard*, tremplin pour la réussite des femmes, qui s'adresse aux enseignantes, enseignantes-chercheuses pour les aider à prendre en main leurs carrières, à réfléchir à leurs trajets d'évolution.

Le nouveau collège doctoral de l'UM, avec son directeur Marc Bouvy, met aussi en place des actions spécifiques de sensibilisation et de professionnalisation, je le remercie ici pour tout ce qui est fait au niveau de toutes les écoles doctorales.

Toutes ces actions et propositions qui s'intéressent à l'individu dans sa globalité, au niveau de sa formation ou de sa carrière, sont soutenues par des arbitrages budgétaires. En développant ses actions pour l'égalité, l'université ou les organismes remplissent ainsi leur mission de responsabilité sociale ou sociétale. Ces initiatives ont été, sont et seront nécessaires.

Je vous remercie pour l'énergie déployée pour cette cause ; merci tout particulièrement à Agnès Fichard-Carroll, vice-présidente déléguée et référente égalité femmes/hommes, qui travaille depuis des années sur cette thématique, d'abord pour l'université de Montpellier 2 et maintenant pour l'université de Montpellier.

Je souhaite une très bonne journée d'échanges à vous toutes et tous et vous invite à revenir ici pour un prochain colloque de l'association Femmes & Sciences.

Christian LAVERGNE
*vice-président de la COMUE
de Montpellier*



christian.lavergne@lr-montpellier.fr

Bonjour à vous,

Je représente aujourd'hui le président de la COMUE (communauté d'universités et établissements), Gilles Halbout, qui s'excuse de son absence, étant actuellement en déplacement à l'étranger. La COMUE se veut toujours un partenaire privilégié de manifestations scientifiques de la région, de ce genre de manifestation autour d'une politique scientifique et de la diffusion, en particulier au sens hommes/femmes.

J'irai dans le même sens que Philippe Augé dans son introduction. Aujourd'hui vous allez parler du mentorat : cela veut donc dire que le personnel de nos institutions est déjà impliqué dans ce vecteur de transmission des savoirs, mais en même temps il faut amener le public féminin à la culture scientifique ; et ceci, c'est à la fois au niveau de la formation, de la diffusion de la culture scientifique et de la diffusion dans les territoires. À ce titre la COMUE sera toujours partenaire de ce genre d'actions.

Il est vrai que certaines disciplines sont en manque de partenaires féminins : par exemple en mathématiques, ma discipline, ou en informatique, on est loin de la parité. En même temps, en tant que directeur de composantes à l'université Paul Valéry, j'observe que dans, certains départements, l'ensemble des professeurs est du genre féminin : il y a énormément de disparités selon les disciplines. Dans les disciplines de SHS (sans avoir de chiffres) cette parité est peut-être atteinte, mais on en est loin dans les disciplines dites de « sciences dures ».

La disparité de goût entre les filles et les garçons démarre dès la plus jeune enfance. Il faut amener toute la jeunesse, indépendamment du genre, à la culture scientifique, aux disciplines et aux métiers scientifiques. Ce type de journée est important pour aller vers l'égalité : c'est un des premiers piliers du combat contre l'obscurantisme, l'égalité hommes/femmes fait partie de cette lutte. Notre Président de la République a défendu ces idées au Moyen-Orient pas plus tard

qu'hier. Ce genre de journées est important pour combattre l'obscurantisme au sens général et l'égalité hommes/femmes en fait partie.

Je vous remercie et vous souhaite une bonne journée de colloque.

Sylvaine TURCK-CHIÈZE
Présidente de l'association
Femmes & Sciences

sylvaine.turck-chieze@cea.fr



Chères amies, chers amis, chers tous,

Je suis très heureuse d'être ici aujourd'hui et remercie May Morris et ses amies d'avoir choisi cette date du 10 Novembre, c'est un clin d'œil car il y a 150 ans naissait, le 7 novembre 1867, Marie Sklodowska-Curie. C'est la raison pour laquelle Marie Curie est fortement honorée cette année, en particulier par une exposition au Panthéon où auront lieu, jusqu'en mars 2018, beaucoup de conférences liées à elle-même et aux femmes scientifiques, dont celle de Femmes & Sciences.

Pour introduire ce colloque je vous présente d'abord l'association Femmes & Sciences car le public de nos colloques est souvent différent de celui qui nous suit dans l'année. Vous trouverez beaucoup de ressources sur nos sites¹ :

Notre association est née en 2000, à une période où il y avait moins de jeunes qui s'engageaient vers les formations scientifiques et où l'on se préoccupait beaucoup de la place des femmes dans les métiers scientifiques et techniques. Elle est nationale et est donc présente dans tous les territoires, y compris en Outre-mer ; elle accueille des femmes et des hommes et couvre plusieurs axes d'activités :

- Nous *rencontrons chaque année plus de 7500 élèves dans les lycées et les collèges* pour leur signaler l'importance de s'intéresser aux sciences, leur faire découvrir les très nombreux métiers scientifiques. Nous sommes très sollicitées par les professeurs, que je remercie, pour leur engagement pour que filles comme garçons s'intéressent aux sciences. Afin de leur permettre de découvrir les métiers scientifiques et leurs diversités, nous avons réalisé des films de parcours de femmes et d'hommes accessibles sur le site de l'ONISEP² et sur YouTube (YouTube Femmes & Sciences) où d'autres vidéos sont également

¹ www.femmesetsciences.fr
<https://twitter.com/femmessciences?lang=fr> ; <https://www.facebook.com/Femmes-Sciences-136873313154730>

² <https://oniseptv.onisep.fr/partenaires/4289>

accessibles³. Un livret accompagne ces films pour permettre aux professeurs de les utiliser dans leurs cours, nous nous en servons également dans nos interventions dans les classes.

Nous venons de créer en 2017 un nouveau livret qui présente *40 femmes scientifiques remarquables du XVIII^{ème} siècle à nos jours*, dont certaines illustres à leur époque mais peu connues aujourd'hui et d'autres en pleine activité : en général les éditeurs, les professeurs, les élèves sont rarement capables de citer des femmes scientifiques, à part Marie Curie, et de connaître leur histoire... Dans le livret, les portraits sont classés par discipline, chaque portrait occupe une page. Nous souhaitons montrer que femmes et hommes ont contribué et contribuent à la vie scientifique et nous espérons qu'avec la réforme des lycées ces femmes apparaîtront dans les futurs manuels scolaires.

- Un deuxième type d'actions vise à *promouvoir les femmes dans leur milieu professionnel*, car il est important qu'elles s'y sentent bien et qu'elles puissent progresser et accéder à des fonctions pour lesquelles elles sont compétentes. Le mentorat, thème de la journée, est un élément parmi bien d'autres, qui cherchent à leur montrer que des femmes sont présentes pour discuter avec elles en dehors du cadre professionnel, leur faire part de leur expérience ; il nous arrive aussi parfois d'intervenir en cas de conflits.

- Nous adressons à nos membres des *informations hebdomadaires*. Je vous encourage à adhérer à l'association, car notre représentativité et notre budget sont cruciaux pour notre association ! Cette année nous avons plus de vingt partenaires, une dizaine d'institutions personnes morales et environ 300 membres qui jouent un rôle important en adhérant. En effet ceci leur permet de participer à nos actions, d'en solliciter d'autres, d'être informé·e·s et cela nous permet d'être efficace et de produire des écrits ou autres documents de qualité.

- Nous rencontrons chaque année des responsables d'institutions, des personnes dans les ministères, et leur proposons des analyses et des actions liées à nos réflexions et expériences de terrain.

- Le *colloque annuel de Femmes & Sciences* est une grande activité de l'association, à la fois par la journée elle – même et par les actes, qui rassemblent l'ensemble des présentations du colloque. Ceux-ci sont ensuite déposés à la BnF (Bibliothèque nationale de France) et à la bibliothèque Marguerite Durand, bibliothèque féministe de Paris. Le rayonnement de l'association Femmes & Sciences est lié à toutes ses productions.

³https://www.youtube.com/playlist?list=PLA5yTAuXZwHYV0_FUM0KrQXZoXrMwFNo2

Notre objectif est d'atteindre la mixité, c'est-à-dire 40 à 60% de femmes dans toutes les disciplines scientifiques pour que la société soit plus équilibrée, plus innovante et dynamique au plan mondial. Nous sommes conscientes de la forte compétition internationale dans laquelle la France et ses femmes scientifiques ont un rôle à jouer. Les filles réussissent plutôt mieux que les garçons dans l'enseignement secondaire. Dans la tranche 30-34 ans, d'après le rapport de l'inspection générale des affaires sociales (IGAS)⁴ de septembre 2016, 48% des femmes sont diplômées de l'enseignement supérieur contre 39% des hommes, elles sont donc très performantes. Les étudiantes sont attirées par la médecine (77% en première année), la biologie (69%), moins par les sciences fondamentales (28%) et le numérique (10 à 15%).

Le rôle d'une association comme la nôtre est d'élargir le champ des possibles, de montrer aux jeunes la réalité de ce qu'elles ou ils imaginent mais aussi d'autres voies qui ne leur sont pas connues. La mixité n'est aujourd'hui réalisée que dans 15 des 86 familles professionnelles : il faut montrer aux filles leur rôle potentiel face aux enjeux sociaux et leur place dans des métiers qui ne retiennent pas encore leur attention par suite de stéréotypes ou de méconnaissance. Cela prend du temps et demande des échanges. Nous veillons ainsi à l'équilibre global des orientations : trop de personnes dans un secteur signifie de nombreuses difficultés ensuite pour s'insérer dans la vie professionnelle.

La figure 1 ci-dessous montre la différence de pourcentages des chercheuses selon les disciplines. Il est important que ces données chiffrées existent, j'en remercie le CNRS, car c'est grâce à ces statistiques que l'on peut convaincre.

Au CNRS 16,1% des chercheurs et 8,9% des chercheuses occupent les postes les plus élevés de directeur de recherche de première classe (DR1) et au delà. Cela peut évoluer et le CNRS s'y emploie.

Les promotions dans les entreprises sont aussi encore trop dépendantes du diplôme initial plutôt que des compétences acquises. On parle d'autocensure des femmes mais pour moi la raison est plutôt que les femmes cherchent à équilibrer leurs vies professionnelles et familiales, ce qui est normal et nécessaire pour la société. De nombreuses mesures sont prises pour que cet équilibre s'installe. Il y a des réseaux des femmes dans les entreprises, il est de plus en plus question d'équilibre dans le couple aussi.

⁴ Évaluation des actions publiques en faveur de la mixité des métiers, Secrétariat pour la modernisation de la vie publique, IGAS Septembre 2016
http://www.modernisation.gouv.fr/sites/default/files/epp/epp_mixite-metiers_cahierdescharges.pdf

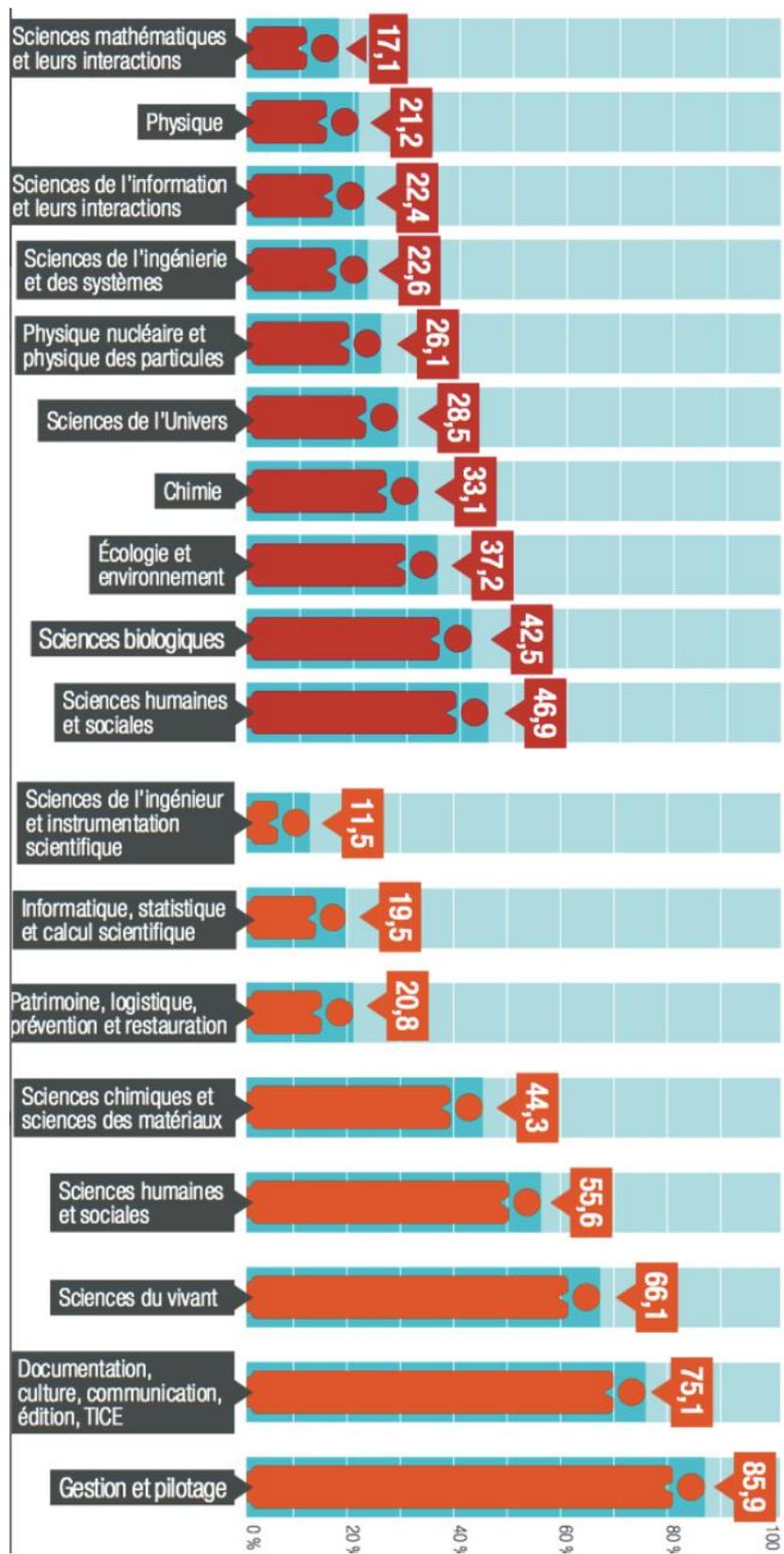


Figure 1 : Différences de pourcentages de chercheuses au CNRS selon les disciplines (Fiche de la Mission pour la place des femmes au CNRS 2017).

En 2015 le colloque Femmes & Sciences s'est tenu à Toulouse sur *Choisir et vivre une carrière scientifique au féminin : pourquoi et comment ?* Nous avons eu une prise de conscience sur la nécessité d'assurer la parité dans les classes préparatoires scientifiques qui accueillent aujourd'hui 30% de filles, ce qui est insuffisant. À notre demande, le ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation (MESRI) a réalisé une étude statistique détaillée sur l'admission des filles en classes préparatoires à partir des données de l'admission post-bac (APB). Celle-ci a montré que dans toutes les académies (et avec très peu de différences entre elles) les filles réussissaient mieux le bac S, avec 6% d'avance en terme de mentions B et TB, mais s'inscrivaient en premier vœu en classe préparatoire scientifique avec 20% de retard par rapport à leurs camarades masculins : ce n'est peut-être pas un hasard si Madame la ministre a décidé de supprimer la hiérarchie des choix, qui avait un effet négatif pour les filles dans ces filières.

En 2016 le colloque, à Paris, portait sur *Femmes scientifiques et entreprises : constats et actions*. Nous y avons pointé que, selon le Forum économique mondial 2016, la France occupe la 15^{ème} place mondiale en matière d'égalité hommes/femmes mais la 135^{ème} place mondiale en termes d'égalité de salaire. Les femmes sont 47% des chercheurs dans l'industrie chimique, 13% des chercheurs de l'industrie automobile⁵. Parmi les créateurs d'entreprises dans l'innovation, seulement 8% sont des femmes. Il y a de belles perspectives mais il reste du travail à faire, tous les acteurs doivent collaborer...

En 2018 notre colloque aura lieu à Paris et s'intéressera à *Femmes et Technologie*, un secteur où les femmes sont peu nombreuses. En 2019 le colloque Femmes & Sciences se tiendra à Grenoble sur *l'Enseignement des sciences*, en collaboration avec l'association Parité Science⁶ (anciennement APMST) et l'Union des professeurs de physique et chimie (UdPPC)⁷.

Le présent colloque 2017 porte sur *Mentorat, coaching et accompagnement professionnel des femmes scientifiques dans le public et le privé*. Quatre grands thèmes y seront développés :

- le regard historique et socio-culturel car il est important de savoir d'où l'on part ;

⁵ http://www.femmesetsciences.fr/wp-content/uploads/2017/01/161105_Infographie_FemmesSciences_MINES_ParisTech20et20FS.pdf Données tirées de *L'état de l'emploi scientifique en France, rapport 2016, MENESR*
http://cache.media.enseignementsup-recherche.gouv.fr/file/Emploi_scientifique/66/6/Etat_de_l_emploi_scientifique_-_2016_625666.pdf

⁶ <http://parite-science.grenoble.cnrs.fr/>

⁷ <http://national.udppc.asso.fr/>

- des exemples de mentorat à l'étranger et en France, en particulier à Montpellier depuis deux ans dans le cadre de notre association ;
- les problématiques de l'accompagnement dans le privé ou du public vers le privé ; et enfin
- nous verrons quelles initiatives marchent ou se mettent en place dans les institutions de recherche publiques françaises. Toutes les discussions d'aujourd'hui seront des sources d'inspiration précieuses pour les uns et les autres.

Ce colloque est sous le haut patronage du MESRI. Nous avons demandé à Madame la ministre Frédérique Vidal, de s'adresser aux participants par vidéo comme c'était la coutume dans nos précédents colloques, mais cela n'a pu être réalisé compte tenu de la charge actuelle du ministère et du lancement des réformes à cette même période. Madame Vidal avait d'ailleurs participé au colloque Femmes & Sciences de Nice en 2012, en tant que présidente de l'université de Nice Sophia-Antipolis. Elle avait alors présenté une analyse très détaillée sur la situation dans son université et avait alors pris conscience de la situation avec un titre évocateur : *Messieurs, ouvrez les yeux*⁸ !.

Elle vient de dévoiler les nouvelles orientations du dispositif qui remplacera la procédure APB et annonce des points, en fait défendus par notre association depuis des années :

- *suppression du classement des vœux et avis du conseil de classe* : ce point est à notre avis très important pour les filles qui s'autocensurent souvent et n'osent pas mettre en premier choix des classes préparatoires ;
- *renforcement du niveau scientifique de l'enseignement secondaire* : actuellement les élèves n'apprennent pas suffisamment à raisonner, ce qui crée des échecs en classes préparatoires pour les jeunes peu aidés par leur environnement. Or nous souhaitons améliorer l'accès aux classes préparatoires scientifiques pour tous les élèves, filles et garçons, compétents ;
- *rétablissement d'un plus haut niveau mathématique et d'investigation scientifique à l'école primaire*. Si les enfants ont peur des maths, ils et elles ne s'orienteront pas demain vers les voies scientifiques.

Ce colloque de Montpellier a reçu la labellisation ESOF (Euroscience Open Forum), une rencontre sur la science et l'innovation créée en 2004 par

⁸http://www.femmesetsciences.fr/wp-content/uploads/2013/04/coll_fs_2012_frederique_vidal.pdf

l'association européenne Euroscience⁹, qui sera accueillie pour la première fois en France, à Toulouse, du 9 au 14 juillet 2018¹⁰. Il s'agit d'une rencontre riche et diverse, comportant un congrès scientifique sur beaucoup de thématiques, avec des représentants de nombreux pays d'Europe, un lieu privilégié pour échanger, créer un réseau pour sa carrière en tant que femme dans les sciences. L'association Femmes & Sciences a proposé un projet qui a été accepté, à la condition d'y inclure des hommes, car l'Europe nous demande que l'événement soit paritaire. Par ailleurs le groupe local Femmes & Sciences toulousain a déposé un projet scientifique au festival *Science in the City* (Science dans la cité).

Merci aux sponsors et aux soutiens de ce 17^{ème} colloque de l'association Femmes & Sciences, et surtout merci à celles et ceux qui ont contribué à la réussite de cette journée.

⁹ <https://www.euroscience.org/>

¹⁰ <http://www.univ-toulouse.fr/international/esof-toulouse-2018>

**I. REGARDS HISTORIQUE
ET SOCIO-CULTUREL SUR LE SOUTIEN
DES FILLES ET DES FEMMES**

Thème animé par Pascale PERRIN

Pascale PERRIN

*membre du conseil d'administration
de l'association Femmes & Sciences,
membre du comité pilote du programme
de mentorat de Montpellier*

pascale.perrin@umontpellier.fr



Pascale Perrin

Je présente d'abord nos intervenantes :

- Anne-Marie Costalat-Founeau est professeure à l'Université Montpellier 3 Paul Valéry, au laboratoire Epsilon où elle travaille sur la dynamique des capacités humaines et les conduites de santé ;
- Judith Larnaud, docteure en sémiologie de l'Université Paris-Diderot, est coordinatrice de projets à La Coulisse à Montpellier et spécialiste en formation par l'expression verbale et corporelle.

Cette session s'intitule *Regards historique et socio-culturel sur le soutien des filles et des femmes* et notre colloque porte sur le mentorat.

Voici d'abord un point historique : d'où vient le terme « mentorat » ? Dans l'Odyssée d'Homère, Mentor, ami d'Ulysse, est le précepteur de Télémaque, fils d'Ulysse, Mentor est ici un nom propre. Au début du 18^{ème} siècle, ce mot passe dans le langage courant avec en particulier « Les Aventures de Télémaque » de Fénelon. Plus récemment, la formalisation du système de mentorat débute au Canada, plus particulièrement au Québec, puis s'étend à l'Amérique du Nord. Il arrive ensuite dans les pays européens.

Le mentor est un guide, un conseiller qui accompagne une personne moins expérimentée, généralement plus jeune. Le mentorat repose sur l'entité *mentor-mentee* (ou mentoré·e), un binôme qui permet de transférer des savoir-être et des savoir-faire dans un climat de confiance et avec bienveillance. On va voir quels mécanismes sont mis en jeu dans ce mentorat. Je passe la parole à Anne-Marie Costalat-Founeau

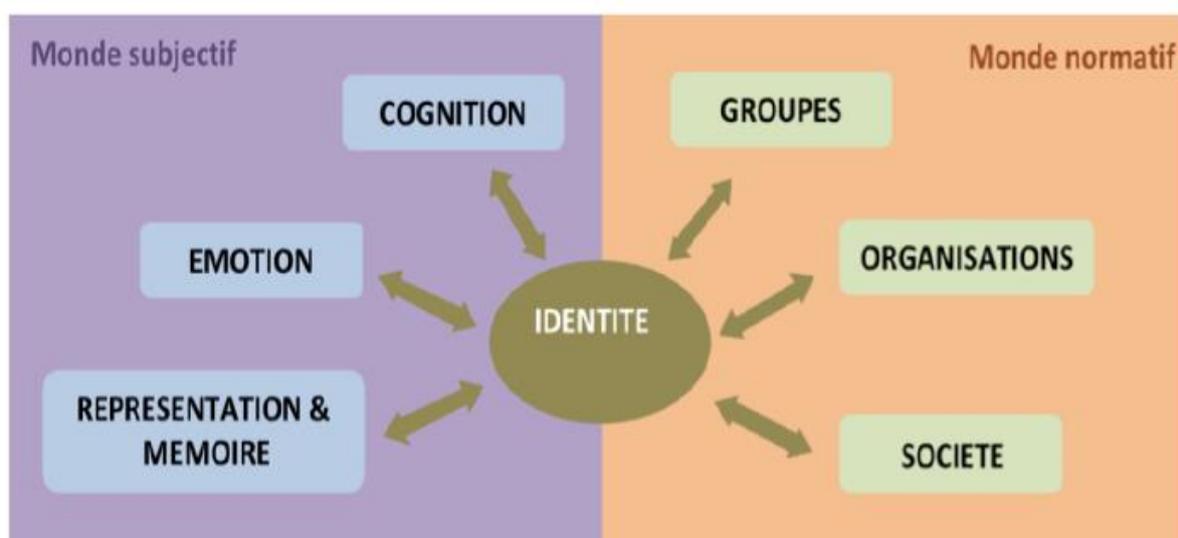
Anne-Marie COSTALAT-FOUNEAU



anne-marie.costalat@univ-montp3.fr

Bonjour,

Merci de m'avoir invitée à ce colloque. Mon objectif est d'expliquer comment la dynamique identitaire est impliquée naturellement dans la fonction de mentorat.



Ce schéma simple cherche à expliquer l'idée complexe qu'est la dynamique identitaire.

D'une part, nous sommes activé·e·s par un monde *normatif*, constitué par l'ensemble de la société. Mais d'autre part, s'y adjoint un monde *subjectif*, celui de la cognition, de l'émotion, de l'histoire de la personne et des représentations. Ce schéma se voudrait dichotomique - d'une part subjectivité, de l'autre normativité - mais il est important d'adjoindre ces deux mondes : le mentorat permet de faire de tels ponts entre eux et il participe à la construction de la dynamique identitaire. Je n'oublie pas, en filigrane, les perspectives temporelles et le contexte, variable, qui peuvent influencer ces dynamiques. Parler d'accompagnement, c'est contribuer à l'interaction entre ces deux mondes. Jusqu'à présent nous sommes prisonnières et prisonniers du monde quantitatif. Mais mettre en exergue la subjectivité est aussi important car cela permet

l'évolution de la place de la femme et son développement dans la société moderne d'aujourd'hui.

Pascale Perrin :

En résumé la dynamique identitaire est une idée complexe avec un ancrage subjectif et un ancrage normatif, c'est un processus dynamique. Au départ la personne possède un patrimoine génétique mais les environnements dans lesquels elle grandit et les interactions à l'autre jouent un rôle important.

Anne-Marie Costalat-Founeau :

L'autre agit en tant qu'objet d'identification ou de rejet. Dans notre équipe, nous travaillons sur l'action et ses « effets capacitaires » comme une fonction identitaire. En effet l'identité ne peut se réduire à des images et des stéréotypes souvent liés aux groupes d'appartenances. L'action en liaison avec le projet de soi provoque des effets capacitaires qui permettent de faire émerger des ressources propres afin que le sujet se sente « capable de ». La capacité subjective est au centre de la construction du projet professionnel. Le mentorat peut faciliter cette externalisation des compétences, en activant une estime positive de soi, un sentiment capacitaire « je me sens capable de... » fondamental, comme le souligne Paul Ricoeur.

Pascale Perrin :

Judith, pourquoi vous êtes-vous intéressée à Marie Curie dans votre parcours ? Quel est le lien avec le mentorat ? Il s'agit d'une femme exceptionnelle, d'un parcours d'exception. Pouvez-vous nous en dire un peu plus ?

Judith LARNAUD

judith@lacoulisse.fr

Je ne suis ni historienne, ni sociologue, mais je me suis intéressée à Marie Curie depuis une quinzaine d'années dans le cadre d'une formation professionnelle.



En effet j'ai créé l'atelier théâtral de l'Institut Curie à Paris, qui était au départ une formation professionnelle à la prise de parole et à la gestion de conflits pour les médecins en particulier, confrontés au cancer, pour les aider à prendre de la distance et gérer leur communication vis-à-vis des patients et de leurs familles, dans un contexte de forte émotion.

Depuis, la formation a été réorientée, l'atelier de théâtre est devenu indépendant. Il développe toujours des techniques utiles aux participants (médecins, psychologues) : on a pu raconter des histoires, monter des scènes, faire des présentations, avec une double utilité : on participe avec son corps et sa sensibilité, on combine à la fois l'amusement et l'invention mais aussi l'acquisition de techniques utiles dans son quotidien, pour soignants, chercheurs, tous types de collaborateurs.

Un cas particulier est le spectacle, commandé à La Coulisse, organisme de formation montpelliérain, pour les 150 ans de Marie Curie (7 novembre 2017), afin de raconter sa vie. Il a été créé pour les collaborateurs de l'Institut : les acteurs sont des professionnels de l'Institut, 5 comédiens, ce personnel s'est aussi chargé de l'écriture de la pièce. Ce n'est pas une opération de communication mais un spectacle. L'objectif était de faire correspondre les valeurs que l'Institut Curie véhicule et celles que Marie Curie défendait.

Pourquoi Marie Curie a-t-elle été exceptionnelle ? En relation avec ce colloque sur le mentorat, était-elle exceptionnelle seule ou parce qu'elle était dans un contexte qui lui a permis de devenir exceptionnelle ? En fait, comme nous allons le voir, elle a eu d'une certaine façon naturellement trois mentors: son père, son mari et sa sœur, trois personnes qui l'ont soutenue et aidée à s'affirmer dans sa vie professionnelle.

Elle est née en 1867 en Pologne occupée par la Russie, elle n'a pas le droit de parler sa langue, c'est-à-dire de s'exprimer elle-même et n'a pas accès aux études en tant que femme. Sa famille est très militante sur l'identité et la liberté des Polonais mais aussi pour l'accès à l'éducation pour tous. Sa mère est une figure absente de son enfance car, malade de la tuberculose, elle décède lorsque Marie a 10 ans. Le père a pris le relais, il est très « maternel », aimant, encourageant et stimulant assez durement ses filles pour que, dans la mesure du possible, elles fassent des études comme son garçon. Le père est enseignant, il est licencié pour ses prises de positions. En parallèle à l'éducation classique, il y a l'université volante, une université clandestine pour les jeunes qui n'ont pas accès à l'éducation ; ses filles Bronia et Maria y sont très actives et en suivent les actions.

A 17 et 19 ans, Bronia et Maria font un pacte : Maria arrête ses études pour être préceptrice dans une famille riche, où elle se morfond, et paie les études de Bronia qui part étudier la médecine à Paris. Au bout de cinq ans, Bronia est en mesure de payer des études à Maria, qui arrive à Paris pour faire une licence de physique et de mathématique à la Sorbonne. Marie est reçue première en physique et deuxième en mathématiques. Elle habite au début avec Bronia, puis

elle vit seule dans un studio non chauffé dans des conditions matérielles difficiles (selon la légende elle brûle une chaise en bois pour réchauffer ses mains tellement froides qu'elle ne peut plus écrire) : elle bénéficie d'un réseau entre polonais, en particulier le milieu scientifique polonais, mais sa priorité est de se consacrer entièrement à ses études et elle s'isole pour travailler. Le pacte a marché, le relais est pris.

Pendant ses études, elle rencontre Pierre Curie : ce n'est pas le même type de relais, mais elle trouve encore un regard. Pierre vient d'une famille très éduquée, il n'est jamais allé à l'école avant son Lycée mais a suivi une éducation à domicile par l'observation de la nature et l'expérimentation, ce qui est très marginal pour l'époque. Il a eu son baccalauréat à seize ans. Il tombe amoureux de Marie et des potentialités scientifiques extraordinaires qu'il voit en elle, il abandonne son sujet de recherche, le magnétisme, pour se mettre à travailler avec Marie sur le radium.

Au niveau des publications scientifiques, il demande à faire figurer leurs deux noms ; il enlève le « Pierre » dans l'appellation Mme Pierre Curie. Lors du prix Nobel qui leur est attribué avec Henri Becquerel en 1903, initialement elle ne figure pas parmi les récipiendaires. Il écrit une lettre précisant qu'il n'acceptera ce prix que si sa femme est incluse dans les lauréats, indiquant de manière ironique: « Ne serait-ce pas plus joli si je me présentais avec Mme Curie ? ». Il est très critiqué à l'époque pour ces positions : c'est une lutte pour lui car il y a toujours le soupçon qu'il l'ait poussée parce que c'était sa femme.

Questions

Claire Pennarun

Je suis docteur en informatique, à Montpellier. Que sont devenus le frère et les sœurs de Maria ?

Judith Larnaud

Le frère, Josef, est resté en Pologne comme médecin et professeur. La grande sœur, Sofia, est décédée du typhus. L'autre sœur, Helena, a œuvré pour l'éducation dans son pays. Bronia, médecin, mariée à un médecin polonais à Paris, a créé un sanatorium dans le Sud de la Pologne. Les deux sœurs étaient des « socialistes », au sens d'attirées par l'action sociale. Bronia a insisté pour accueillir dans son sanatorium des villageois et des villageoises, de même Marie faisait des conférences aux couturières et aux ouvrières.

Pascale Perrin

Elles ont œuvré pour l'éducation des femmes.

Véronique Van de Bor

Je représente l'université de la Côte d'Azur qui voudrait mettre en place du mentorat. Par ailleurs je suis intéressée par le lien sciences-théâtre. Pourra-t-on voir la pièce ? Y en aura-t-il un enregistrement vidéo ? Y a-t-il déjà eu des pièces sur Marie Curie ?

Judith Larnaud

La particularité de cette pièce est que c'est un travail interne à l'Institut Curie. La pièce sera jouée sur les sites de l'Institut à Paris, Saint-Cloud et Orsay. Des déambulations dans l'exposition Marie Curie du Panthéon sont prévues avec des lectures de texte. A la Coulisse, nous allons aussi travailler avec des collégiens du Crès, près de Montpellier, à partir de décembre, sur l'aventure de Marie Curie, raconter par le théâtre des moments historiques et des moments de vie ; c'est une collaboration avec Femmes & Sciences car une femme scientifique viendra aussi témoigner.

Je vous recommande la pièce « Les palmes de Monsieur Schultz » sur les débuts de Marie Curie à Paris, qui a eu beaucoup de succès dans les années 1990. Nous avons aussi, à La Coulisse, monté des pièces sur Marie Curie depuis une dizaine d'années, quatre ou cinq fois dans des circonstances différentes.

Claudine Hermann

Le film « Les palmes de M. Schultz » (2000) avec Isabelle Huppert et Philippe Noiret (distribué par Canopé) est une adaptation de la pièce de théâtre.

Actuellement, en Ile-de-France, la Comédie des Ondes propose plusieurs pièces pour un public collégien et lycéen sur les femmes scientifiques du passé : Émilie du Châtelet, Ada Lovelace et Marie Curie. Des membres de Femmes & Sciences et d'autres associations de femmes scientifiques participent au débat qui suit la représentation.

**II. EXEMPLES DE MENTORAT
DANS LE PUBLIC :
EXPÉRIENCES À L'ÉTRANGER**

Thème animé par Claudine HERMANN

Claudine HERMANN

*présidente d'honneur
de l'association Femmes & Sciences,
présidente d'honneur de l'European
Platform of Women Scientists EPWS*

claudine.hermann@polytechnique.edu



Les femmes scientifiques et les femmes ingénieures sont très recherchées actuellement. Plusieurs d'entre nous ont assisté cette semaine à une journée sur Chimie et Aéronautique, organisée à Paris par la Fondation de la Maison de la Chimie. Un représentant d'Air Liquide a exprimé le désespoir des entreprises qui n'ont pas davantage de femmes ingénieures à embaucher : ceci montre l'utilité des journées comme celle d'aujourd'hui et du travail mené par l'association Femmes & Sciences et les associations amies pour présenter aux jeunes, filles et garçons, les filières et métiers scientifiques et techniques.

Revenons à notre session sur les *exemples de mentorat dans le public : expériences à l'étranger*. J'ai le plaisir d'accueillir *Hélène Fueger*, déléguée à l'Égalité à l'École polytechnique fédérale de Lausanne (EPFL), après avoir été, de 1996 à 2015, responsable du service de l'Égalité de l'université de Fribourg également en Suisse. En 2007 elle a été coordinatrice du programme européen Eument-net (*European network of mentoring programmes for women in academia and research* – Réseau européen de programmes de mentorat pour les femmes dans le monde académique et la recherche) du 6^{ème} programme cadre de recherche et de développement de la Commission européenne. Elle est intervenue au colloque Femmes & Sciences à Paris en 2009, déjà sur le mentorat sur lequel elle va nous faire part de sa longue expérience.



Hélène FUEGER
*déléguée à l'égalité à l'École
polytechnique fédérale de Lausanne*

helene.fueger@epfl.ch

Mentorat et promotion des carrières dans les hautes écoles en Suisse

Merci à l'association Femmes & Sciences de me donner l'occasion de participer à ce colloque fort intéressant et de présenter le mentorat et la promotion des carrières féminines dans les hautes écoles en Suisse.

Pour présenter le contexte dans lequel ces programmes de mentorat et de promotion des carrières ont été mis en place, il convient de revenir vingt ans en arrière car ils ont débuté dans les années 1990, au moment où les universités s'apprêtaient à renouveler le corps professoral, à renforcer l'internationalisation du recrutement et des carrières académiques alors que ces parcours étaient encore peu structurés en Suisse : quel était le statut des doctorants ? De la relève académique ? Comme on le voit sur la figure 1, à l'époque, il y avait de très fortes inégalités entre les hommes et les femmes avec 27% de femmes parmi les doctorants pour seulement 7% de femmes dans le corps professoral ; dans l'université qui m'a recrutée fin 1996, on comptait alors seulement 3,6% de femmes parmi les professeurs.

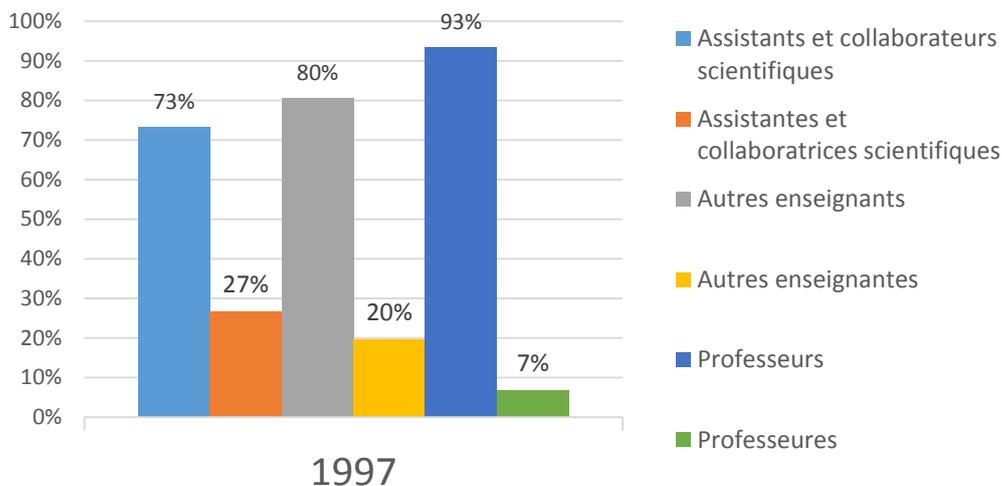


Figure 1 : Pourcentages de femmes et d'hommes dans les différents postes universitaires suisses en 1997.

Sous la pression d'associations comme *Femmes, Féminisme et Recherche*, et de groupes dans les institutions, et avec l'appui de la Conférence des déléguées à l'égalité dans les hautes écoles en Suisse, le gouvernement suisse a décidé de prendre des mesures. À partir de 2000 il a mis en place des programmes fédéraux sur l'égalité des chances de quatre ans, il y en a eu trois de 2000 à 2012 avec plusieurs volets : soutien financier à la création de bureau de l'égalité dans les hautes écoles, module d'incitation au recrutement de professeures – avec déjà un monitoring - et récompense financière aux universités selon le nombre de femmes professeures engagées pendant l'année, financement de programmes de mentorat et soutien pour les crèches et, dans le dernier programme, les carrières duales (une femme et son conjoint ou un homme et sa conjointe). Les objectifs à atteindre étaient de 14% femmes professeures en 2006 et 25% en 2012.

Pourquoi le mentorat a-t-il été encouragé ?

Les recherches en Suisse, aux États-Unis et en Europe, ont mis en évidence l'importance des réseaux, du mentorat informel ainsi que les modèles de rôle pour réussir dans la carrière académique et le fait que les femmes accédaient moins aux réseaux et bénéficiaient moins de ce mentorat informel que les hommes. Par ailleurs de nombreuses chercheuses suisses parties faire un doctorat ou post-doctorat aux États-Unis, s'y sentant mieux accueillies et encadrées, hésitaient à revenir en Suisse. En 1996 l'ambassade suisse à Washington a alors organisé une mission *Women in Science : what can we learn from USA* (Femmes en sciences - que pouvons-nous apprendre des États-Unis), dont j'étais, pour voir ce qui pouvait être appris des États-Unis. Nous avons en particulier visité le programme AWIS, dont Marina Kvaskoff va nous parler.

À partir de 2001, de nombreux programmes ont été mis en place dans toutes les universités en Suisse :

- *one-to-one* (une mentee et une mentore) dans les régions romande ([Réseau romand de mentoring pour femmes¹¹](#)), alémanique ([Mentoring Deutschschweiz¹²](#)), italophone ([Mentoring & Shadowing¹³](#)) ; [avec des offres plus spécifiques de mentorat](#), en particulier des facultés de médecine [Mentoring Medizin UZH¹⁴](#) [UniBas](#) [UniL](#) dans les universités de Zurich, Bâle et Lausanne, le programme [Womentoring](#) ciblant [spécifiquement les étudiantes](#).
- mentorat de groupe ([StartingDoc](#); [Mentorat Relève](#)) ;

¹¹ <http://www.unifr.ch/f-mentoring/fr/accueil2>

¹² <https://www.unilu.ch/universitaet/dienste/entwicklung/chancengleichheit/akademische-laufbahn/mentoring/>

¹³ <https://www.desk.usi.ch/it/mentoring-e-shadowing>

¹⁴ <http://www.mentoring-zuerich.ch/>

- mentorat de pair (qui m'est venu à l'esprit quand a été mentionné le rôle de Pierre Curie pour Marie) : [Peer-Mentoring UZH](#) et UniSG) à Zurich et Saint Gall ;
- ateliers ([REGARD](#); etc.); ou offres de i (UniSG, *Fix the Leaky Pipeline* – Réparer le tuyau qui fuit, [FLP](#)); les *Career lunches*, etc.

Quels ont été les résultats de ces actions et leur impact ?

Une enquête a été menée en 2012 auprès des participantes 2004-2007 à ces différents programmes de mentorat pour voir où elles en étaient dans leur carrière et comment elles analysaient, avec cinq à sept ans de recul, l'apport de leur participation à ces programmes de mentorat.

Les *mentees* ont indiqué qu'elles avaient pu, grâce à ce programme, clarifier leur objectif de carrière, mieux apprécier leur chances de réussite, renforcer leur motivation et leur détermination à poursuivre leurs objectifs, développer une meilleure confiance en soi et des compétences de soi, établir des stratégies professionnelles plus réalistes. Néanmoins, avec le recul, leur évaluation était plus modérée que juste après le programme : sur une échelle de 1 (aucune utilité) à 10 (très grande utilité), la moyenne des évaluations était de 5,4. Près de 50% des répondantes indiquaient une grande utilité (note entre 7 et 10) ; 5% n'indiquaient aucune utilité (entre 0 et 2). En effet dans quelques situations le mentorat ne se passe pas bien.

Il a pu être montré parmi les participantes un taux plus élevé qui se sont engagées dans un parcours académique mais l'enquête n'a pas pu expliquer le nombre plus important de professeures parmi celles ayant suivi un programme de mentorat par les pairs par rapport à celles ayant suivi le programme *one-to-one* ; cela mériterait d'être étudié si cela se confirmait.

Ces programmes ont eu aussi un *impact sur les universités*, notamment cela a permis d'avoir une expérience d'implémentation de programmes de mentorat formel, d'identifier des offres de soutien et de développement de compétences transversales et planification de carrière, une sensibilisation sur les rôles des mentor·e·s - comment ils se distinguent de ceux des directeurs de recherches - , de fournir des exemples de formation des mentor·e·s, de proposer des clarifications sur les exigences de la carrière académique qui ont bénéficié à tout le monde.

Ces résultats confirment ceux de différentes méta-analyses¹⁵ ; dans celle *Best Practices or Best Guesses?* de Kalev et al (2006) sur le privé, il a été montré

¹⁵ *Does Mentoring Matter? A Multidisciplinary Meta-Analysis Comparing Mentored and Non-Mentored Individuals*, [Lillian T. Eby](#), [Tammy D. Allen](#), [Sarah C. Evans](#), [Thomas Ng](#),

que, pour augmenter la représentation des femmes et des minorités dans les postes de cadres, les mentorats isolés ne produisent que des effets modestes. En revanche des plans d'action plus larges, dans lesquels aux mentorats s'ajoutent une responsabilisation des dirigeant-e-s pour faire avancer l'égalité, renforcent l'impact du programme de mentorat.

À la suite de telles réflexions, à partir de 2013 un changement de régime est intervenu :

- les programmes fédéraux Égalité des chances 2013-2016 et 2017-2020 ne soutiennent plus désormais uniquement des mesures spécifiques comme le mentorat. Ils favorisent des plans d'actions égalité plus globaux dans les universités, avec changement structurel et culturel et volonté de responsabilisation de tous les acteurs institutionnels dont les directions ;
- des programmes se sont ouverts vers d'autres thématiques dont la diversité ;
- de nombreux programmes existent encore et certains ont été ainsi intégrés, notamment dans les formations doctorales.

Où en sommes-nous ?

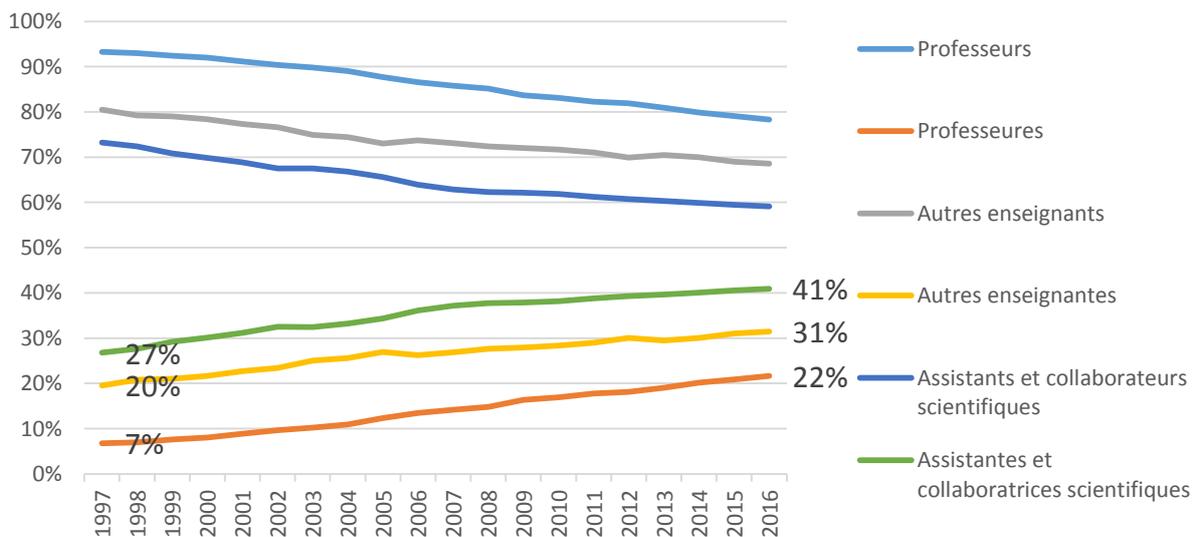


Figure 2 : Évolution du pourcentage de femmes parmi les enseignants des universités suisses entre 1997 et 2017 (Office fédéral de la statistique, 2017).

and [David DuBois](#), *J Vocat Behav.* 2008 Apr; 72(2): 254–267.

<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC2352144/>

Best Practices or Best Guesses? Assessing the Efficacy of Corporate Affirmative Action and Diversity Policies, A. Kalev, F. Dobbin and E. Kelley *American Sociological Review*

Volume: 71 issue: 4, page(s): 589-617,

https://www.cfa.harvard.edu/cfawis/Dobbin_best_practices.pdf

L'objectif de 25% de femmes parmi les professeurs n'a pas encore été atteint, on en est actuellement à 22% (Fig.2). Le décalage entre les pourcentages de femmes parmi les doctorantes et parmi les professeurs n'a pas beaucoup varié (Fig.3), on espère que ces courbes vont se rapprocher. La situation varie beaucoup selon les disciplines, avec un décalage entre étudiantes et professeurs moins important en science et techniques qu'en sciences sociales ou médecine.

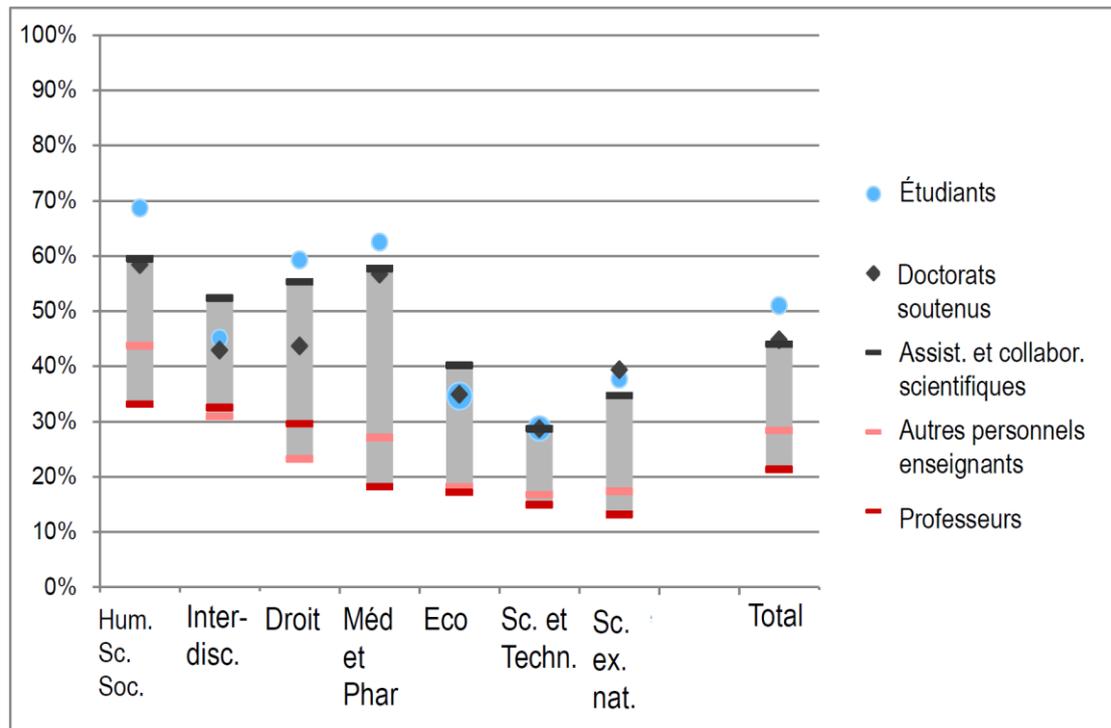


Figure 3 : Pourcentage de femmes dans le parcours académique selon le type d'études : Humanités et sciences sociales, Interdisciplinaire, Droit, Médecine et pharmacie, Économie, Sciences et techniques, Sciences expérimentales et naturelles (Office fédéral de la statistique, 2017).

La situation à l'École polytechnique fédérale de Lausanne (EPFL)

C'est une université inspirée par la culture américaine avec un mentorat très présent déjà au niveau des étudiants et étudiantes avec des étudiants-coaches et même des *super-coaches* (qui *coachent* les *coaches*). Le doctorat est réalisé obligatoirement au sein d'une école doctorale qui doit mettre en place un système de mentorat ; les doctorants et les doctorantes sont donc suivis par un directeur ou une directrice de thèse, et éventuellement d'un co-directeur ou une co-directrice, et par un mentor attribué par l'école doctorale. Cependant le rôle du ou de la mentor-e n'est pas encore très formalisé et je vais m'engager pour mieux le définir.

Il existe d'autres formes de mentorat pour les femmes : réseau romand de mentorat, programmes d'ateliers REGARD, *Fix the leaky pipeline* avec volet

mentorat *one-to-one* et mentorat par pair qu'on veut tester. D'autres formes de mentorat (*coaching, training*) voient le jour pour des professeur·e·s assistant·e·s *tenure track* (en voie vers un poste permanent) (c'était une demande de leur part) ou mentorat pour l'innovation et l'entrepreneuriat, mais ils ne sont pas encore très formalisés.

Conclusion

Un débat s'est instauré dès le début pour savoir si le mentorat n'était pas trop focalisé sur l'individu au lieu de l'être sur l'institution, et s'il ne favorisait pas les personnes déjà excellentes et capables de s'intégrer dans un contexte compétitif. Pour moi c'est un drôle de débat. Un recul de 17 ans montre que la mise en œuvre du mentorat a bien eu un impact sur les institutions de par l'expérience, les débats et études, et que cela a engendré de réels progrès qui ont conduit à sa généralisation.

Quelques pistes pourraient toutefois être poursuivies : valoriser le mentorat et l'amener à faire partie intégrante de la culture institutionnelle à tous les niveaux, proposer du mentorat à tous les niveaux et pour différents types de carrières (pas uniquement académiques, pour montrer aux jeunes chercheurs et chercheuses qu'il n'y a pas que cette carrière qui compte) ; adopter une approche axée sur le développement individuel et institutionnel ; intégrer des volets réflexifs sur la place et le rôle des mentors, la place et l'identité des *mentees*.

Claudine Hermann

Merci pour cet exposé passionnant. Il existe peu d'endroits où des bilans si précis sur le mentorat ont été faits. Hélène est trop modeste : s'il est vrai que les 25% de femmes parmi les professeurs d'universités suisses n'ont pas encore été atteints, la Suisse est un des pays européens qui a le plus progressé au plan des carrières académiques des femmes car des moyens financiers importants ont été consacrés à cet objectif.

Nous allons maintenant écouter *Tania Van Loon*, qui vient de Belgique. Tania travaille au National Contact Point à Bruxelles où les entreprises viennent chercher un financement et un accompagnement à leurs projets de recherche en innovation. Elle s'occupe plus particulièrement des PME et du programme actuel Horizon 2020 de la Commission européenne. À l'origine Tania était chimiste, elle a ensuite travaillé dans des entreprises. Elle va s'exprimer maintenant en tant que présidente actuelle de BeWiSe (*Belgian Women in Science*, l'association des femmes scientifiques belges, la petite sœur de Femmes & Sciences créée deux ans après l'association française). BeWiSe a une action de mentorat analogue à celle montée récemment par Femmes & Sciences.

Tania VAN LOON

présidente de l'association

*BeWiSe (Belgian Women in Science –
Femmes belges en sciences)*

taniav.san@gmail.com



Le mentorat et les activités de l'association BeWiSe

Effectivement, je suis le point de contact national pour le programme Horizon 2020, c'est mon travail au quotidien. Je suis aussi la présidente de BeWiSe, l'association Femmes et sciences en Belgique, la petite sœur donc. En vérité, nos objectifs sont assez proches. BeWiSe est une petite association ASBL (association sans but lucratif) qui travaille sur tout le territoire de la Belgique.

C'est petit, la Belgique, mais c'est très complexe : il y a plusieurs langues ; le paysage institutionnel est complexe aussi. BeWiSe travaille sur des actions assez similaires à celles de Femmes & Sciences en France, à l'exception du volet institutionnel qui est si compliqué qu'on ne s'est pas encore attaqué au problème. Notre point de départ, c'est de dire que la diversité est une source d'excellence scientifique. La diversité de genre aussi est source d'excellence, et c'est pour cela qu'on veut qu'il y ait une égalité entre les hommes et les femmes dans les carrières scientifiques.

Dans ce cadre, nous menons toute une série d'actions, sensibilisation, information, pour les garçons et les filles - parce que les carrières scientifiques ne sont pas très attractives, ni pour les garçons, ni pour les filles en général - avec une focalisation sur la sensibilisation pour les filles. Nous avons aussi fait des films avec des présentations de *role models*, aussi bien pour les garçons et les filles, nous allons dans les écoles avec des jeux interactifs pour expliquer ce qu'est une carrière scientifique et montrer la diversité de ces carrières : faire une carrière scientifique, ce n'est pas seulement faire de la recherche dans une université ou dans une institution ou dans un centre de recherche. Il y a une énorme diversité des carrières scientifiques et techniques ; tout le monde ne doit pas nécessairement avoir le même objectif.

Je suis ravie du fil rouge thématique « Marie Curie » de la journée, car j'ai choisi de devenir chimiste puisque, lorsque j'avais 14-15 ans, je voulais devenir la nouvelle Marie Curie. En fait, c'était peu original et d'une extrême naïveté.

Au final, je n'ai pas du tout fait la même carrière que Marie Curie. Mais cela ne m'empêche pas d'être très épanouie et d'adorer mon travail, qui était d'abord plus scientifique et qui l'est moins maintenant que je fais plutôt de la consultance, ce qui me donne la possibilité d'essayer d'ouvrir vraiment les horizons.

Le programme de mentorat est une des grosses actions de BeWiSe. Nous avons commencé au sein de l'Institut royal des sciences naturelles de Belgique, qui est un centre de recherche au niveau fédéral, un gros acteur public de recherche. Entre temps, il y a eu énormément d'interactions avec certains membres de l'association, dont moi-même qui viens plutôt du secteur privé. Le mentorat a aussi évolué sur la base qu'il y a des bonnes pratiques dans les deux univers qui sont encore un peu séparés. Je pense qu'il y a des interactions et qu'on apprend des deux côtés.

La première session de mentorat a démarré en 2010. Comme cela demande énormément de travail, que nous sommes toutes et tous des bénévoles et sans beaucoup de moyens, nous faisons des séries annuelles de recrutement, tant des mentor.e.s que des *mentees* - ce qui n'est pas simple non plus. La toute première session était la plus structurée, dans le sens où il y avait un cadrage et une formation initiale assez intensive, avec une dizaine de mentor.e.s et une dizaine de *mentees* : des journées d'explication sur le mentorat et la nature de l'engagement associé, suivies par une séance de *partner matching* pour trouver un mentor et un mentee qui vont bien ensemble, étape un peu artisanale, au feeling, et qui est très importante. Le mentorat était de type *one-and-one* (un mentor et un mentee), mais avec de temps en temps des moments où tous les mentors et mentees se retrouvaient (sur l'heure du midi) autour d'une conférence sur une thématique qui *a priori* devaient les intéresser tous et toutes. À la fin de l'année de mentorat était organisée une séance de clôture où chacune et chacun racontaient au groupe leur expérience sur l'année.

Nous faisons maintenant quelque chose d'assez similaire, toujours *one-and-one*, mais avec un peu moins de formation et d'encadrement au départ. Tout le monde est très sollicité, les jeunes femmes comme les mentors (qui sont hommes et femmes) ont énormément d'autres activités, professionnelles, familiales et privées : nous avons constaté que, s'il faut commencer par deux journées entières, une partie des personnes ne peut pas le faire, alors que l'engagement est plutôt un engagement moral, l'engagement de faire un trajet ensemble sur une période d'un an. D'ailleurs parfois cela se poursuit au-delà du mentorat tel que nous l'envisageons.

Les personnes s'engagent, donc au départ chacun.e doit dire quelles sont ses attentes, quels sont ses objectifs, quel est son style de fonctionnement et de

travail, afin de trouver un mentor et un *mentee* qui vont s'entendre. Ces personnes n'ont pas besoin d'être identiques, au contraire on retrouve ici la diversité pour aller vers l'excellence. Bien sûr l'objectif est de faciliter la carrière de la *mentee*, de promouvoir les femmes dans les carrières scientifiques, mais il faut aussi tenir compte de ce monde subjectif présenté dans la toute première présentation et c'est aussi une opportunité pour le mentor ou la mentore de se développer de manière personnelle dans le cadre professionnel, en bénéficiant du regard du *mentee* qui peut interroger des pratiques établies.

Pour le recrutement des mentors et des *mentees*, nous avons réalisé des posters que nous avons distribués dans les universités (Fig.1). Nous ne sommes absolument pas attaché.e.s à un centre de recherche ou une université. Une spécificité, c'est aussi que nos mentors et *mentees* viennent d'universités différentes, parlent des langues différentes - on est en Belgique -, c'est aussi une richesse.

Il n'y a pas de lien hiérarchique entre mentor et *mentee*, ce qui est très important. Le monde de la recherche est un monde très concurrentiel, très compétitif : aussi, pour que mentor et *mentee* puissent parler de choses importantes, des questions qui fâchent, de choses délicates, difficiles parfois, il faut une vraie relation de confiance, au-delà de la bienveillance qui est aussi une nécessité. Elles et ils ne sont pas dans le même institut, pas dans le même centre de recherche, mais vraiment d'universités et de communautés de langues différentes. Comme il y a beaucoup d'étrangers en Belgique, c'est relativement facile. C'est pourquoi les posters sont toujours en anglais, qui n'est pas une des trois langues nationales (français, néerlandais et allemand) belges.

Nous insistons aussi beaucoup sur l'intérêt pour la *mentee* (Fig.1), car il est parfois difficile de recruter des *mentees* actuellement. Les jeunes femmes ont beaucoup d'assurance, elles savent ce qu'elles valent et elles peuvent avoir l'impression qu'être *mentees* c'est agir comme si elles n'étaient pas capables. Tout le monde peut avoir envie d'avoir un mentor tout au long de sa vie et être *mentee* sur différents aspects de sa vie professionnelle et privée.

Les posters insistent vraiment sur « Qu'est-ce que cela va m'apporter et à quoi je m'engage ? ». Pour les *mentees*, c'est de pouvoir discuter de ses difficultés, envisager la carrière avec un regard extérieur, parler avec quelqu'un qui est peut-être passé par les mêmes étapes. Typiquement les *mentees* sont en fin de doctorat, quand elles commencent à réfléchir à un post-doc et à s'engager dans une carrière scientifique. C'est aussi commencer à comprendre les 'soft skills' : tout le monde sait qu'il faut un réseau, mais on sait moins comment le créer, comment l'entretenir de manière naturelle. C'est aussi pouvoir discuter en face à face de choses qui peuvent être intimes, sur la profession, mais qui touchent la

personne en tout cas, et aussi afin d'avoir une meilleure connaissance de soi, car une majeure partie de la satisfaction de la carrière professionnelle est de savoir qu'on a fait des choix en connaissance de cause, ce qui veut dire savoir ce que soi-même on a envie de réaliser dans son parcours professionnel.



MENTORING PROGRAM 2017

Dear MENTEE

Meet me the 3rd of February at the Royal Observatory of Belgium

Dear mentee,

Would you like to increase the knowledge of your scientific career options and position you better in the scientific community?

Have you ever considered having a mentor for it?

If yes, you can benefit from BeWiSe mentoring program 2017.

Expand your personal network
Starting with the participants of the mentoring program and other BeWiSe members.

Increase career satisfaction
Better match your capabilities with your performance to achieve a meaningful impact with your work. Learn faster about habits, attitudes and soft skills related to the scientific community.

Learn new things about yourself
As a result of the reflection implicit in the mentoring relationship. You might experience growth and get new insights about yourself.

Discuss questions that matter to you
Ask any question, also those you would not (dare to) ask.

And I, your mentor, I commit to:

Help you minimize the barriers that hinder young women success.
In Belgium, the presence of women in scientific careers and in the access to decision-making positions in higher education and research is close to 25%, still very far behind their male counterparts.

Identify the goals for the relationship, review them with you, make them specific, attainable and measurable.

Consider my personal work style while getting new insights into my current way of working.

Gratefully pass on my knowledge to you as I am 'giving back' to the profession to you, talented young scientist.

Be prepared to disengage and help you find another mentor who might be a better match, if I realize that I can't help you enough to attain the goals identified for the relationship.

Best regards,
The BeWiSe mentor

REGISTRATION TO THE EVENT OPEN UNTIL JAN 20, 2017

Potentially interested candidates are very welcome to join the event
More info at www.bewise.be Belgian Women in Science

Figure 1 : Poster de l'association BeWiSe invitant les futures mentees à une première réunion et présentant les avantages du programme de mentorat.

Nous avons eu plus de facilités à recruter des mentors, à mon avis parce que c'est une belle opportunité de transmettre son expérience de vie.

Les conclusions, à la fin de la période d'un an, se déroulent de façon très informelle : on demande au mentor et au *mentee* de venir faire un petit compte-rendu de ce qu'ils ont vécu, rien de personnel, rien sur le trajet, mais ce qui peut être utile pour la prochaine session de mentorat, en termes d'organisation, de planning, d'engagement ou d'explicitation des objectifs.

C'est un programme à petite échelle, il y a aussi des programmes qui se font au sein des universités. Nous ne les voyons pas du tout comme des concurrents, nous avons des spécificités sur lesquelles nous insistons. Les *mentees* sont tout à fait enthousiastes, j'en veux pour preuve que la secrétaire actuelle de l'association BeWiSe, qui travaille en bénévole, est une de nos *mentees* d'il y a deux ans. Le bouche-à-oreille est aussi à la base de notre recrutement : les *mentees* reconnaissent que c'est un enrichissement et deviennent les meilleures promotrices du programme.

Le style de notre mentorat peut évoluer à l'avenir : nous sommes très intéressées par le *peer-to-peer* (pair à pair) ou le *one-to-many* (un mentor pour plusieurs *mentees*). On peut aussi envisager du *speed dating* : des programmes où, sur une demi-journée ou sur la pause de midi, des jeunes scientifiques peuvent venir rencontrer des scientifiques plus expérimentés et poser leurs questions de manière plus ponctuelle pour essayer de débloquer une situation spécifique. Je crois que nous allons nous lancer dans des choses comme cela car je crois aussi que tous les formats peuvent convenir selon les personnes ou les circonstances.

Claudine Hermann

Tania nous a montré la grande variété des actions de mentorat qui peuvent être faites. Cette présentation est fort intéressante pour nous, qui sommes entrées plus récemment dans ce domaine.

Je voulais préciser que j'ai connu aussi bien Hélène que Tania grâce à la Plateforme européenne des femmes scientifiques (*European Platform of Women Scientists EPWS*)¹⁶ dont leurs associations et Femmes & Sciences font partie. J'en suis actuellement la présidente ; EPWS permet d'avoir des contacts avec des associations à travers l'Europe et de profiter des expériences menées dans d'autres pays dans divers domaines.

¹⁶ www.epws.org

Claudine Hermann

Marina Kvaskoff est chercheuse en épidémiologie à l'Inserm au laboratoire Gustave Roussy de Villejuif, en région parisienne. Elle travaille sur l'épidémiologie de l'endométriose et des cancers de la peau depuis 2005 en collaboration avec l'Australie et les États-Unis. Elle est également membre du conseil d'administration de l'association Femmes & Sciences et de l'Association des Épidémiologistes de Langue Française.

Elle a passé plus de trois ans à *Harvard Medical School* et *Brigham and Women's Hospital* à Boston, et durant cette période elle a présidé pendant un an le *Communications Committee* de l'*Association for Women in Science, Massachusetts Chapter* (MASS AWIS) pour l'année 2013. Dans ce cadre elle a fait beaucoup de mentorat, et va nous faire part de cette expérience. Elle est en train de créer pour Femmes & Sciences en Ile-de-France un programme de mentorat qui est le petit frère de celui de Montpellier.

Marina KVASKOFF

*chercheuse à l'Inserm,
membre du conseil d'administration
de l'association Femmes & Sciences*

marina.kvaskoff@gustaveroussy.fr
@MKvaskoff



Mon expérience du programme de mentorat de l'association MASS-AWIS, États-Unis

Historique et contexte

Tout a commencé avec Joanne Kamens, aujourd'hui CEO (PDG) de la société Addgene, une entreprise à but non lucratif de partage de plasmides. Joanne s'est demandée comment trouver des mentors, elle a essayé, sans succès, de créer un cercle de mentorat car les seniors sollicités dans son laboratoire n'étaient pas disponibles. Elle est tombée sur le livre de 2008 *Every Other Thursday, Stories and strategies from successful women scientists* (Un jeudi sur deux, histoires et stratégies de femmes scientifiques ayant réussi) d'Ellen Daniell, qui l'a beaucoup inspirée.

L'ouvrage raconte l'histoire d'un groupe de sept femmes scientifiques qui se sont rencontrées pendant 25 ans un jeudi sur deux (d'où le titre) par roulement

chez l'une d'elles qui leur faisait le repas ; chacune y parlait à tour de rôle de ses difficultés de carrières. Je vous recommande ce livre agréable, qui décrit les préoccupations de ces femmes dans les années 1970, dont les problématiques sont encore actuelles. Joanne Kamens a ensuite créé deux cercles de mentorat dans le cadre de deux associations, la *Healthcare Businesswomen's Association (HBA), Boston Chapter* et l'*Association for Women in Science, Massachusetts Chapter (MASS-AWIS)* (Association pour les femmes en sciences, Chapitre du Massachusetts).

Le programme de mentorat MASS-AWIS

L'association AWIS est l'équivalent de Femmes & Sciences aux États-Unis. Au niveau national, elle a une action politique ; au niveau local, elle organise des événements, parmi lesquels des activités de mentorat. Le Chapitre de Boston a été pionnier dans ce domaine ; le programme, créé en 2008 fonctionne autour de mentor·e·s, scientifiques expérimenté·e·s (femmes et hommes) travaillant dans le secteur académique ou privé, et de *mentees*, jeunes femmes scientifiques du secteur académique ou privé, de tout domaine et à différents niveaux de carrière.

- *Le programme* comporte des cercles de mentorat de 1 à 2 mentor·e·s et 4 à 5 *mentees* qui se réunissent *de visu* régulièrement pendant l'année académique, soit neuf mois, avec deux objectifs : aider les *mentees* à se fixer des objectifs de développement professionnel et à développer les compétences et la personnalité nécessaires pour atteindre ces objectifs. En dix ans, plus de 1.000 personnes ont bénéficié de cette opération et cette année on compte 19 cercles avec 122 participants – l'an dernier le record a été atteint avec plus de 150 participants -, preuve que ce programme est florissant et prend de l'ampleur.

- Après la constitution des cercles, voici le *déroulement du programme* : lors d'une première réunion, un tour de table permet aux *mentees* d'exposer les objectifs qu'elles souhaiteraient travailler. Un climat de confiance se crée en général rapidement et s'ensuivent des réunions mensuelles, au cours desquelles les *mentees* font part de leurs expériences et opportunités, des défis rencontrés et de leurs doutes et aussi de leurs succès qui sont valorisés. Ce groupe de mentorat constitue un moment privilégié de partage très important.

Les thématiques les plus souvent abordées, selon les propositions des mentors et des *mentees*, sont les trajectoires de carrière, les carrières alternatives, l'équilibre vie professionnelle - vie personnelle, les savoir-être, le réseautage, les techniques de négociation, etc. Au fur et à mesure de l'année, le cercle va se transformer en cercle de *peer-mentoring*, les *mentees* développant des compétences de mentor en apportant du soutien aux autres ; elles ont d'ailleurs la possibilité d'intégrer l'année suivante un cercle en tant que mentor.

Ce programme n'est ni un cours, ni un monologue, c'est vraiment un échange. Une formation des mentor·e·s est réalisée en amont du programme afin de leur exposer leur rôle en détail, et lors de cet échange, les responsables du programme leur proposent de ne pas se précipiter pour apporter aux *mentees* des réponses, des suggestions, des recommandations, mais bien au contraire d'être à leur écoute. Les *mentees* retireront d'autant plus de bénéfices de cette expérience qu'elles auront appris, par elles-mêmes, à trouver les solutions à leurs problèmes. Le fait d'être dans une relation d'échange et d'investigation, à travers une écoute active, amène les *mentees* à penser à voix haute et donc les mentor·e·s à comprendre la réflexion des *mentees*, ce qui est essentiel pour les guider. Le type de question est important : des questions-types, ouvertes et stimulantes, sont fournies aux mentors, lors des formations, pour favoriser l'échange.

- Le *calendrier annuel type* de ce programme débute au cours de l'été par une campagne de communication sur le recrutement des mentors et des *mentees*, sur le site web de MASS-AWIS et dans les universités voisines. Les mentors et *mentees* remplissent des questionnaires, qui sont ensuite étudiés afin de former des cercles de mentorat, à partir des intérêts et des objectifs définis par chacune et chacun et des horaires et lieux de rencontre souhaités.

En septembre a lieu la formation des mentor·e·s et une session d'orientation pour les *mentees*, puis un événement de lancement du programme au cours duquel les « règles du jeu » sont présentées et les premières rencontres entre mentor·e·s et *mentees* ont lieu, avec des activités pour « briser la glace ». Au cours de l'année, des *connectors* prennent contact avec les cercles, vérifient que tout se passe bien, et peuvent apporter du soutien aux mentors ou aux *mentees* en cas de problème avec le cercle de mentorat. En janvier, un atelier est organisé pour les mentor.e.s afin qu'ils et elles puissent partager leurs expériences à travers des échanges de pratiques et évoquer les difficultés rencontrées. En avril, un questionnaire de satisfactions/recommandations est adressé aux participants. Enfin, en mai, un événement de clôture du programme est organisé afin d'effectuer un bilan de l'année, souvent très émouvant par le recueil des témoignages de *mentees* et mentor.e.s.

Le programme auquel j'ai participé comportait deux mentores, une chercheuse de l'*Harvard Medical School (HMS)* et moi-même, alors post-doctorante à *HMS* et au *Brigham and Women's Hospital*, et cinq *mentees* qui avaient chacune des objectifs spécifiques et pour lesquels nous nous sommes toutes investies pour qu'elles y parviennent :

- une technicienne de Harvard, avait des problèmes relationnels avec sa supérieure hiérarchique, et l'objectif de changer d'emploi ;

- une doctorante de Harvard, voulait préparer son post-doc pour mener une carrière académique ;
- une doctorante du MIT visait à élargir son réseau et à trouver un emploi dans le secteur privé ;
- une post-doctorante de Harvard cherchait un poste pérenne après son post-doc, en Australie, en France ou aux États-Unis ;
- une ingénieure du secteur privé voulait déterminer si elle devait reprendre sa thèse, qu'elle avait abandonnée plusieurs années auparavant, pour être heureuse dans son poste.

Impact du programme

Les témoignages montrent que, grâce au programme, les *mentees* ont disposé du soutien de scientifiques expérimenté-e-s en dehors de toute hiérarchie et de leur domaine de compétences, de définir des objectifs de carrière et d'être aidées pour les atteindre et développer des compétences en matière de leadership.

Pour les mentors, le programme a permis le développement de compétences en *coaching* et en *leadership*, l'opportunité de partager et transmettre leurs expériences.

Et pour tous et toutes, mentor·e·s comme *mentees*, c'était une exposition à différents points de vue, une situation qui fait travailler la créativité, une découverte de soi, un développement de la confiance en soi, une promotion de l'inclusion et de la communication ouverte et une opportunité d'élargir son réseau.

Les témoignages publics sont très positifs, on retient les mots « soutien », « encouragement » et « buts concrets » :

- “*Personally the best thing I got out of this circle was the **support and encouragement** from everyone. It felt really good to set some **concrete goals** for personal/career development, and even better to be able to check them off when completed!*” (Personnellement, la meilleure chose que j’ai tirée de ce cercle a été le **soutien** et l’**encouragement** de toutes et tous. Cela m’a fait du bien de me fixer des **objectifs concrets** de développement personnel et de carrière et, mieux encore, de les barrer sur ma liste une fois réalisés !)

- “*The **diversity of fields** brought to a circle – fascinating and so valuable to share similarities in experiences. Made it a very **neutral place to raise issues and ask questions.***” (La **diversité des domaines** dans un cercle de mentorat - c’est fascinant et valorisant de partager des expériences similaires. Cela a constitué un **lieu neutre pour soulever des problèmes et poser des questions**).

- “*I got a lot of information and advice for both professional and personal development*”. (J’ai eu un tas d’informations et d’avis pour mon développement à la fois professionnel et personnel).

Et de la part des mentors:

- “*As a mentor, I enjoyed seeing how our mentoring circle recognized, set, and achieved goals throughout the year. Even though I was a mentor, my mentees taught me a lot about myself and helped me figure out how to balance my hectic schedule.*” (En tant que mentor, j’ai apprécié de voir comment notre cercle de mentorat a reconnu, fixé et atteint des objectifs tout au long de l’année. Même si j’étais mentor, mes *mentees* m’ont beaucoup appris sur moi-même et elles m’ont aidée à trouver comment équilibrer mon emploi du temps très chargé.)

Les témoignages privés étaient encore plus émouvants.

Je dégagerai trois facteurs de succès du programme :

- *l’engagement* : les membres du cercle de mentorat s’engagent à être présents lors de chaque session. La continuité est importante, l’absence d’un membre ayant une influence sur tout le cercle ;
- la *confidentialité* : ce qui est dit lors des réunions est considéré confidentiel et doit rester dans le cercle. Chaque membre du cercle doit pouvoir partager ses expériences dans un climat de confiance ;
- *l’entente à l’intérieur du cercle* : le succès du cercle dépend fortement de l’ouverture, de l’honnêteté et du partage d’expériences de tous les membres. Le mélange de personnalités et de compétences est un atout ; certains membres peuvent ne pas s’entendre, mais doivent comprendre qu’il y a quelque chose à apprendre de tout le monde.

Questions

Antoine Rousseau

Je suis chercheur Inria à Montpellier dans l’équipe LEMON et membre du comité « Parité-égalité des chances » de l’institut au niveau national. Nous sommes en train de mettre en place du mentorat. Merci beaucoup pour l’organisation et bravo, Mesdames, pour ces exposés absolument passionnants. J’ai une première question, je voudrais savoir si les présentations seront disponibles. C’est important qu’on puisse les avoir rapidement, avant les actes, car vraiment il y a beaucoup de choses.

Claudine Hermann

Elles seront sur le site de l'association Femmes & Sciences » www.femmesetsciences.fr dès que possible.

Antoine Rousseau

J'ai une question sur le mentorat et une autre un peu en dehors de l'égalité femmes-hommes. Sur le mentorat : faut-il absolument former les mentors ? D'après la dernière intervention, on avait plutôt l'impression que oui, mais c'est tout de même une question.

Ma deuxième question est pour Hélène Fueger : je voudrais savoir si les fameux programmes fédéraux Égalité des chances suisses portaient aussi sur les recrutements internationaux : pas seulement sur l'égalité femmes-hommes, mais aussi sur l'aide qu'on peut apporter aux candidat·e·s étranger·e·s. En effet dans nos instituts, nous avons quasiment 50% de chercheurs et de chercheuses qui sont étranger·e·s.

Marina Kvaskoff

En réponse à la première question, la formation des mentors, qui est en réalité une sorte de cadrage réalisé par les responsables du programme, est primordiale pour s'assurer que tout le monde a bien compris comment cela se passe (les règles du jeu), et que cela ne dérive pas vers une relation qui ne serait pas celle prévue. Cette formation des mentors en début de programme est donc très importante.

Hélène Fueger

Dans les programmes en Suisse, il n'y a pas toujours de formation pour les mentors, mais toujours une documentation. Ceci dit, je trouve qu'il est important que les mentors soient conscients de leur rôle, et notamment de la différence par rapport à celui d'un directeur ou d'une directrice de thèse.

Pour ce qui est du recrutement international, nous nous sommes rendu compte que, dans les programmes de mentorat, les participantes internationales sont très nombreuses. Effectivement c'est parce que les systèmes académiques (le fonctionnement, les règles formelles et informelles) varient de pays en pays. Ainsi, pour elles c'était très utile de pouvoir être intégrées dans ces programmes pour mieux comprendre le contexte académique. Ce n'était pas spécifique, mais cela a été bénéfique.

Tania Van Loon

Pour compléter sur la formation des mentors, dans le tout premier format de mentorat que nous avons utilisé à BeWiSe, il y avait bien une formation, avec aussi des psychologues, des sociologues pour expliquer le contexte général. Maintenant, ce n'est pas forcément une formation, mais un cadrage : je pense que l'essentiel est de dire ce qu'est un mentor, ce qu'on attend des mentors, quels sont les objectifs et quels sont les non-objectifs. Effectivement, il faut éviter de partir dans une direction qui n'a plus rien à voir avec du mentorat. Cela est vraiment essentiel.

Danièle Noël

Je travaille à l'Inserm à Montpellier en Cellules souches, plasticité cellulaire, médecine régénératrice et immunothérapies et je participe au programme de mentorat de l'association Femmes & Sciences à Montpellier. Merci d'abord pour vos témoignages qui étaient vraiment très intéressants ! J'ai une question pour Marina. Vous avez choisi aux États-Unis de faire ces cercles de mentorat et pas seulement du face-à-face. Y a-t-il une raison pour cela ? En termes d'efficacité, est-ce mieux, moins bien ? Avez-vous un commentaire à faire sur ce point ?

Marina Kvaskoff

Ce n'est pas forcément mieux. En tout cas, c'est un format qui plait beaucoup et qui a ses avantages. Chaque format de mentorat a ses propres avantages. Pour ce format de cercles de mentorat, c'est la diversité des expériences et des parcours et le fait que pour le problème exposé par une *mentee*, plusieurs personnes apportent leur propre expérience. Cela permet d'avoir une réponse collective à un problème. Il y a vraiment une richesse supplémentaire dans le cercle de mentorat. Je précise cependant que le cercle de mentorat se rencontre toujours *de visu*, en présentiel.

Maria Moriel-Carretero

Je suis chercheuse à l'Institut de Génétique humaine à Montpellier et témoignerai tout à l'heure. Je voulais demander à Tania Van Loon et Marina Kvaskoff pourquoi les *mentees* sont seulement des filles. N'y a-t-il pas là un côté négatif et qui porte préjudice à ce choix, car les garçons ont aussi besoin d'être guidés ? Ils ont des attentes et n'ont parfois pas de connaissances pour mener à bien leur carrière. Cela peut créer une jalousie chez eux...

Tania Van Loon

En ce qui concerne l'association Femmes et sciences en Belgique, ce choix est dû à la finalité de notre association. Effectivement, les garçons et les hommes ont autant intérêt et pourraient autant bénéficier de ce genre de programme, c'est

juste une question de moyens. Nous avons déjà eu une ou deux fois des hommes qui ont demandé à devenir *mentees* ; nous les prenons volontiers dans le programme si nous avons suffisamment de mentors et pouvons le faire. Mais ils sont servis en moindre priorité simplement parce que nous sommes une petite association et nous devons nous focaliser sur nos objectifs premiers.

Marina Kvaskoff

C'était pour les mêmes raisons à AWIS. Les femmes ont encore davantage besoin de mentorat, c'est ce qu'on sait pour les femmes et les sciences. Justement j'ai aussi développé un programme de mentorat pour les post-doctorants, destiné aussi bien aux femmes qu'aux hommes, à l'hôpital Bringham où j'étais en séjour post-doctoral à Boston. C'est très bien de faire cela pour les deux sexes, mais au sein de l'association Femmes & Sciences nous nous focalisons sur les femmes !

**III. EXEMPLES DE MENTORAT
DANS LE PUBLIC :
EXPÉRIENCES EN FRANCE**

Thème animé par Delphine MURIAUX

Delphine MURIAUX

*directrice de recherche au CNRS,
membre de l'association Femmes & Sciences,
membre du comité pilote du programme
de mentorat de Montpellier*



delphine.muriaux@irim.cnrs.fr

Dans cette session sur des exemples de mentorat dans le secteur public en France, nous allons écouter les exposés de Caroline Champenois et de May Morris, ainsi que des témoignages de mentors et de *mentees* de l'École doctorale CBS2 (Sciences chimiques et biologiques pour la santé) de Montpellier.

Caroline Champenois fait de la recherche en physique quantique, sur l'interaction atomes–laser, dans un laboratoire CNRS associé à l'université d'Aix-Marseille où elle est chargée de recherche. Elle s'occupe au niveau national du mentorat à la Société française de physique (SFP). Elle est membre du conseil d'administration (CA) de l'association Femmes & Sciences depuis 2016 et du CA de la SFP depuis 2017.

Caroline CHAMPENOIS

*chargée de recherche CNRS
membre du conseil d'administration
de Femmes & Sciences*



caroline.champenois@univ-amu.fr

Commission Femmes et Physique de la SFP

<https://www.sfpnet.fr/commission/femmes-et-physique>
sfp-femmes@sfpnet.fr

Du mentorat pour les jeunes physiciennes à la SFP. Pourquoi ? Comment ?

Merci de m'avoir invitée à ce colloque qui me permet de confronter différentes expériences de mentorat.

Je vais vous parler du mentorat mis en place à la Société française de physique (SFP) pour les physiciennes depuis quelques années. Pour commencer, voici quelques chiffres sur cette institution. La SFP est une société savante, qui regroupe 2.770 membres dont la grande majorité est issue de l'enseignement supérieur et de la recherche, ce qui oriente mon propos ; 50% de ses membres ont entre 36 et 64 ans. La région parisienne accueille presque la moitié (44%) des adhérents, reflétant la situation de l'enseignement supérieur en France.

En 2011, les femmes ne représentaient que 13% des adhérents de la SFP, alors qu'elles sont 25% des physiciens français. Afin d'encourager et de promouvoir les femmes dans les métiers de la physique, la commission « Femmes et Physique » de la SFP, qui avait existé auparavant, reprend du service cette même année avec l'ambition d'« encourager et promouvoir les femmes dans les métiers de la physique ».

Concours CNRS : recrutement et promotion des femmes - l'électrochoc de 2013

En 2013, les résultats de recrutement et de promotion au CNRS dans les quatre sections liées à la physique fondamentale produisent un électrochoc sur la commission « Femmes et Physique » : au niveau des recrutements, seulement 2 femmes recrutées pour 28 postes ! Ce chiffre peut s'expliquer en partie par un nombre de candidates faible et en chute, mais pas uniquement : on joue dans chaque recrutement sur de petits nombres et les femmes disparaissent dans les arrondis de nombres.

Du côté des chercheuses déjà en poste, seulement 3 femmes sont promues directrices de recherche sur 26 promotions, ce qui n'est pas en proportion du nombre de candidates. Il faut faire quelque chose. Il y a bien sûr au CNRS une Mission pour la place des femmes, à laquelle la Commission « Femmes et Physique » ne doit pas se substituer. Mais nous cherchons à aider les jeunes femmes physiciennes, qui sont trop nombreuses à abandonner l'espoir d'une carrière académique après leur thèse.

Dans le Bilan social du CNRS, les statistiques de 2015¹⁷ comparent le nombre de femmes chargé·e·s ou directrices de recherche CNRS en fonction de l'âge, toutes disciplines confondues. On y constate un déclin du nombre de jeunes femmes : la proportion de femmes chercheuses de moins de 34 ans (2 femmes pour 5 hommes) est plus faible que celle des 35-45 ans (2 femmes pour 4 hommes). Cette proportion ne va pas s'améliorer rapidement dans les sections concernées par la physique puisqu'en 2015, il y avait seulement 19,6% de

¹⁷ bilansocial.dsi.cnrs.fr/pdf/BSP-2015.pdf

femmes parmi les candidats admis à concourir dans ces sections (bilan des sections 1-2-3-4-5-8-9-10-13).

Ces résultats sont à opposer à l'opinion communément admise que, s'il l'on ne fait rien, les inégalités entre femmes et hommes vont s'améliorer doucement. C'est faux, car ces chiffres nous montrent que si rien n'est fait, la situation au contraire se dégrade doucement.

De plus, bien que les femmes représentent en 2015 24,6% des chargé·e·s de recherche des sections liées à la physique, elles ne constituent toujours que 19,5% du corps des directrices et directeurs de recherche (à comparer à 37,5% et 27,8% pour l'ensemble des disciplines du CNRS). Cet écart de pourcentages est d'autant plus important que le grade est élevé, comme le montre la figure 1.

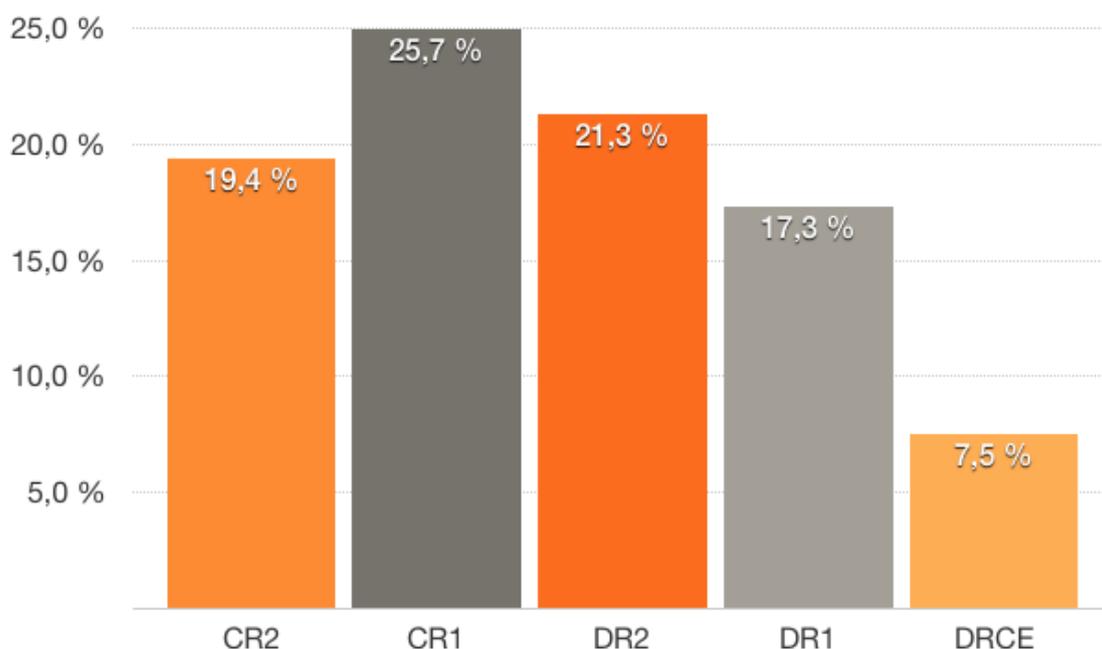


Figure 1 : Proportions des chercheuses en physique en fonction du grade.
Pour l'ensemble des grades on compte 22,3% de femmes (données CNRS 2015).

Les chiffres par sous-disciplines peuvent fortement dévier de ces valeurs moyennes, comme le montrent les statistiques sexuées dans les différentes sections du CNRS associées à la physique, où la proportion de femmes varie de moins de 10% à plus de 30% selon la section (Fig.2).

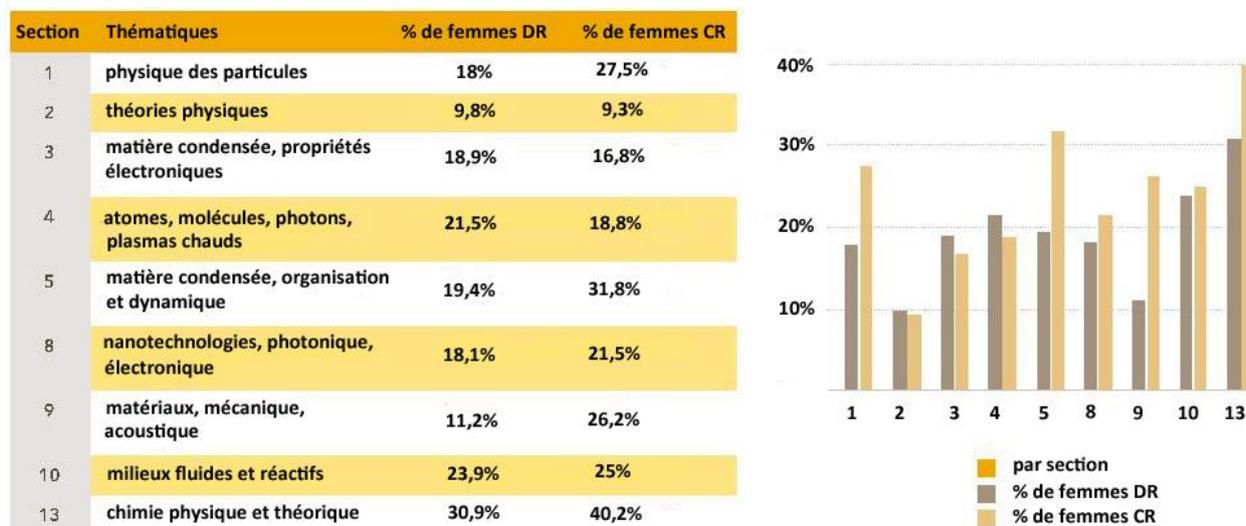


Figure 2 : Proportions de chercheuses parmi les chargés de recherche (CR) et directeurs de recherche (DR) en fonction des sections, pour les thématiques concernées par la physique. Chaque section compte au total entre 100 et 200 DR et entre 120 et 230 CR.

Pourquoi le mentorat ?

Face à ce constat, la commission « Femmes et Physique » de la SFP a pris pour objectif de faire en sorte que davantage de femmes soient préparées pour les candidatures de recrutement de chercheuses et d'enseignantes-chercheuses, ainsi que pour les situations de promotion. À ce moment-là, le mentorat est apparu comme une des voies pour aider les jeunes physiciennes à persévérer dans la carrière scientifique, et pour soutenir les physiciennes plus expérimentées dans le passage vers le grade de directrice de recherche ou de professeure des universités. Dans ce contexte, le but premier d'une mentore est d'accompagner et de conseiller les femmes scientifiques tout au long de leur démarche de candidature.

Ce soutien est particulièrement important pour les jeunes femmes effectuant des séjours post-doctoraux à l'étranger et il permet de conserver un lien avec la France. Une mentore peut également servir à mettre en garde contre des mauvais choix dans les candidatures, tant de recrutement que de promotion.

Enfin, le mentorat peut aider les physiciennes déjà en poste à développer un sentiment de légitimité ; les inciter à accepter et/ou à rechercher plus de responsabilités et de représentations, qui sont des points-clefs pour obtenir des promotions ; et, plus généralement, les aider à oser candidater.

Mise en place du mentorat à la SFP

Pour faire connaître le projet parmi les jeunes chercheuses en poste ou non, nous avons tout d'abord utilisé le canal de communication de la SFP via sa revue « Reflets de la physique ». En plus d'annonces lors de journées institutionnelles, nous avons également adressé des emails aux femmes physiciennes répertoriées sur les listes du Comité national. Un point important à relever est que ce projet, bien que porté par la SFP, ne se limite pas à ses seules adhérentes mais est ouvert à toutes. Les personnes qui contactent la commission « Femmes et Physique » via son email (sfp-femmes@sfpnet.fr) se voient offrir d'être mises en relation avec une mentore.

Les couples mentore-mentee sont vraiment créés au cas par cas. Puisque les gestions de carrière peuvent varier d'une institution à l'autre, j'essaie toujours de jumeler des chercheuses appartenant à la même institution, par exemple soit le CNRS, soit l'Université, en m'appuyant sur le réseau Femmes et Physique. Afin de créer un climat de confiance préservé de toute concurrence, les mentores et mentees sont sélectionnées dans la même spécialité mais des laboratoires différents, et si possible dans la même ville. Quand cette dernière condition n'est pas réalisable, notamment pour les petites villes, les chercheuses mentees sont invitées à choisir entre privilégier le rapprochement géographique ou celui thématique. De plus, afin de permettre aux jeunes femmes de pouvoir échanger sur des problèmes qui touchent encore principalement les femmes, tels que les difficultés de l'articulation vie professionnelle-vie privée, les mentores sont pour l'instant uniquement des femmes.

En quatre ans d'existence, la commission « Femmes et Physique » a permis de créer 20 couples de mentorat, dont la majorité des mentees est actuellement en poste, soit au CNRS, soit dans une université. Seulement quelques couples ont échoués, vraisemblablement à cause de l'éloignement géographique. Les témoignages des mentees sur cette expérience sont très positifs, et mettent notamment l'accent sur l'intérêt primordial du mentorat lors des concours, comme le montrent les deux témoignages cités ci-dessous.

Exemple d'une jeune universitaire :

« Lorsque le dispositif a été lancé, j'étais depuis trois ans dans mon poste d'enseignant-chercheur, je venais d'avoir un enfant. J'avais des difficultés à prendre en main tous les aspects de mon travail: l'enseignement et la recherche. Je me sentais très frustrée de ne pas faire assez de recherche. Je ne me sentais pas intégrée dans mon équipe et dans mon labo. J'avais des difficultés à articuler vie privée-vie professionnelle.

Le fait de sentir de l'écoute et que l'on prenne en considération les difficultés que je rencontrais, que ma marraine anticipe même certaines choses, m'a fait

réaliser que finalement mon parcours n'était pas si particulier que cela et que beaucoup de femmes rencontraient ces difficultés. Cette prise de conscience a eu le mérite de me déculpabiliser... »

Exemple d'une jeune docteure :

« J'ai fait appel à ma marraine aux différentes étapes des processus de recrutement sur des postes CNRS et de maître de conférences. La première année, ses nombreuses relectures de mon dossier me furent très précieuses. La deuxième année... j'ai fait appel à ses conseils pour une audition sur un poste de maître de conférences.

Je regrette une seule chose : puisque j'habite à l'étranger pour mon post-doc, nous communiquons uniquement par mail et téléphone. J'aurais aimé être en contact avec elle avant mon départ pour l'étranger.

De plus, je serais très intéressée de participer à une rencontre sur Paris entre les marraines et filleules parisiennes ou d'ailleurs. Ce serait l'occasion de partager ses expériences et d'élargir son réseau. De telles rencontres parisiennes sont-elles déjà organisées ? ».

Suite à ces retours, nous réfléchissons actuellement à explorer de nouvelles pistes afin d'améliorer et de prolonger cette action de mentorat à la SFP.

Le mot d'ordre final de la commission « Femmes et Physique » de la SFP est encore et toujours de dire aux jeunes physiciennes de ne pas abandonner leurs projets scientifiques.

Delphine Muriaux

Je passe maintenant la parole à *May Morris*, responsable de notre programme de mentorat de Montpellier. Elle est membre du conseil d'administration de Femmes & Sciences depuis 2013. May est directrice de recherche au CNRS, elle effectue ses travaux en pharmacologie cellulaire, en particulier sur les biosenseurs et les inhibiteurs de kinases. Elle travaille à l'Institut des Biomolécules Max Mousseron de Montpellier. Elle a reçu la médaille de bronze du CNRS en 2006 et a été lauréate régionale Chercheuse d'avenir en 2009. May va nous parler du programme de mentorat à Montpellier.



May MORRIS

may.morris@umontpellier.fr

**Programme de mentorat de Femmes & Sciences
pour doctorantes et post-doctorantes, Montpellier
(2015-2017)**

Je tiens à commencer par remercier les différentes mentores et *mentees* montpelliéraines qui ont accepté de témoigner de leur expérience vécue dans cette session.

Ce projet de mentorat a été initié à « Femmes & Sciences » en 2014 au niveau de la réflexion avec Claudine Hermann, professeure honoraire à l'École polytechnique, physicienne, et Evelyne Nakache, professeure émérite à l'université de Caen, chimiste. En effet ce projet existait déjà au sein de Femmes & Sciences depuis de nombreuses années.

Lorsque j'ai rejoint le conseil d'administration de l'association, la mise en place d'un tel programme à Montpellier m'est alors apparue comme une évidence, mais aussi une expérience très intéressante à prendre en main, que je pouvais concrètement mettre en place, car j'étais active au sein d'un laboratoire de recherche et au contact direct avec les doctorantes, étant directrice de recherche au CNRS, biologiste-biochimiste.

Concrètement nous avons mis en place ce programme grâce au comité de pilotage montpelliérain, constitué d'expertes scientifiques, très dynamiques, également directrices de thèse, adhérentes Femmes & Sciences et mentores, qui se sont investies dans le suivi du programme depuis sa conception : Florence Apparilly, Elsa Compte, Julie Bayle, May Morris, Delphine Muriaux, Pascale Perrin, Mirella Nader et Martine Lumbreras.

Le contexte du mentorat : quelles réalités ?

Les motivations pour mettre en œuvre un mentorat pour les doctorantes sont multiples. Tout d'abord, il s'insère dans un contexte où les règles du milieu scientifique ont été établies par des hommes pour des hommes. En particulier, l'exigence des carrières scientifiques rend parfois difficile de concilier un modèle professionnel créé par des hommes et une vie familiale. Par ailleurs, malgré les efforts importants pour promouvoir la visibilité des femmes scientifiques, il existe aujourd'hui très peu de modèles féminins et celles qui

sont présentées sont des femmes lauréates Nobel, des femmes primées, auxquelles il est difficile de s'identifier.

De plus, le doctorat est un moment de vie très difficile pour tout le monde, hommes comme femmes, qui peut être fragilisant, frustrant. C'est une transition de carrière : on passe « de l'état étudiant à l'état adulte » en développant un projet scientifique très fin. Il y a en même temps le développement de compétences scientifiques très fines, et une fragilité presque d'adolescent·e en transition. On observe souvent chez les jeunes femmes des doutes, un manque de confiance en soi face aux difficultés, une tendance à sous-estimer leurs capacités et une difficulté claire à valoriser leurs compétences. Et une difficulté réelle à confronter des choix de carrière à des décisions de vie plus personnelles. Enfin les femmes ont peu accès à un soutien personnalisé au cours des différentes étapes de leur carrière, que ce soient leurs études, la formation ou la carrière professionnelle.

Le constat est donc un réel besoin de proposer un accompagnement stimulant et rassurant, offrant une écoute et un échange dans un climat de confiance.

Le mentorat : définition et principes

Le mentorat permet de relier une personne expérimentée, appelée mentor, à une personne moins expérimentée qui recherche des compétences, un savoir-être, un savoir-faire, qu'on va nommer *mentee* (en français mentorée). Le mentorat va permettre d'offrir une relation d'aide et d'échange, une écoute, des conseils et un soutien. Idéalement, cette relation apportera des conseils de vie basés sur l'expérience du mentor, sur son vécu, ainsi l'étudiante se sentira mieux armée pour s'épanouir dans sa carrière scientifique. Idéalement grâce au mentorat la *mentee* se retrouvera dans un environnement de confiance, avec une personne bienveillante, avec laquelle elle échangera : ceci lui permettra de développer une meilleure confiance en soi, d'appréhender et de valoriser ses compétences et de construire son projet professionnel sereinement.

Le programme de mentorat à Montpellier

À Montpellier nous avons décidé de nous inspirer d'autres programmes de mentorat à l'étranger (Suisse, Belgique, États-Unis, voir la session précédente de ce colloque) et de les « *mixmatcher* » (mélanger) pour proposer un programme s'articulant autour de trois axes : des réunions individuelles entre les *mentees* et leurs mentor·e·s, des ateliers de formation et des réunions de groupe sous forme de témoignages de femmes scientifiques, et de cercles de mentorat thématiques. L'organisation de ce programme est encadrée par une charte et supervisée par un comité pilote, qui s'assure que les règles et les modalités pour un bon déroulement soient respectées, en particulier le suivi régulier des rencontres entre les mentors et les *mentees*, et qui l'adapte le cas échéant en fonction des

besoins.

Les mentors, marraines et parrains

Les marraines ou parrains, enseignant·e·s ou chercheur·e·s expérimenté·e·s, sont des personnes bénévoles et intéressées par le programme de mentorat. Elles sont prêtes à écouter les doctorantes, et à donner de leur temps pour leur apporter des conseils et échanger de manière informelle, dans un climat de confiance et de confidentialité, et sans lien hiérarchique, sur la base de leur connaissance du milieu professionnel et de leur propre expérience et vécu. Le/la mentor·e ne joue pas un rôle maternel, et n'a pas non plus la vocation à remplacer le directeur ou la directrice de thèse. Il/elle doit savoir rester neutre et prendre du recul, notamment dans des cas de tension entre la doctorante et son responsable de thèse. Il/elle ne remplace pas non plus l'école doctorale, ni le bureau d'orientation ou d'insertion, ni des services spécialisés, de santé ou social par exemple. Un·e mentor·e écoute, conseille, guide et encourage, et transmet des conseils et des informations utiles, voire stratégiques, dont des règles formelles connues de tous, mais aussi des règles tacites, basées sur sa connaissance du milieu. Il/elle aide l'étudiante à fixer des objectifs et construire son objectif professionnel. Il/elle peut répondre à des incertitudes et guider l'étudiante dans ses choix personnels ou professionnels. Enfin il/elle peut introduire la doctorante dans des réseaux.

Il existe aujourd'hui un réseau de 40 mentor·e·s à Montpellier, dont seulement 4 sont des hommes, alors que nous souhaiterions recruter davantage de messieurs. Seulement 3 mentor·e·s travaillent dans le secteur privé, alors que nous aimerions également en recruter davantage, car nous avons besoin de coacher les doctorantes dans leur réflexion à se diriger vers le monde des entreprises après leur thèse. Ces mentor·e·s sont toutes et tous des scientifiques ayant obtenu un doctorat, très majoritairement issu·e·s du milieu académique montpelliérain, et proviennent de 18 instituts de recherche différents¹⁸. Les mentor·e·s présentent une grande variété de nationalités et de parcours, ce qui constitue donc un réseau très enrichissant.

Les mentees

Le groupe des *mentees* est formé principalement de doctorantes et de quelques post-doctorantes montpelliéraines réparties dans 16 instituts de recherche différents et de nationalités très diverses. Ce groupe de *mentees* forme un véritable réseau qui éprouve un sentiment rassurant, car elles se sentent « dans la même barque ». Avant d'intégrer le programme, les *mentees* sont conviées à une réunion d'accueil et de présentation, au cours de laquelle les modalités du

¹⁸ IBMM, IGF, IGH, IGMM, INM, IRD, IRCM, IRMB, CPBS, CRBM, UM CBS, IURC, Inserm-CHU, ICG, L2C, Cirad, LIRMM

programme leur sont expliquées, mais aussi un premier échange se déroule pour les connaître et pour qu'elles s'expriment sur leurs motivations à rejoindre le programme. Elles remplissent ensuite une fiche d'auto-évaluation de leurs compétences et de leur personnalité.

Rencontres mentors/mentees : *speed-datings*

Des *speed-datings* sont organisés, qui permettent aux mentors et aux *mentees* de se rencontrer. Avant ces rencontres, une liste des mentors disponibles, comportant des mots clés associés à leur domaine d'expertise scientifique, est diffusée auprès des *mentees*. Néanmoins la rencontre par *speed-dating* est destinée à favoriser la formation de binômes mentor/*mentee* basée sur l'affinité. A l'issue du *speed-dating* on demande aux *mentees* de se prononcer sur leurs trois choix de mentors préférés, et le comité pilote analyse les choix afin d'attribuer un·e mentor·e parmi les choix de chaque *mentee*. Nous faisons attention à ce que les mentor·e·s et *mentees* mis·e·s en relation ne fassent pas partie du même institut.

Voici le retour d'expérience d'une *mentee* :

« J'appréhendais un peu le speed-dating car il n'est pas facile d'échanger de façon efficace en un temps limité avec de nombreuses personnes. En bilan : en effet ce n'est pas évident car l'échange se met en place au fur et à mesure. Assez souvent, le temps est déjà écoulé que le vrai échange commence à peine. Néanmoins, je suis à chaque fois ressortie « boostée » des rencontres. Le partage d'expérience, les conseils que chaque mentor a pu donner, même en 7-8 minutes, permettent vraiment d'y voir plus clair et j'en ai tiré une grande motivation. Merci ! »

Les rencontres individuelles

Une fois les binômes mentor/*mentee* formés, on demande aux *mentees* une rencontre individuelle mensuelle avec le mentor·e qui leur aura été attribué sur une période de 12 mois. Chaque rencontre fait l'objet d'une fiche suivi. L'analyse de celles-ci (80 fiches en 2016 compilées par Mirella Nader et autant en 2017 compilées par Martine Lumbreras) révèle qu'un tiers des échanges porte sur la thèse à proprement parler (le parcours, ce qui se passe pendant la thèse, la rédaction...); un tiers des discussions porte sur les perspectives de carrière (l'après-thèse, le post-doc, l'entreprise, l'embauche), et un tiers sur l'articulation vie professionnelle/vie personnelle.

Les ateliers de formation

Les ateliers de formation sont conduits par des intervenants externes, spécialistes du thème qu'on leur demande d'aborder auprès des *mentees*. Les derniers en date portaient sur :

1. la préparation aux entretiens d'embauche dans le privé (J.-P. Hermann),

2. le post-doctorat à l'étranger avec des intervenants qui sont en poste depuis moins de 5 ans (A. Dréau, C. Goujon, B. Vitre) qui témoignent de questions concrètes comme les choix et conditions de départ à l'étranger, les moyens financiers et humains, les stratégies de retour,

3. un atelier « les outils pour le réseau » (S. Caze, APEC), permettant de prendre conscience de l'importance du « *networking* » et d'apprendre à développer son réseau professionnel.

Ces ateliers ne doivent pas être redondants avec les formations dispensées par les écoles doctorales, les universités, le CNRS, etc.

Les réunions de groupe – Témoignages de femmes scientifiques

Les réunions de groupes sont ouvertes à toute *mentee* qui souhaite y participer. D'une part nous accueillons des femmes scientifiques pour des témoignages de parcours non linéaire : par exemple une femme qui a quitté le milieu académique pour devenir femme cheffe d'entreprise, comme Karine Puget (PDG GENEPEP) qui intervient chaque année, et qui pourra échanger de manière informelle et répondre aux questions que les doctorantes souhaiteront lui poser. D'autres témoignages incluent une femme qui travaille dans l'éditorial scientifique, une femme française devenue professeure à l'étranger, ou encore une femme qui fait de la médiation scientifique.

Les réunions de groupe – Cercles de mentorat

En parallèle sont organisés des cercles de mentorat où se regroupent, pour un café ou un déjeuner, à la fois les mentor·e·s et les *mentees* : ils et elles discutent de manière informelle autour de thèmes choisis par les *mentees*, comme l'équilibre de gestion de la vie personnelle et la vie professionnelle, la carrière dans le monde académique ou le privé, la carrière en France ou à l'étranger ou le manque de confiance en soi.

Déroulement du programme, suivi et bilan final

Voici un résumé du déroulement du programme de mentorat à Montpellier sur 12 mois.

mois	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Echanges Individualisés	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Cercles de Mentorat		*			*			*			*	
Témoignages			*			*			*			*
Ateliers de Formation				*			*			*		

En plus des rencontres individuelles mensuelles, sont répartis en alternance tout au long de l'année des cercles de mentorat, témoignages et ateliers de formation.

À la fin de chaque cycle de mentorat, chaque participante du programme répond à une fiche de satisfaction qu'elle communique au comité pilote : cette fiche permet d'évaluer l'apport du mentorat et de tenir compte des retours critiques et de toute suggestion en vue d'améliorations.

Enfin je propose aux *mentees* de participer à un annuaire, pour pérenniser ce réseau, qui à terme pourra devenir un véritable réseau de contacts professionnels.

Voici les principaux commentaires des *mentees*, basés sur les fiches d'évaluation :

- Ce programme est indispensable pour de jeunes chercheuses, aussi bien la partie ateliers que le suivi personnel individuel.
- Les *mentees* sont satisfaites des échanges avec les mentors pour les conseils et informations reçues sur le métier de chercheuse dans le public et le privé.
- Il est important d'être dans un environnement de femmes scientifiques.
- Les témoignages permettent de découvrir la diversité des parcours possibles et des passerelles pour évoluer.
- Discuter avec un mentor n'appartenant pas à son institut permet de prendre du recul, d'avoir des conseils plus objectifs et une ouverture plus large sur les parcours possibles.
- Les ateliers de formation sont importants car ils permettent de mieux réfléchir et préparer le post doc ou l'entretien d'embauche, etc.

En conclusion, l'expérience pilote du mentorat initié à Montpellier en 2015 a été un franc succès, avec des retours très positifs de la plupart des *mentees* ayant participé au programme. La plupart d'entre elles sont actuellement en post-doctorat à l'étranger, soit en poste en entreprise, en général à l'étranger. Le programme de mentorat est maintenant reconnu par les instances universitaires. En plus d'établir un réseau d'accompagnement scientifique, il a permis de créer un réseau de solidarité entre les doctorantes.

Pour finir, je voudrais remercier chaleureusement toutes les membres du comité pilote, ainsi que Claudine Hermann, Evelyne Nakache et Sylvaine Turck-Chièze, mais aussi Hélène Fueger et Marina Kvaskoff avec qui j'ai eu énormément de discussions lors du montage du programme. Je remercie également les différents intervenants des ateliers, ainsi que toutes les mentores et tous les mentors et les *mentees*, qui ont fait tourner ce programme de mentorat.

Table ronde des témoignages des mentors et des *mentees*

Delphine Muriaux

Les mentors qui y participeront sont Florence Apparailly, Elsa Compte et Mirella Nader. Les *mentees* qui témoigneront sont Celia López Herrera, aujourd'hui enseignante ; Laetitia They, doctorante ; Oriane Villard, doctorante ; Rita Vicente qui travaille maintenant à Sanofi Montpellier.

Florence Apparailly est directrice de recherche à l'Inserm, elle y travaille sur la physiopathologie de la polyarthrite rhumatoïde. Elle est membre du comité pilote du programme de mentorat de Montpellier, adhérente F&S, et va témoigner de son expérience de mentore de plusieurs *mentees*, donner son avis sur le cercle de mentorat en général.

Florence APPARAILLY

florence.apparailly@inserm.fr

Effectivement je suis directrice de recherche à l'Inserm à l'IRMB (Institut de médecine régénératrice et biothérapie) et anime une équipe d'une quinzaine de personnes après avoir gravi quelques échelons de la carrière scientifique de cette institution.



Lorsqu'en janvier 2015 May Morris a diffusé son annonce pour recruter des mentors, j'ai immédiatement répondu présente et suis mentore depuis le lancement du programme. Pourquoi ? Nous avons toutes et tous conscience qu'il faut faire des choses, mais passer du constat à l'action n'est pas si facile, en particulier parce que cela nécessite du temps en plus de nos autres activités : chacune ou chacun le fait à son rythme, avec sa propre personnalité.

En fait j'étais déjà prête dans ma tête : j'ai participé à des projets européens des 6^{ème} et 7^{ème} Programmes Cadres de Recherche et Développement, dans lesquels une note était attribuée aux activités proposées liées au genre, note qui servait pour passer la limite de sélection du projet et pour son évaluation. Avec d'autres femmes, du public et du privé, de ces consortia sur la rhumatologie, nous avons monté un groupe d'étude sur le genre (*Study Group*) et des activités dans ce domaine spécifique. Comme l'a dit Sylvaine Turck-Chièze, il n'y a rien de

mieux que les chiffres pour dépasser le côté émotionnel et convaincre les gens. Nous avons recueilli des données sociologiques, des statistiques, avons payé une personne pour faire une étude sociologique sur la place des femmes dans les milieux académiques publics et privés en rhumatologie en Europe. En 2010 j'ai contacté Claudine Hermann pour lui demander des suggestions d'intervenantes à inviter à un atelier (*Workshop*) que j'organisais dans ce cadre.

J'avais donc envie d'agir, mais contrairement à May, qui allie dynamisme et connaissance de la question, je ne maîtrisais pas le sujet. En deux ans j'ai mentoré deux jeunes femmes, une française et une slovène, très différentes mais mûres toutes deux, chacune pendant un an ; au bout de cette durée elles ont eu les réponses à leurs questions et décidé d'arrêter. Je les invitais à déjeuner à l'extérieur chaque fois, pour un échange agréable et ne nous faisant pas perdre de temps.

Ce qu'apportent les cercles de mentorat, très positifs à mon avis, c'est un cadre informel, où l'on mélange les mentors et les *mentees*. Les mentors peuvent échanger entre eux, ils et elles en ont besoin, comme le livre *Every Other Thursday* le montre ; les *mentees* partagent leurs expériences entre elles. Tout le monde a besoin de se sentir dans un groupe, et non isolé.

Delphine Muriaux

Effectivement le regard de l'autre est très important, pour les *mentees* comme pour les mentors, pour se soutenir.

Je donne maintenant la parole à une *mentee*, *Laetitia They*, doctorante à l'IRCM (Institut de recherche en cancérologie de Montpellier), qui bénéficie du mentorat pour la 3^{ème} année. Elle va nous faire part de son expérience de mentorat sur plusieurs années et nous dire comment l'atelier de confiance en soi l'a aidée dans ses relations avec son mentor et avec son milieu professionnel.



Laetitia THEY

lthey34@hotmail.com

J'ai connu cette possibilité de mentorat par le bouche à oreille, par une doctorante qui en avait été satisfaite, et ai rejoint le mentorat dès le début de ma thèse à l'IRCM (Institut de recherche en cancérologie de Montpellier).

J'avais des questions sur le déroulement de la thèse et sur l'après-thèse. J'ai suivi un atelier de confiance en soi dès le début de ma thèse : c'était une période assez difficile car on change alors de statut, on s'engage dans quelque chose de difficile physiquement, moralement, scientifiquement : je ne connaissais ni la thématique, ni la technique, ni le laboratoire.

Dans la vie je suis très extravertie mais cela cache de la timidité. Ce qui m'a marquée particulièrement, c'est que dans un atelier de cercle de mentorat, un homme a presque ri, stupéfait, aux questions des *mentees* et a dit qu'il ne fallait pas se demander : « Puis-je arriver à devenir chargée de recherche, directrice, cheffe d'entreprise ? » mais plutôt « Comment y arriverai-je ? Quel est le chemin le plus rapide ? ». Je me suis dit alors qu'on se posait trop de questions, j'y pense encore souvent deux ans après.

Cela a évolué plus tardivement avec ma mentore : cela avait vraiment « matché » au début mais il se trouve qu'elle connaissait mon laboratoire et fait partie de mon comité de thèse : cela me freinait et, même si elle me disait de venir la voir, je n'osais pas la déranger. La confiance s'est petit à petit installée, la parole s'est libérée. Tout a changé, j'ai maintenant une confiance totale en elle, il n'y a pas de sujet tabou, cette relation de mentorat devient très enrichissante.

Delphine Muriaux

Elsa Compte représente le mentorat venu du privé, elle travaille pour la *société Medesis*. Elsa, quel est le lien entre mentor du privé et *mentee* du monde académique ?

Elsa COMPTE



compteelsa@yahoo.fr

Je me suis engagée comme mentore dès 2015, je voulais partager mon expérience de doctorat passé dans un laboratoire académique et d'employée actuelle d'une entreprise de biotechnologie.

Je m'occupe avec plaisir de la même *mentee* depuis 2015 : elle est très brillante, a beaucoup de potentiel, mais aussi beaucoup de questionnements et de doutes. Je l'ai beaucoup écoutée, j'ai joué le rôle de la confidente, l'ai conseillée pour qu'elle prenne du recul.

Elle souhaitait dès le départ travailler dans le privé, c'est pourquoi elle m'avait sélectionnée parmi les mentors, mais elle s'interrogeait sur ses compétences, sur les moyens les plus efficaces d'y arriver ; le monde du privé lui paraissait mystérieux, comme il l'est aux yeux des étudiantes. Je lui ai décrit de manière concrète mes emplois du temps, mes activités, les différents postes envisageables en fonction de ses compétences et de ses savoir-faire. Nous avons mis en place une stratégie pour remplir ses objectifs. Nous avons tout de suite parlé de réseaux, de leur création, de leur activation. En dernière année, pour l'envoi de CV, de lettres de motivation, la préparation de ses entretiens, j'ai été consultée et l'ai soutenue, même si les initiatives venaient d'elle. Elle a été embauchée et a pris ses fonctions il y a un mois et demi, avant sa soutenance de thèse.

À côté de l'accompagnement personnalisé, je participe au cercle de mentorat sur la carrière dans le public et le privé, pour partager mon expérience avec un maximum de personnes. Comme l'ont dit Laetitia et Florence, c'est agréable de se rencontrer, on malmène les idées reçues sur le public et le privé, les *mentees* ont ensuite, me semble-t-il, plus de cartes en main pour choisir leur avenir professionnel : elles ne connaissent au départ essentiellement que le monde académique.

C'est un grand plaisir que de participer à ce programme pour mentorer quelqu'un et participer aux cercles de mentorat, une expérience humaine gratifiante pour la mentore et la *mentee*. J'encourage de nouveaux mentors venant du privé à se joindre sans modération à ce programme car nous sommes trop peu de mentors du privé.

Delphine Muriaux

Sur ce même thème académique et privé, nous allons maintenant entendre le témoignage de *Rita Vicente*, qui était *post-doctorante* quand elle est entrée dans le cercle de mentorat. Elle voulait rester dans le monde académique et en fait travaille maintenant dans le privé chez Sanofi. En quoi le mentorat lui a-t-il apporté un soutien dans ce changement d'orientation ?

Rita VICENTE



rita.vicente@sanofi.com

Quand le programme a été annoncé en 2015, j'ai été tentée mais il était surtout pour les doctorantes et je me suis sentie frustrée. Je travaillais dans l'équipe de Florence Apparailly qui m'a conseillé d'essayer de postuler. J'ai été prise mais j'ai eu bien des doutes, étant plus âgée et jeune maman.

J'ai toujours eu une petite envie d'aller voir ce qui se passait dans le privé tout en continuant dans la recherche et même l'enseignement.

J'ai eu un coup de cœur pour ma mentore, qui m'a beaucoup aidée, au plan scientifique comme au plan privé. Je me suis un peu engagée dans l'enseignement. En parallèle j'ai participé à beaucoup de cercles de mentorat sur la carrière académique et la carrière dans le privé. Je me suis rendue compte que nous avons tous des *a priori* faux sur le privé, pourquoi pas tester ? J'ai adoré l'atelier de Jean-Paul Hermann sur la manière de se présenter dans le privé : après avoir été chercheur au CNRS, il est parti dans le privé et prend maintenant du temps pour aider les jeunes. J'ai relu les notes prises à cet atelier avant mes entretiens dans le privé, je me suis préparée aux questions. Cet atelier m'a été très bénéfique.

Grâce au programme de mentorat j'ai rencontré des personnes géniales, je me suis rendu compte que j'avais un réseau et que beaucoup de personnes pouvaient m'aider ; j'ai augmenté mon réseau, j'ai compris que les chefs sont des gens comme nous et que nous pouvons leur parler. Je conseille aux jeunes filles de suivre ce programme de mentorat, qui est génial.

Delphine Muriaux

Oriane Villard est en 2^{ème} année de thèse biologie-santé à l'IRMB (Institut de médecine régénératrice et de biothérapie) tout en étant interne en médecine. Pourquoi a-t-elle suivi ce programme ? Que lui a-t-il apporté ? A-t-elle pu se constituer un réseau ?

Orianne VILLARD

orianne.villard@hotmail.fr

Je suis interne en médecine, en endocrinologie, et voulais me rapprocher du monde plus scientifique et ainsi pouvoir créer un petit réseau parmi les femmes scientifiques exemplaires et chaleureuses de l'équipe du mentorat.



Je me suis initialement inscrite plutôt par curiosité aux différents ateliers qui m'ont finalement appris beaucoup de choses et surtout je n'avais jamais eu de telles occasions dans mon cursus : l'atelier de Jean-Paul Hermann ; le cercle de mentorat avec les témoignages de chefs d'entreprises ; l'atelier APEC sur les réseaux auquel participaient deux mentors et plusieurs *mentees* et où l'on nous a expliqué ce qu'est un réseau, comment obtenir un rendez-vous lors d'un congrès pour élargir son réseau personnel, comment présenter son parcours de manière succincte en relation avec son projet professionnel. Nous avons rarement l'occasion de participer à ce genre de formation avec l'Université et c'est donc une chance d'avoir pu y accéder par l'intermédiaire du mentorat.

J'ai aussi assisté à l'atelier de Karine Puget, créatrice d'entreprise dynamique et pleine de projets : sous la forme de discussions elle nous a expliqué ses motivations, comment elle recrute ses différents personnels : cela nous a permis de comprendre le point de vue du recruteur. Elle nous a montré ses atouts liés à son réseau, qu'elle continue d'entretenir avec ses collaborateurs. Ces cercles de mentorat nous apportent beaucoup pour préparer notre post-thèse, ils permettent également de constituer déjà un petit réseau, je vous remercie pour ce programme.

Delphine Muriaux

Nous allons maintenant écouter le témoignage d'un couple mentor-*mentee*. Notre mentor *Mirella Nader* travaille dans le privé chez *Evotec* à Montpellier, et maintenant à Toulouse. Elle nous a beaucoup aidées en faisant les fiches de suivi des couples mentor-*mentees* et pourra nous en parler ; elle nous dira quelques mots sur sa relation avec sa *mentee* *Celia López Herrera*, qui a soutenu un *doctorat en génétique moléculaire* à Montpellier après avoir eu quelques

difficultés pendant sa thèse. Celia a été aidée par le mentorat et a changé son projet de carrière.

Mirella NADER



mirellanaderb@gmail.com

Je suis libanaise, suis arrivée en France pour mon DEA (aujourd'hui master 2). J'aurais aimé avoir un mentor pendant ma thèse, pour me soutenir dans le milieu et m'aider éventuellement à rester dans le monde académique en faisant un post-doc.

J'ai reçu par mon mari le mail de May Morris qui annonçait rechercher de mentors. Mon contrat s'était terminé à Biorad et je voulais faire quelque chose d'utile. Celia a eu un parcours difficile pendant sa thèse, nous nous sommes soutenues mutuellement, comme un couple s'entendant bien, car j'étais moi-même à un tournant de ma carrière.

J'ai participé aux répétitions de son comité de thèse, ce qui m'a permis de connaître son projet scientifique. Je l'ai encouragée à terminer sa thèse, et ai ensuite réfléchi avec elle sur la manière dont elle pourrait se réorienter. C'était une relation humaine enrichissante, il s'est créé un lien fort entre nous.

Les fiches de suivi, en particulier les questionnements sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, m'ont personnellement beaucoup aidée car je me posais moi aussi ces interrogations. Il est rassurant de constater que l'on n'est pas seule à se poser des questions.

Un autre point est le choix entre public comme privé : nous avons tous rêvé devenir chargé·e de recherche et aller faire carrière dans le privé peut apparaître comme une déception. En fait nous avons tous réussi, en prenant des tournants différents.

Je suis maintenant à Toulouse, un peu moins active, car il est compliqué de gérer la vie de famille et les enfants. Merci à May pour le programme à Montpellier.



Celia LÓPEZ HERRERA

celia.lopez.herrera@gmail.com

Je suis d'origine espagnole, et suis arrivée en France en 2012 pour ma thèse que j'ai effectuée à l'IGMM (Institut de génétique moléculaire de *Montpellier*). Mirella est elle aussi étrangère, je l'ai choisie comme mentore car je pensais que nous aurions des points communs.

Je suis entrée dans le programme de mentorat en troisième année de thèse ; je savais que je ne continuerais pas en recherche académique, et à un moment j'ai voulu tout arrêter, c'est pour cela que j'ai intégré le programme. Avec mon directeur de thèse la situation était très compliquée.

Finalement j'ai réussi ma soutenance et ensuite décidé de faire une formation à la faculté des Sciences de Montpellier pour passer un concours de l'Éducation nationale (CAPET, certificat d'aptitude au professorat de l'enseignement technique). Je suis maintenant professeure dans un lycée polyvalent, en filière technologique (sciences et technologies de la santé et du social - ST2S), à Montpellier, où cette année j'enseigne la biologie et la physiopathologie humaine et m'épanouis. Grâce au programme de mentorat, j'ai pu regagner la confiance en moi, développer mon réseau. J'encourage les présentes dans la salle, si elles le peuvent, à suivre ce programme.

Mirella Nader

Je voudrais ajouter que j'ai profité de l'atelier de Jean-Paul Hermann pour décrocher mon poste à Evotec.

Delphine Muriaux

Le mot de la fin sera donc : « Merci à Jean-Paul Hermann, merci à May Morris, et merci à Femmes & Sciences à Paris et en régions ! ».

Questions

Eric Josselin

Je suis astrophysicien, membre de Femmes & Sciences, et ai quitté Montpellier juste avant le début du programme de mentorat. Ma question porte sur le mentorat des femmes par des hommes. La relation de confiance se construit-elle alors de la même façon ? Les hommes ont aussi des questionnements, mais pas exactement les mêmes : sommes-nous légitimes à être mentors ? Par exemple je ne serai jamais confronté avec des problèmes liés à ma grossesse pendant ma thèse. Dans les jurys de concours ces types de questions surgissent pour des maternités en cours de thèse ou de post-doc, même si on essaie d'y prêter attention.

May Morris

Je vais aussi chercher des mentors hommes, je connais les raisons pour lesquelles ils veulent mentorer. D'ailleurs ma dernière doctorante a souhaité être mentorée par un homme : elle pensait que les hommes voyaient les carrières scientifiques autrement que les femmes et elle voulait en bénéficier.

Comme on l'a entendu, dans un cercle de mentorat, un homme nous a un peu « titillées » sur le manque de confiance en soi et il nous a expliqué que, contrairement à ce que des femmes pensent, pour lui ce manque de confiance n'est pas forcément un sentiment d'anxiété. Les hommes et les femmes ont des regards différents, des projections différentes de la carrière. Le mentorat d'une femme par un homme peut être très bon.

Delphine Muriaux

Personnellement j'ai été mentorée par des femmes et des hommes qui m'ont apporté des outils complémentaires, des angles de vision différents.

Eric Josselin

Cela nécessiterait donc plutôt des binômes que du *face-to-face* ?

May Morris

Dans notre programme, nous avons à la fois l'activité *face-to-face* et le cercle de mentorat, qui donne l'occasion de se voir à plusieurs. Si la *mentee* le veut, elle peut aller voir un autre mentor et poser d'autres questions : une *mentee* avec un mentor masculin pourrait aller interroger une mentore sur les questions de maternité. Que pensent les *mentees* de la question d'Eric Josselin ?

Laetitia They

Même si les hommes ne « tombent pas enceintes », il est satisfaisant d'avoir des hommes dans les cercles de mentorat pour savoir comment la grossesse est perçue par l'environnement : entre femmes nous avons des retours. Mais avec des hommes statutaires nous ne savons pas comment aborder le sujet, en particulier dans la préparation d'entretiens. L'opinion des hommes est utile et complémentaire.

Caroline Champenois

Dans le Groupe Femmes et Physique de la Société française de physique les femmes sont suivies par des femmes, il est plus simple de constituer des duos de femmes. L'enjeu est de créer un couple qui durera dans le temps, nous n'avons pas d'échéance à un an, la relation peut durer des années. Il se crée entre mentore et *mentee* une connivence et un partage, également sur des enjeux de vie privée. D'ailleurs comme pour l'instant notre programme porte sur des très petits nombres, je n'ai pas de difficulté à trouver des femmes mentores. Si un jour j'ai un problème et que dans une discipline et un lieu donnés je manque de femmes, je demanderai à la *mentee* si elle tient à ce que son mentor soit une femme.

May Morris

Les hommes et les femmes pratiquent deux formes de mentorats différents. Un des mentors que j'ai recrutés est le conjoint d'une membre de Femmes & Sciences qui a trois enfants, elle est scientifique et a du mal à tout articuler. Il aimerait pouvoir l'aider. Il sait ce qu'il peut apporter à d'autres femmes car il a aussi une vie familiale et professionnelle. C'est enrichissant d'avoir des hommes dans ce programme. Je lance un nouvel appel aux hommes montpelliérains qui sont les bienvenus pour y participer.

Une doctorante

Quelle année de thèse est la plus pertinente pour le mentorat ?

May Morris

Chaque année de la thèse les besoins sont différents, cela dépend aussi du parcours et de la culture de la *mentee* : certaines sont plus mûres, d'autres un peu naïves. Les *mentees* vont répondre à cette question.

Celia López Herrera

Je fais partie des doctorantes un peu naïves... Si le programme avait existé dès la première année de ma thèse, je l'aurais suivi. J'y suis allée en troisième année de thèse, dès sa création, et c'était très bien.

Laetitia They

Effectivement, à chaque année ses besoins et ses nécessités, c'est à la carte et c'est pratique. J'ai suivi le cercle de confiance en soi en première année de thèse, c'était du pain béni pour moi. En deuxième année j'ai davantage vu ma mentore. En troisième année je m'intéresse à l'atelier sur les séjours post-doctoraux à l'étranger et à celui de Jean-Paul Hermann.

Rita Vicente

Je suis arrivée dans le programme alors que j'étais déjà en post-doctorat. Plusieurs ateliers conviennent en début de thèse, d'autres en fin de thèse : on choisit de s'inscrire à ce qui est le plus adapté à son propre cas. J'avais sélectionné une mentore par rapport à mes perspectives. Chacune construit son mentorat selon ses besoins.

Dominique Chandesris

Je suis physicienne à Orsay. Le programme que vous nous présentez aujourd'hui touche un nombre restreint de personnes. Est-il généralisable à toute une université ?

May Morris

Quand le programme de Montpellier a commencé, il était pilote mais nous y croyions. Il a mis neuf mois à atteindre son régime : il faut communiquer et cela prend du temps, le mentorat n'est pas dans la culture française, c'est le bouche à oreille qui a marché chez les mentors comme chez les *mentees*. Nous avons eu 21 couples la première année, 25 la deuxième.

Le Collège doctoral de l'Université de Montpellier, résultant de la fusion des écoles doctorales, a maintenant officialisé le programme en l'incluant dans le catalogue des formations proposées pour l'ensemble des écoles doctorales¹⁹. Les doctorantes de toutes les disciplines peuvent s'inscrire via le site ADUM³ (Accès Doctorat Unique et Mutualisé). Nous avons au total 40 mentors ; comme en 2018 certaines *mentees* de 2017 souhaitent poursuivre, il restait 21 mentors disponibles. Quand le document de l'école doctorale est sorti sur ADUM, en moins d'une heure nous avons fait le plein de *mentees*. C'est merveilleux, cela montre l'intérêt pour le mentorat. Nous avons constaté que beaucoup des filles inscrites sont étrangères, est-ce davantage dans leur culture ? Mais nous devons nous limiter.

Il faut maintenant assurer la suite : l'association souhaite-t-elle gérer de plus gros groupes ? Nous avons toutes et tous un travail dans nos laboratoires

¹⁹ <https://collegedoctoral.umontpellier.fr/>

³ <https://www.adum.fr/>

respectifs... Est-ce l'école doctorale, le collège doctoral, l'université, des tutelles (que nous entendrons tout à l'heure) qui souhaitent mettre en place ce mentorat en donnant des moyens financiers et humains ? Pour une généralisation se pose la question de formation de 50 ou 100 mentors : jusqu'ici nous les connaissions personnellement sur les plans scientifique et humain et nous les formions au sens d'un cadrage sur le fonctionnement, les mentalités, les choses à faire et à ne pas faire, la neutralité à respecter en cas de crise avec le directeur ou la directrice de thèse... Parmi les thèses préparées, 10% sont en souffrance : dans ces cas-là, comment faire sachant que nous ne sommes pas formé·e·s en psychologie ou en sociologie. Derrière le système de mentorat de Boston qui vous a été présenté, il y a d'importants moyens humains et financiers.

Audrey

Je suis étudiante en master ingénierie à l'Université de Cergy-Pontoise. Ne serait-il pas intéressant et pertinent de mentorer des étudiantes en master ? À ce niveau aussi on opère une transition importante vers le monde du travail.

May Morris

Il en était question en 2014 quand nous avons réfléchi avec Evelyne Nakache et Claudine Hermann avant de lancer le mentorat, mais nous y avons renoncé car les besoins et les motivations sont trop différents. Nous avons ciblé principalement les doctorantes. Ce serait une autre expérience, qu'on pourrait faire. Nous avons intégré une étudiante en master dans notre programme, c'était positif pour elle, elle a beaucoup échangé avec son mentor, réfléchi aux perspectives d'orientation et de carrière. Mais nous ne pouvons pas tout faire.

Une doctorante

Je fais partie de l'association étudiante CBS2, rattachée à l'école doctorale du même nom, regroupant les étudiants en biologie et santé de l'université Montpellier 2. En tant que doctorants, nous avons voulu mettre en place du mentorat au master, ni à la même échelle, ni au même niveau que ce que vous nous avez présenté. Nous voulions répondre aux questions sur la thèse et l'après-thèse. Ce n'était pas évident à mettre en place, il faut trouver des personnes adéquates, prêtes à donner de leur temps alors qu'elles travaillent sur leur thèse, qui est compliquée à gérer. Les thésards et thésardes sont proches en âge des étudiants en master et sont très ouvert·e·s à la discussion sur ce genre de sujet. N'hésitez pas à les contacter directement.

Ruba Nasri

Je suis doctorante en fin de deuxième année, représentante des doctorants à l'école doctorale GAIA (Biodiversité, Agriculture, Alimentation, Environnement, Terre, Eau) de Montpellier, et suis syrienne ; je suis arrivée en France grâce à une bourse Erasmus Mundi en 2014, après une sélection sur

dossier. À la fin de ma première année de thèse j'ai dû changer de sujet de thèse, de laboratoire et d'école doctorale. Comme mon financement est limité à trois ans, j'ai maintenant des difficultés pour m'inscrire en troisième année de thèse à cause de ce problème de financement perdu, alors que je ne suis pas loin d'avoir un article. Si seulement j'avais connu cette possibilité d'être soutenue, surtout en tant qu'étrangère qui ne connaît pas bien le système français... Je voudrais que cette possibilité de mentorat soit proposée à tous les doctorants.

May Morris

Merci de votre témoignage. Votre question de financement est compliquée, mais venez voir les membres de Femmes & Sciences ; nous pouvons discuter de votre situation et chercher à vous aider, que vous fassiez partie du programme de mentorat ou non. Quelques étrangères ont du mal à comprendre les règles formelles et tacites du système universitaire français, le mentorat peut là aussi aider.

IV. PROGRAMMES DE COACHING / ACCOMPAGNEMENT DANS LE PRIVÉ

Thème animé par Julie BAYLE



Julie BAYLE

chargée de recherche au sein du groupe Mars, membre de l'association Femmes & Sciences, membre du comité pilote du programme de mentorat de Montpellier

jbg.bayle@gmail.com

Je vais animer la table ronde sur les programmes de coaching et d'accompagnement dans le privé. J'ai obtenu un doctorat d'immunologie en 2004, ensuite, je suis partie en post-doc aux États-Unis. Puis j'ai rejoint une start-up en biotechnologie dans la région montpelliéraine, Medesis Pharma, pour laquelle j'ai travaillé pendant cinq ans sur le développement de médicaments. Après cette expérience, j'ai souhaité, et la vie a fait que j'ai basculé vers un grand groupe alimentaire, le groupe Mars, pour lequel je travaille aujourd'hui dans la division du *pet food* (nourriture pour animaux de compagnie) en R&D en tant que chargée de recherche.

Lors de cette table ronde, vous allez recevoir le témoignage de six femmes. Nous les remercions d'avoir accepté notre invitation. Elles vont d'abord se présenter succinctement, puis vous donner un aperçu des programmes qui sont menés dans le privé, parfois en collaboration avec des associations.

Liliane DORVEAUX

Liliane.dorveaux@epf.fr

Je suis mathématicienne de formation, je suis « tombée dedans quand j'étais toute petite ». Après un doctorat, je suis partie en Australie en tant qu'enseignante-chercheure pendant quelques années, puis suis revenue en France dans ma Bretagne natale. J'ai été maître de conférences à l'Université Catholique de l'Ouest, sur le site de Bretagne-Nord.



J'enseignais, je faisais alors peu de recherche ; j'étais responsable du département de mathématiques. Maintenant, je suis montpelliéraine depuis quelques années et je travaille à l'EPF²⁰, école d'ingénieurs généraliste, à la fois comme enseignante et fraîchement nommée adjointe à la direction du campus de Montpellier.

Je suis ravie d'être ici et de participer à cette table ronde, parce que j'ai deux autres casquettes : je suis à la fois déléguée régionale de l'association *Elles Bougent*!²¹ et membre de l'association internationale INWES²² (*International Network of Women Engineers and Scientists*, réseau international de femmes ingénieures et scientifiques) dont je suis la vice-présidente aux relations entreprises et industrie. Je suis maman de trois grands enfants.

Hélène QUILLAUD

responsable Watson au centre technique européen IBM Montpellier

helene.quillaud@fr.ibm.com

Je suis ingénieure, diplômée 1996 de l'Institut Supérieur d'Électronique de Paris ; j'ai commencé ma carrière chez Steria en France, puis ai postulé dans le groupe IBM aux États-Unis, où je suis restée six ans. En 2005, j'ai quitté IBM US pour IBM France à Montpellier, où j'ai occupé des rôles de chef de projet et de responsable hiérarchique.



Actuellement, je suis dans un rôle d'experte technique sur IBM Watson, l'intelligence artificielle d'IBM. J'ai trois enfants, deux filles et un garçon, l'aîné a 16 ans. Je fais plusieurs interventions par an dans les lycées et les collèges parce que je trouve critique de témoigner de la diversité des carrières scientifiques qui s'offrent à nos jeunes.

²⁰ www.epf.fr

²¹ www.ellesbougent.com

²² www.inwes.org

Karine PUGET



karine.puget@genepep.com

J'ai un doctorat à l'interface chimie-biologie, avec une spécialité dans les peptides. Je suis ici à double titre : je suis fondatrice et PDG de la société GENEPEP et je suis également membre du Conseil d'administration de la Banque Populaire du Sud.

Mélanie GRISVARD

mg@melaniegrisvard.com

Je suis coach en évolution professionnelle. Je suis comédienne de formation initiale : on a un peu évoqué ce matin l'apport du théâtre et des arts dans les pratiques d'accompagnement. Cela fait vingt ans que je travaille pour les organisations professionnelles, les entreprises et notamment sur le sujet des préventions des discriminations et de la souffrance au travail, sur l'égalité hommes-femmes et souvent, l'articulation de ces sujets sociétaux.



J'accompagne les entreprises, les groupes et les individus en m'appuyant sur mes métiers de comédienne, d'auteur et de metteur en scène : j'utilise les outils de la créativité pour permettre aux personnes et aux équipes d'ouvrir de nouveaux potentiels dans leur développement.

Christelle VEZZANI

Christelle.Vezzani@dell.com

Aujourd'hui, j'ai la chance de faire le métier qui est ma passion : je suis formatrice et consultante en développement personnel. J'ai découvert le métier des ressources humaines lorsque j'effectuais ma licence et cela a été un coup de foudre. Je suis arrivée chez DELL en apprentissage, j'ai été embauchée par la suite.



Ma mission dans cette organisation IT (technologies de l'information), à dominante masculine, est d'accompagner les gens en général, mais en me focalisant sur les femmes pour les aider à se développer et surtout à explorer leur potentiel au sein de l'organisation. Je suis particulièrement ravie d'être ici aujourd'hui puisque je suis très impliquée dans l'évolution professionnelle des femmes.

Sylvie LE DOUARAN-DIGNAU

douaran@hotmail.com



Je suis ingénieur géologue, j'ai fait ensuite une thèse de docteur-ingénieur, suivie d'un post-doc au MIT aux États-Unis. En novembre 1980, j'ai commencé ma carrière chez ELF Aquitaine, en recherche scientifique dans les géosciences pendant 6 ans. Ensuite, j'ai travaillé en tant qu'ingénieur géosciences tant à Paris qu'en expatriation aux Pays-Bas, en Azerbaïdjan et en Russie.

Après la fusion avec TOTAL et depuis 2005, je travaille en tant qu'ingénieur sociétal sur les aspects de responsabilité sociétale et de développement durable

et j'ai été expatriée deux ans au Yémen, responsable développement durable pour la construction d'un pipeline et d'une usine de liquéfaction de gaz.

Depuis 2007, je suis basée à Paris, je coordonne les aspects sociétaux d'une vingtaine de nos filiales d'Exploration/Production (Russie et anciens pays de la CIS –Communauté des états indépendants²³, Europe du Nord, Europe de l'Est, États Unis et Afrique du nord).

En parallèle, je m'implique dans diverses associations (CONVERGENCES, IESF, *Elles Bougent !* ...), tant sur les aspects développement durable et responsabilité sociétale, que sur la promotion des métiers de l'Ingénieur et du Scientifique, et les aspects diversité, à la fois la diversité hommes-femmes, la diversité culturelle, ainsi que la diversité liée à la différence entre « sciences molles » et « sciences dures ».

Julie Bayle

Merci à toutes. Nous allons commencer la session par quelques *brèves définitions de termes*. Le mentorat a déjà été défini, mais on voulait mettre un sens derrière les mots « *coaching* », « accompagnement », « mentorat ». Je vais laisser Mélanie nous donner quelques explications.

Mélanie Grisvard

Ce qui est important, c'est cette nécessité de l'accompagnement. Aujourd'hui nous parlons de femmes scientifiques ; j'accompagne aussi des femmes en politique, donc des femmes dans des milieux qui sont éminemment masculins.

Une des problématiques pour ces femmes est souvent un enjeu de légitimité. Et donc, dans tout accompagnement, la question est : « comment aider les personnes dans la prise de confiance en soi, dans l'affirmation de leur légitimité ? »

Il peut y avoir une constellation de relations d'aide : d'après ce qu'on a entendu sur le *mentorat* ce matin, on est plutôt dans une posture de transmission d'expériences et de conseils ; la différence que l'on peut faire avec le *coaching*, c'est que en tant que coach, je ne suis pas spécialiste des milieux dans lesquels évoluent les personnes donc je ne suis absolument pas en posture de conseil.

Le *coaching* est l'art d'aider la personne à accoucher de ses propres solutions. En fonction des besoins et objectifs de la personne, on va faire un travail « sur

²³ Entité intergouvernementale composée de 9 des 15 *anciennes* républiques soviétiques

mesure », sur quatre champs : le champ du développement personnel, le champ relationnel, le champ managérial et le champ stratégique.

C'est un accompagnement qui peut se faire sur des personnes qui démarrent leur carrière, sur cette transition études - carrière professionnelle, mais aussi tout au long de la vie.

Julie Bayle

Nous allons maintenant parler de *témoignages*, de *programmes d'actions*, d'*initiatives* dans les entreprises privées et nous nous focaliserons d'abord sur des *grands groupes internationaux* dont plusieurs de nos invitées font partie. Nous allons décrire les différentes actions, les cadres dans lesquels elles sont menées. Le mentorat existe-t-il aussi dans le privé ? Et à travers cela, nous verrons les bénéfices et l'impact pour l'entreprise même.

Christelle Vezzani va témoigner au nom du *groupe DELL* de ce qui y est fait et de la politique de cette entreprise en termes de développement personnel.

Christelle Vezzani

DELL a une importante politique de diversité au niveau mondial, sa direction s'investit fortement pour favoriser la diversité au sens large. Au delà de l'équité hommes - femmes, nous nous intéressons aux personnes en situation de handicap, à la diversité culturelle, aux diversités d'orientations sexuelles, à la diversité autour des styles de communication, des styles de personnalité et j'en passe.

Aujourd'hui, sur le site de DELL Montpellier, nous sommes 900 collaborateurs, dont à peu près 30% de femmes, ce qui est très favorable dans le milieu de l'IT, où l'on compte de 15 à 20% maximum de femmes.

Au niveau du recrutement, la discrimination positive n'est pas l'objectif de DELL : il s'agit davantage de favoriser la compétence et le potentiel. Nous avons cependant des prérequis, qui sont par exemple de demander autant de CV d'hommes que de CV de femmes, dans la phase de recrutement, de *sourcing* (phase de recherche de candidats), pour pouvoir donner une chance égale aux hommes et aux femmes dans ce processus.

Ensuite, l'entreprise a créé au niveau mondial neuf groupes de personnes représentant ces fameuses « minorités ». Bien que les femmes aujourd'hui ne soient pas une minorité, un des groupes, *Women in Action* (Femmes en action) en fait partie. Je l'ai initié en 2011, quand j'étais dans une période creuse au

niveau de ma carrière : je venais d'avoir ma petite fille. Je me suis alors demandé si ce ne serait pas le moment de m'investir pour aider les femmes à aller chercher ce qu'elles ont envie de trouver dans une organisation, et surtout à oser être elles. Il en a un peu été question ce matin.

L'important, dans le cadre de la réussite professionnelle pour une femme, est avant tout de revenir à soi, d'être consciente de soi, de savoir ce qu'on veut et comment ensuite, trouver les moyens d'y arriver.

Julie Bayle

Pouvez-vous nous en dire plus sur ces accompagnements, ces ateliers que vous avez mis en place ?

Christelle Vezzani

Au niveau de *Women in Action*, la base est le développement personnel. De plus c'est ma fonction d'accompagner les femmes sur des ateliers divers, qui sont aussi disponibles au niveau mondial : comment gérer ma carrière, mon réseau, développer mon image pour travailler ma visibilité et quelle perception les autres ont-ils de moi dans l'organisation. Cela paraît artificiel, mais c'est très important dans une organisation à dominante masculine.

Nous avons également initié il y a quelques années le *speed mentoring* où les femmes, qui rencontrent une problématique identifiée, vont voir un panel de deux, voire trois, mentors, hommes et femmes, avec qui elles échangeront sur ces problématiques. Ces mentors, qui sont volontaires et bénévoles dans l'organisation, leur apporteront leur expérience et leur perspective : trois mentors aux personnalités, aux histoires différentes, donneront trois types de conseils différents. Ce *speed mentoring* a bien marché, nous continuons occasionnellement cette activité à la demande des femmes.

Nous avons des actions phares sur le site en fonction des événements qui ont lieu dans l'année : par exemple lors de la Journée internationale des femmes, au cours de laquelle nous avons mené la campagne : *Ne me jugez pas sur mon apparence mais sur mes compétences* (Fig.1). Celle-ci a été un succès, de plus la représentante du service Recrutement Monde, qui nous soutient énormément dans cette dynamique, est venue.

Notre dernier programme, autour de DWEN (*DELL Women Entrepreneur Network*), a permis cette année de réunir une soixantaine de femmes entrepreneures dans le bassin local de Montpellier ; quatre ou cinq d'entre elles sont intervenues sur leur thématique de femmes entrepreneures dans le monde scientifique. L'événement a eu un franc succès.



Figure 1 : Campagnes de DELL en faveur des femmes et des filles en sciences.

Julie Bayle

Dans le même domaine d'activités, *Hélène Quillaud*, pouvez-vous illustrer des actions menées pour les femmes au sein d'IBM ?

Hélène Quillaud

À IBM Montpellier, qui est un centre technique européen, nous sommes plutôt autour de 15% de femmes et sommes envieux des 30% de DELL. Pour l'équipe de l'entité de 200 personnes dont je fais partie, il y a 20 managers, dont 2 femmes. Nous avons un souci de recrutement : je suis en phase de recrutement en ce moment, pour prendre en février une stagiaire... qui sera plutôt *un* stagiaire, car je reçois très peu de CV féminins.

L'entreprise est très active sur un autre plan qui est l'accueil des jeunes et sur l'encouragement des carrières féminines au sein de l'entreprise, pour faciliter la représentativité dans tous les types de postes.

Nous avons effectivement un programme de mentorat : IBM est une société américaine dans laquelle cette activité est quelque chose de très naturel. Ce concept a diffusé en France aussi ; une journée mondiale se tient sur ces problématiques. En fin de journée, se déroule une période de *speed mentoring*.

Tout cela est très encouragé, soit ponctuellement, pour des problématiques par exemple de certification professionnelle, avec un but précis, soit pour faciliter l'arrivée dans l'entreprise, ou simplement pour des questions d'ordre général. Différents types de mentorat sont menés, tous très encouragés par l'entreprise.

Julie Bayle

Vous confirmez que ce programme de mentorat est reconnu comme de la formation chez IBM ? Est-ce accepté au niveau de la direction, pas juste une petite action ?

Hélène Quillaud

Tout à fait, cela fait partie des programmes nationaux et internationaux. C'est considéré en France comme quelque chose d'essentiel au bien-être des employés dans la société.

Julie Bayle

Voici le dernier témoignage, celui de *Sylvie Le Douaran* qui a fait toute sa carrière dans un grand groupe, dans le *domaine de l'exploration et la production du pétrole*.

Sylvie Le Douaran

TOTAL a créé en 2006 un réseau de femmes : *TWICE (TOTAL Women's Initiative for Communication and Exchange* – Initiative des femmes de TOTAL pour la communication et l'échange) : ce réseau regroupe 3.000 adhérentes, réparties pour moitié dans 5 régions de France et pour moitié dans 4 pays européens et 11 pays non-européens.

Depuis sa création, *TWICE* a développé un programme de mentorat qui a concerné plus de 600 *mentees* ; il y a eu en 2017 64 binômes mentor/*mentee*. La démarche est volontaire et bénévole, à la fois de la part des mentors et des *mentees*. Pour ma part, je suis mentor pour la 5^{ème} fois.

La constitution des binômes mentor/*mentee* est faite par le comité de direction de *TWICE*, suivant certains critères comme l'absence de relation hiérarchique, la présence des personnes dans des entités différentes... À titre d'exemple, ma première *mentee* était responsable environnement à la raffinerie de Donges. La deuxième, basée à Paris, était manager de projets informatiques. La troisième, basée au Cameroun, était technicienne au « *back-office* » dans la distribution de produits pétroliers : ce programme de mentorat n'est pas limité aux femmes cadres, mais ouvert à toute femme qui en fait la demande. L'année suivante, ma *mentee* était basée à Paris, aux Achats et ma *mentee* actuelle est chercheuse à Lyon dans un de nos laboratoires de chimie.

Il n'y a pas de limite d'âge pour être *mentee* : mes 5 *mentees* étaient âgées de 33 à 47 ans. Les mentors sont des managers, aussi bien hommes que femmes : la proportion d'hommes se proposant pour être mentor est de l'ordre de 30%.

Le programme de mentoring débute par une demi-journée de formation, faite par un consultant extérieur, tant pour les mentors que les *mentees*. Ensuite, les binômes mentor/*mentee* travaillent en face à face. Dans le cas d'éloignement géographique ces échanges se font au téléphone, ou via notre réseau interne de type Skype. Les binômes décident de la fréquence de leurs échanges, souvent de l'ordre d'un entretien par mois, le mentorat dure six à huit mois. Des poursuites informelles peuvent ensuite se faire, c'est le cas avec deux de mes *ex-mentees*.

Les questionnaires de satisfactions, remplis par les mentors et *mentees*, sont exploités de manière anonyme (ce qui se dit entre mentor et *mentee* est évidemment confidentiel) et une restitution globale est faite lors de la journée annuelle du réseau *TWICE*, à laquelle participent, en plus du personnel TOTAL, des intervenants externes qui font part de leur expérience sur la diversité. En 2017, le PDG de TOTAL, Patrick Pouyanné, a clôturé cette journée.

Le réseau *TWICE* propose aussi à ses membres d'autres actions : des ateliers de développement personnel, des petits déjeuners et des *lunchs* avec des cadres dirigeants, des *speed meetings* métiers, des groupes de travail sur des sujets transverses comme l'écoute, l'audace, la transversalité, la responsabilité, l'innovation...

Depuis 2015, les *TWICE Awards* récompensent des actions de terrain pour faire progresser la mixité. Le réseau *TWICE* échange aussi avec les réseaux de femmes d'autres entreprises ou trans-entreprises comme *Elles Bougent* !

Julie Bayle

Nous avons vu des témoignages dans des grands groupes, mais qu'en est-il dans des petites PME, voire des start-up ? *Karine Puget* va nous parler de son expérience de *créatrice d'entreprise*.

Karine Puget

Évidemment des petits groupes n'ont pas de politique visant à faire des programmes pour la mixité, la parité. Je vais vous donner quelques chiffres, parce que c'est important de partir d'un constat : l'entrepreneuriat féminin représente 30% des entrepreneurs et dans mon domaine de l'innovation les femmes sont seulement 10% des entrepreneurs.

Au niveau de GENEPEP, nous avons fait le chemin inverse : il y a quelques années, nous étions 100% de femmes dans la société, maintenant nous sommes à la parité. Ensuite nous avons une égalité salariale, à poste égal.

Je préfère parler au nom de la Banque Populaire du Sud, parce qu'il y a plus de choses intéressantes à ce niveau. Dans le conseil d'administration de la banque, nous sommes 40% de femmes. Certes, il y a des quotas obligatoires, pour fin décembre 2017, qui ont beaucoup aidé ; néanmoins, la banque a une forte volonté de favoriser les femmes dans l'entreprise, mais également à l'extérieur. La banque organise des prix, par exemple "Sud Exception'elles", pour récompenser l'entrepreneuriat au féminin²⁴. Nous sommes également mécènes de la Fondation des Universités avec de l'argent fléché pour favoriser des actions menées en faveur de la mixité, de la parité, etc.

Julie Bayle

Pouvez-vous témoigner sur la présence de femmes dans ce conseil d'administration, à laquelle vous n'avez pas cru au début ? Trouvez-vous qu'aujourd'hui il faut une parité ? Que c'est vraiment un bénéfice pour ces conseils d'administration ?

Karine Puget

Au départ je n'étais pas pour les quotas, ni pour la Journée des Droits des femmes, etc. Je suis obligée aujourd'hui d'admettre que, sans ces quotas, nous ne serions pas si nombreuses au conseil d'administration et que cette présence nous offre l'opportunité de montrer ce dont nous sommes capables. Je reconnais donc que les quotas sont nécessaires d'un point de vue éducatif au sens large, même si j'espère qu'ils ne seront que transitoires.

Julie Bayle

Pour une vision un peu plus large, au niveau de la situation de la femme scientifique dans différents domaines et au niveau mondial, interrogeons *Liliane Dorveaux* qui fait partie du *réseau INWES*, réseau international de femmes ingénieurs et scientifiques.

Liliane Dorveaux

INWES est une organisation non gouvernementale (ONG), partenaire officielle créée par l'UNESCO dans les années 2000, même si des conférences internationales de femmes scientifiques ont été organisées auparavant. Il y a eu un véritable besoin et la commission UNESCO Canada est à l'initiative de la

²⁴ <https://www.sud.banquepopulaire.fr/portailinternet/Editorial/Informations/Pages/exception-elles.aspx>

création des statuts d'INWES, dont le domaine est très large : science, technique, ingénierie.

En tant que représentante d'INWES, j'étais en début de semaine à la conférence générale de l'UNESCO. Le constat est qu'au niveau mondial les métiers scientifiques, tels qu'ingénierie, mathématiques, comptent 28% de femmes. L'Unesco poursuit deux axes essentiels actuellement et pour les années à venir, l'Afrique et le genre : se rapprocher de l'égalité, de la parité hommes-femmes dans divers métiers, entre autres au niveau du salaire. Dans certains pays, les femmes ont de grosses difficultés pour accéder à certains types de métiers, particulièrement les métiers scientifiques.

C'est vrai qu'INWES, en tant qu'ONG, se développe. Cette structure concerne environ 60 pays, des institutions, des associations. INWES fédère des associations de femmes ingénieures de tous les pays. Il y a également des compagnies et on peut aussi être membre individuel-le pour soutenir l'ONG. Ce réseau permet à la fois d'avoir une influence au niveau de différents pays pour la défense des femmes, sur ces milieux, sur ces domaines scientifiques. Il permet d'avoir une certaine visibilité, de parler, de créer du réseau, ainsi que du mentorat. Ainsi, en 2015 les actions de INWES ont abouti à la création de l'association des femmes ingénieures tunisiennes, qui maintenant regroupe 50 membres, et le fait que nous venons avec l'UNESCO a permis la création assez emblématique de cette association.

INWES a de la visibilité, avec ses conférences internationales qui sont un lieu d'échange aussi sur les difficultés dans tel ou tel pays, sur le développement. Comment permettre aux jeunes femmes d'accéder aux études dans certains pays, en Afrique, particulièrement ? Un gros réseau INWES existe au niveau de l'Asie, où il s'est développé dans beaucoup de pays.

Les conférences INWES ont lieu tous les trois ans, à cette occasion est également élu le bureau, dans lequel je viens d'entrer. La dernière conférence s'est tenue en octobre 2017 à Delhi, ce qui est assez significatif. Elle a permis de mettre en avant, pour les femmes indiennes, l'accessibilité au métier. INWES travaille sur les statistiques, d'où l'on établit des indicateurs dans les différents pays sur le pourcentage de femmes qui font des études supérieures en sciences et techniques et, si elles en font, sur ce qu'elles deviennent. Par exemple, on note qu'en Inde, curieusement, des jeunes filles font des études, sont diplômées mais on ne les retrouve plus ensuite au niveau des métiers. On peut ainsi pointer du doigt certains problèmes et thématiques, étudier et avancer également dans la direction que l'on souhaite.

INWES a aussi un rôle dans des projets et des actions concrètes, qui ne se limitent pas à la visibilité, la communication, etc. Ainsi, nous menons avec l'association allemande dib²⁵ (deutscher Ingenierinnen Bund, association des femmes ingénieures allemandes) une action qui, je l'espère, se développera dans les autres pays européens : il s'agit de reconversion pour les femmes réfugiées qui ont fait des études et se retrouvent sans accès ni à leur métier, ni à un autre métier. INWES a également des programmes au niveau des enfants, en Suisse dès l'école maternelle et l'école primaire, pour faire travailler filles et garçons sur des constructions par exemple, sur des objets, etc.

Je suis ravie de faire partie de cette ONG parce que c'est une ouverture exceptionnelle, cela permet également de comprendre ce qui se passe dans les différents pays et de participer.

Julie Bayle

Ces premiers témoignages ont décrit des actions par les salariées pour les salariées. Mais l'*accompagnement*, comme on l'a vu en début de session, peut être réalisé par une *intervenante extérieure*, une professionnelle. *Mélanie Grisvard*, quel est votre regard sur votre rôle en tant qu'externe à l'entreprise ?

Mélanie Grisvard

Je vais essayer de synthétiser cette démarche car, comme je le disais, c'est du sur-mesure. Dans un *coaching*, je vais m'adapter au contexte de l'entreprise et à la demande de la personne.

Dans ce colloque je vais me centrer sur mes clientes femmes : il s'agit souvent d'une aide à la promotion de carrière et à l'affirmation de soi. Je pense qu'on est en train d'évoluer au niveau de l'entreprise : il y a dix ou quinze ans, en France le *coaching* pouvait être vu un peu comme une punition, comme une mise au ban. Aujourd'hui, il signifie plutôt : « On croit en votre potentiel et il y a des choses limitantes, des freins que l'on souhaite vous voir dépasser. »

Il se trouve que 70 à 80% de ma clientèle est féminine. Je pense que ce n'est pas un hasard, c'est parce que la question de la carrière des femmes m'anime profondément.

Je repère une espèce de *gimmick*, une situation récurrente : on est dans un fonctionnement systémique et ce sont les croyances limitantes des femmes sur elles-mêmes, profondes, introjectées, qui sont autant un frein à l'épanouissement

²⁵ Site en allemand : <http://www.dibev.de/>

Site en anglais : <http://www.dibev.de/english.html>

de leur carrière, que le contexte réel. C'est-à-dire qu'intellectuellement beaucoup de femmes sont tout à fait conscientes de leur valeur, mais elles vont mettre en place des stratégies d'auto-sabotage. Le *coaching*, c'est un espace de recul, qui va permettre notamment de voir comment on peut déconstruire ces représentations limitantes, tester des choses dans le concret, dans le réel, revenir analyser ce qui s'est passé et faire évoluer la situation.

Concrètement, un *coaching* comporte une dizaine de séances sur six à huit mois. C'est un accompagnement cadré, où l'on se fixe des objectifs : souvent il y a les objectifs initiaux de l'entreprise ; avec la personne coachée nous allons travailler sur comment se les approprier, puis les atteindre.

Julie Bayle

Pouvez-vous donner des exemples d'objectifs pour lesquels on vient vous chercher ?

Mélanie Grisvard

Par exemple pour réussir une prise de poste : une femme qui devient manager, ou qui prend des équipes plus importantes ; des femmes qui vont se retrouver manager d'équipes d'hommes avec beaucoup de techniciens. Alors qu'auparavant elles étaient éventuellement manager et que cela ne leur posait pas de soucis, tout d'un coup, elles vont avoir des problèmes de confiance en soi et la capacité d'assertivité va baisser.

Des femmes font aussi appel à moi autour des questions de *leadership* ; par exemple, pour prendre leur place dans les conseils d'administration. Des femmes n'arrivent pas à y prendre la parole, alors qu'elles ont pris ce poste, qu'on leur a donné, mais elles n'arrivent pas à s'affirmer : « Comment me faire ma place ? ». Il ne faut pas travailler uniquement avec les femmes, mais aussi avec les hommes, sur leur prise de conscience, sur « laisser la place... ». Il y a des façons différentes d'affirmer un *leadership*.

C'est sur ce genre de sujets que des femmes viennent souvent chercher mon soutien.

Julie Bayle

Il n'y a pas vraiment de spécificités, me disiez-vous, que ce soit un médecin, une ingénieure qui vienne vous chercher... Certains besoins sont-ils communs à toutes ces femmes ?

Mélanie Grisvard

Oui, les besoins sont communs, issues de la psychologie sociale, autour de ce qui est croyances limitantes introjectées, prophéties auto-réalisatrices...

Par exemple, je travaille aussi avec des femmes élues. Je pense qu'on rejoint en politique des problématiques assez proches de celles du milieu scientifique : on est aujourd'hui dans une société de domination masculine en général, mais il y a des milieux qui sont encore plus construits *par les hommes pour les hommes*, où se faire une place est plus compliqué.

Du coup, il y a le *coaching* individuel, qui est soutenant et permet de faire évoluer les individus, mais le groupe aussi est très agissant : par exemple avec les femmes élues je fais du *coaching*-formation en groupe. C'est très riche de partager, de pouvoir se dire : « Oui, je ne suis pas toute seule, cela fonctionne aussi ainsi pour l'autre » ; de faire du partage d'expérience ; de demander : « Et vous, qu'avez-vous fait pour essayer de mettre en place une façon de faire les choses différemment ? ».

Il faut toujours faire ces allers-retours entre l'individu, le système et les pairs. Et moi, j'orchestre tout cela, avec les outils qui sont les miens.

Julie Bayle

Dans une deuxième partie, nous allons nous demander si cet *accompagnement* pendant la carrière n'est pas nécessaire tout au long de la vie : on a vu en session 3 qu'il est utile en amont de l'insertion professionnelle, il l'est sûrement bien plus longtemps, jusqu'à la fin de notre carrière. Par conséquent, comment ces groupes, ces personnes qui travaillent dans l'entreprise arrivent-ils à participer à de la sensibilisation auprès des jeunes ? Je vais d'abord interroger *Liliane Dorveaux*, qui représente une *école d'ingénieurs*, sur les actions dans son école et les impacts qu'elle en tire à travers l'association *Elles bougent !*

Liliane Dorveaux

Il faut d'abord rappeler que l'EPF est historiquement l'ancienne École Polytechnique Féminine créée en 1925 par Marie-Louise Paris. On raconte que, quand elle a fait ses études d'ingénieure à l'École de mécanique et d'électricité de Paris²⁶ et à l'Institut électronique de Grenoble, elles étaient 2 femmes, pour 600 hommes et que c'était un peu compliqué pour elles de se faire entendre et d'être légitimes. Elle a donc créé l'EPF pour permettre aux femmes d'avoir un accès un peu plus facile aux études scientifiques.

L'EPF est devenue mixte en 1994 mais elle a gardé ses valeurs de développement et d'encouragement de l'accès des filles aux études

²⁶ https://fr.wikipedia.org/wiki/ESME_Sudria

d'ingénieur²⁷ : nous avons la chance d'avoir à peu près 35% de femmes sur nos campus. Pourquoi ? Peut-être parce que, à cause de ce côté historique, les jeunes filles osent un peu plus postuler à l'école parce qu'elles savent qu'elles n'y seront pas seules, parce qu'il y a ce suivi, cet encadrement.

L'école est très impliquée puisque elle est partenaire d'*Elles Bougent !*, partenaire d'INWES. C'est grâce à ces partenariats que je travaille aussi dans ces deux domaines : cela fait partie des valeurs de l'EPF et nous souhaitons continuer cet accompagnement, le développer et par conséquent contacter les jeunes filles très tôt, au collège, au lycée. Nous organisons des journées « essai », pour montrer ce que c'est une école d'ingénieurs, qu'on peut être une fille, mais aimer faire du *Lego*®, coder, et que finalement cela se passe très bien. Nous voulons casser les stéréotypes, l'objectif, dans l'idéal, serait d'arriver à la parité.

En relation avec l'EPF, il y a l'association *Elles Bougent !*, dont je suis déléguée régionale. C'est un accompagnement conjoint pour susciter les vocations chez les jeunes filles. Le *coaching*, c'est aussi se déplacer, aller rencontrer les jeunes filles en amont. Différents événements ont lieu.

Sylvie Le Douaran a participé aux challenges Innovatech par exemple : ce challenge a démarré il y a deux ans initialement en région Île-de-France. L'année dernière il a été proposé au niveau des délégations régionales. Je m'y suis immédiatement lancée et nous avons eu la chance de le faire avec quelques équipes.

Le principe est de faire travailler des équipes de 6, 2 lycéennes, 2 étudiantes et 2 marraines ingénieures pendant une journée en mode *speed project* sur une thématique dévoilée le matin : à la fin de cette journée, elles doivent présenter leur projet d'innovation sous forme de *pitch*. L'équipe finaliste est alors élue et elle va disputer la finale nationale au ministère de l'Économie à Paris au mois de mars. L'année dernière, c'était génial, la Martinique a gagné le challenge. C'est dommage, nous n'avons pas gagné, mais nous ne désespérons pas et cette année, la délégation Languedoc-Roussillon fera de son mieux. Et sur l'année il y a également d'autres actions.

Julie Bayle

Pour rebondir sur ce type d'actions, j'invite *Christelle Vezzani* à témoigner du partenariat entre DELL et *Elles Bougent !* qui a un *programme de mentorat*.

²⁷ <http://www.epf.fr/>

Christelle Vezzani

Chez DELL, en plus de l'initiative au niveau mondial que j'ai déjà mentionnée, nous avons un programme qui s'appelle *IT is not just for Geeks* (Les technologies de l'information ne sont pas que pour les *geeks*), pour sensibiliser les lycéennes au fait que le monde de l'informatique n'est pas uniquement lié à de la technique et qu'on n'est pas obligé d'être un *geek*, passionné d'informatique, pour intégrer ce milieu. Nous offrons la possibilité à des jeunes lycéens et lycéennes de venir passer une journée chez DELL pour explorer tous les métiers. Les techniciens et les commerciaux, en fonctions support, représentent 50% de nos collaborateurs. Aujourd'hui environ 250 de nos techniciens sont dans la technique et parmi eux, se trouvent des femmes : elles sont peu nombreuses, mais avec une belle représentativité managériale, c'est un gros succès pour le support technique. Et ces femmes travaillent avec *Elles Bougent !* pour devenir marraines et aller soutenir, accompagner, mentorer des jeunes femmes, qui sont encore en études d'ingénieurs, pour leur faire intégrer le monde du travail. C'est une belle initiative de partenariat entre DELL et *Elles Bougent !*

Julie Bayle

Hélène Quillaud, menez-vous aussi des campagnes de sensibilisation auprès des jeunes ?

Hélène Quillaud

Oui, c'est effectivement le deuxième volet du programme d'IBM. Et ma deuxième casquette aujourd'hui, c'est l'association Femmes Ingénieurs qui, elle aussi, organise des interventions dans des collèges et les lycées pour présenter les métiers scientifiques, les démythifier, et permettre aux jeunes filles de s'autoriser à se projeter dans ces carrières. Effectivement, cela prend la forme d'interventions, à l'appel des rectorats, des collèges et des lycées, ou encore des parents d'élèves.

Nous aimons bien y aller en binômes, un homme et une femme, quand nous pouvons trouver des volontaires, car cela permet de parler à toute la classe, et tous les élèves arrivent alors à se projeter. En effet il y a des problèmes de vocation scientifique chez les jeunes filles, mais aussi chez les jeunes hommes. Venir en binôme permet de donner des éclairages un peu différents et nous aimons intervenir de manière très interactive : quand nous écoutons les questions que se posent les jeunes, nous sommes parfois très surpris, c'est assez impressionnant. Systématiquement, ils nous demandent combien nous gagnons, et nous mettons la réponse en perspective: « oui, mais ce n'est pas de l'argent de poche... ».

Ces jeunes sont loin des métiers et passer par leurs préoccupations quotidiennes, plutôt que de simplement raconter notre vie, permet d'augmenter l'impact de cette discussion. D'ailleurs, nous sommes un peu frustrés par l'insuffisance de notre force de frappe : nous touchons beaucoup de jeunes mais pas assez. Il faut aussi faire passer nos messages par d'autres relais.

Un exemple de coopération est celle entre IBM et la Fondation C'Génial²⁸ que certains d'entre vous connaissent peut-être : IBM répond chaque année à une des opérations qu'elle lance, *Professeur en entreprise*, où des professeurs sont accueillis. Ce sont souvent des professeurs de technologie, de maths, de physique, mais aussi des professeurs principaux, également des professeurs de langues ou de français. Les enseignants discutent avec nous des représentations qu'ils et elles ont et posent des questions dans un environnement où il n'y a pas de jugement. Nous participons à cette opération par passion, eux par ouverture d'esprit. L'ambiance est très décontractée et permet, sans tension, d'arriver petit à petit à infuser des nouvelles façons de voir les choses.

Julie Bayle

Je sais que DELL et IBM accueillent toute l'année des groupes d'étudiants sur leur site montpelliérain. Pouvez-vous dire un petit mot sur l'atelier Robotique ?

**PLACE
AUX ROBOTS**

bibliothèque
Arine Frank

durée
1h 30

9 au 13 FÉVRIER
16h

Pour les 8-10 ans
Réservation conseillée
02 44 73 45 60

Animation proposée
en partenariat
avec IBM Mécénat.

Robots en folie !

Ateliers ludiques
Des experts vous aident à construire des mini-robots à l'aide de briques LEGO® et à les programmer pas à pas. Une manière ludique d'apprendre à communiquer avec des robots.
Êtes-vous prêts à relever le défi ?

Figure 2 : Annonce de l'atelier ludique *Robots en folie !* pour les 8-10 ans.

²⁸ <https://www.cgenial.org/>

Hélène Quillaud

Le programme Robotique est à destination des classes de 5^{ème} de collèges de l'académie. Par classe, nous formons des groupes de 4 jeunes qui construisent un robot *Lego Mindstorm*®, le programment, le font rouler sur un parcours particulier et présentent leur expérience. Nous nous sommes rendu compte que, quand on laisse les groupes se former naturellement, et que des groupes de deux garçons et deux filles se constituent, systématiquement les deux garçons construisent le robot et les deux filles dessinent le parcours et présentent. Par conséquent j'impose d'avoir des groupes non mixtes. Quand ils sont quatre garçons, deux d'entre eux se mettent à des activités qui leur sont moins familières, et ils apprennent. De même, des filles vont s'autoriser à construire des robots et à les programmer, et se rendre compte qu'elles y parviennent.

Nous avons également un programme pour des enfants plus jeunes, de 8 à 10 ans (Fig.2).

Julie Bayle

Sylvie Le Douaran a participé à de nombreuses actions avec *Elles Bougent !*

Sylvie Le Douaran

J'ai effectivement participé à des activités d'*Elles Bougent !*, dont le challenge Innovatech.

Je m'implique aussi avec Ingénieurs et Scientifiques de France (IESF), qui a des actions communes avec Femmes & Sciences et Femmes Ingénieurs. Toutes ces associations interviennent dans les collèges, lycées ou forums Métiers, pour expliquer les métiers scientifiques et techniques. A titre d'exemple, le 23 novembre, journée nationale des *Sciences de l'ingénieur au féminin*, j'interviendrai avec d'autres femmes au lycée Vauvenargues à Aix-en Provence.

Un exemple d'évolution des contextes et mentalités sur la mixité : lorsque je suis sortie de l'ENSG, école d'ingénieurs géologues de Nancy, en 1977, un géologue d'ELF, professeur à l'école, m'a dit : « À ELF, on a pré-embauché une femme géologue cette année, on n'en embauchera pas tous les ans ». J'étais passionnée par la géologie marine et la dérive des continents et j'ai décidé de poursuivre par une thèse à l'Ifremer (Institut français de recherche pour l'exploitation de la mer). À la fin de cette thèse, à la fois ELF et TOTAL m'ont proposé un poste, mais j'ai alors choisi de continuer une année supplémentaire par un post-doc aux Etats Unis.

De telles barrières à l'embauche liées au genre, n'existent plus, en tous cas dans les grands groupes : ceux-ci se sont rendu compte des avantages de la mixité et de la diversité. Mais le recrutement est limité par le pourcentage de femmes

diplômées des écoles d'ingénieurs ou dans les domaines scientifiques, pourcentage qui n'augmente pas, voire même diminue et souvent n'atteint pas les 30%.

S'il n'y a plus de barrière de genre à l'embauche, ceci ne veut pas dire qu'il n'y a plus de problème, même si c'est ce que croient certaines jeunes femmes lorsqu'elles rentrent, dans le cas présent chez TOTAL, et pensent que ces questions concernaient les générations passées. Souvent ce problème apparaît plus tard dans la carrière, après 35/40 ans lorsque la femme est mariée, a des enfants, est moins mobile et veut cependant avoir des responsabilités managériales. Elle se rend alors compte que sa carrière n'a pas avancé de la même manière que celle d'un homme. Elle se pose alors des questions et peut avoir besoin de mentorat/*coaching*.

Mentorat/*coaching* sont utiles tout au long de la vie professionnelle... Certes, dans le cadre universitaire, comme à Montpellier, le *coaching* est pratiqué pour les jeunes femmes, en doctorat, en master ou en post-doc. Mais il ne suffit pas de s'adresser aux jeunes professionnelles. Un exemple, ma *mentee* actuelle a 47 ans, trois enfants, sa carrière plafonne, elle a besoin d'une aide pour rebondir.

Julie Bayle

Justement, *Karine Puget* me parlait d'un constat qu'elle faisait en biologie. Dans ce domaine, beaucoup de femmes font des études jusqu'au doctorat. Mais en fait, comment transformer ces hautes études en carrière professionnelle réussie ? Dans certains cas, on a une thèse, un post-doc, et puis... Une de mes amies est assistante maternelle, avec un post-doc. Faire ce constat signifie qu'un accompagnement et une motivation sont à procurer tout au long de la vie : par exemple, pousser une femme à monter sa société, à prendre un poste à responsabilité, puisqu'elle a fait des études pour cela.

Karine Puget

C'est vrai que je m'en suis rendue compte au niveau de mon entreprise. Nous avons beaucoup de personnes qui ont fait le choix, pas forcément évident, de faire des études scientifiques et qui au commencement font beaucoup de sacrifices pour leurs études. Elles trouvent un poste et s'y développent. Et puis souvent, au moment de la maternité, un recentrage et un changement de priorités dans leur vie font qu'elles s'arrêtent là et mettent leur carrière entre parenthèses.

Cela peut être pour un problème de structure de soutien ou autre. Je n'ai pas de solution, par contre je pense qu'une sensibilisation est vraiment à faire très en amont. Et pour moi, c'est quelque chose qui est lié, comme on le disait, à la maternelle. C'est une éducation globale à ce niveau, pour que les gens n'aient pas

en tête que les postes à responsabilité, la direction des structures ou des équipes, sont une question de genre.

Ensuite, pour répondre à la problématique de la création d'entreprise, je pense que les programmes qui sont faits aujourd'hui sont très importants : je crois vraiment à la force du témoignage pour sensibiliser les gens et les femmes à se dire : « C'est possible de créer une entreprise. »

Julie Bayle

Dans la session III quelqu'un témoignait de votre intervention au sein du programme de mentorat de Montpellier, renouvelé chaque année, et qui a un franc succès.

Karine Puget

Quand j'ai créé ma start-up il y a 14 ans, il n'y avait pas de formation, de mentorat... J'ai essayé d'expliquer aux *mentees* les différences entre les hommes et les femmes au niveau de la création d'entreprise. Il y a des chiffres très intéressants : les femmes sont 10% des chefs d'entreprise dans l'innovation.

Néanmoins, le taux de pérennité à 5 ans des sociétés dirigées par des femmes est de 85%, et celui des sociétés innovantes managées par des hommes est de 85% : le même taux et cependant on observe ces freins, cette réticence des femmes à créer. Si vous leur demandez, quand elles créent, quelles sont leurs peurs, elles vous disent craindre de ne pas avoir le niveau suffisant, de ne pas être soutenues par leur famille, et surtout elles s'inquiètent de leurs capacités. Les hommes ne se posent pas la question. En fait toutes ces choses sont à expliquer pour que les femmes commencent à se dire : « Plutôt que de nous interroger, agissons. »

On peut agir à tous les niveaux : cela peut être, en tant que maman d'enfant, d'expliquer qu'il n'y a pas de question de genre ; cela peut être d'aller dans les écoles témoigner qu'il y a des femmes scientifiques, des femmes chefs d'entreprise, etc. Je crois que c'est tout au long de la vie qu'il faut mener ce combat de témoignage et de sensibilisation.

Julie Bayle

Pour terminer cette table ronde, je vais demander à chacune de donner brièvement son *bilan sur l'accompagnement des femmes scientifiques dans le monde du privé*, qui est le thème de la table ronde. Pour vous, quels sont les facteurs du succès et d'avancées qui ont pu être visibles à travers vos expériences personnelles ? Et surtout les pistes d'amélioration qui seraient à renforcer dans le futur. Je vais d'abord interroger *Sylvie Le Douaran*.

Sylvie Le Douaran

Ces programmes de mentorat montrent qu'il y a maintenant un accompagnement des femmes, scientifiques ou autres, dans les grandes entreprises, c'est donc un progrès.

Un autre élément positif est l'évolution des hommes eux-mêmes : les aléas de la vie font que de plus en plus d'hommes ont leurs enfants en gardes alternées et participent donc beaucoup plus directement à leur éducation. Le problème de l'équilibre vie privée/vie professionnelle n'est plus seulement un problème de femmes et devient le problème de tous.

Par ailleurs, j'ai vécu beaucoup en expatriation... Auparavant, lorsqu'un homme partait en expatriation, sa femme abandonnait son travail et le suivait. Maintenant, dans les grands groupes, il y a ce qu'on appelle « les carrières duales » qui sont certes complexes à gérer, mais se gèrent. Dans un couple, l'homme et la femme ont souvent maintenant des postes de responsabilité similaire et ce peut être à la femme que l'on propose une mobilité, par exemple de prendre un poste en expatriation. Il n'est plus rare que le mari se mette alors en « disponibilité » pour la suivre ; il interrompt sa carrière pendant quelques années, s'occupe des enfants et se rend souvent compte que cela lui permet de créer un lien très fort avec eux. Ces problèmes d'équilibre vie personnelle/vie professionnelle évoluent donc beaucoup et touchent maintenant aussi bien les hommes que les femmes.

Certes, le problème de genre n'est pas limité à l'équilibre vie personnelle- vie professionnelle, car nos modes de fonctionnement sont souvent différents. Mes collègues masculins mentors de femmes me disent qu'un des aspects très instructif pour eux de ce mentorat a été de mieux comprendre la manière de fonctionner des femmes. Ils sont souvent très étonnés du manque de confiance en elles de leurs *mentees*, du fait que souvent, même en ayant les compétences, elles ne se sentent pas légitimes et croient qu'une femme doit en faire dix fois plus qu'un homme pour être acceptée. Quelqu'un le disait en début de colloque, souvent quand il y a un obstacle, l'homme dira : « Moi, j'essaye » alors que la femme se demandera souvent : « Serai-je à la hauteur, serai-je bien ? »

C'est bien que maintenant les hommes comme les femmes se posent ces questions. De toutes les façons, ce sont avec les hommes et pas contre eux qu'on pourra s'en sortir, tous ensemble, et tout le monde y gagnera : les hommes, les femmes, et aussi les enfants qui auront en face d'eux des parents plus équilibrés.

Julie Bayle

Hélène Quillaud, un petit mot sur votre expérience à travers *IBM* ? Positive, à maintenir ?

Hélène Quillaud

J'aurais envie d'aller dans le sens de ce que vous venez de dire. J'ai découvert, lors d'une journée IBM de bilan sur ces actions, l'existence d'une association qui s'appelle *Happy Men*, d'hommes qui disent : « La parité, c'est pour tout le monde et ça nous intéresse aussi ». Pour moi, c'est critique, parce qu'on n'y arrivera pas toutes seules.

Julie Bayle

Karine Puget, un petit mot aussi ?

Karine Puget

Oui, je rejoins tout à fait ces idées, c'est une politique globale et équilibrée qui doit être développée : des aides, des sensibilisations éducatives à tous les âges pour les garçons et les filles. Des aides pour permettre aux femmes de libérer du temps sur la vie professionnelle avec une meilleure répartition des tâches avec leur partenaire pour qu'elles puissent s'épanouir dans leurs carrières professionnelles. C'est un ensemble et surtout un équilibre à trouver.

Julie Bayle

Liliane Dorveaux, pouvez-vous nous donner vos recommandations, vous qui êtes plus proche des *jeunes* ?

Liliane Dorveaux

Je pense qu'il faut travailler très en amont. Travailler sur les parents, parce que, même si l'on a beau dire : « Oui il n'y a pas beaucoup de jeunes filles », quand on devient parent, ne reproduit-on pas justement, de façon implicite, sans s'en rendre compte les stéréotypes ?... parce qu'on va acheter la Barbie à la fille et des *Lego*® au garçon. Et cela nous semble naturel. Maintenant, je sais bien qu'on fait des *Lego*® roses, mais ça reste dans les stéréotypes. Je pense qu'on doit montrer justement qu'il faut casser cela, en disant aux jeunes filles : « Tu peux devenir maman, tu peux avoir une vie de couple, tu peux travailler et t'épanouir dans ton travail dans des domaines soi-disant réservés aux hommes ». Et pour moi il faut ne pas abandonner ces messages, à la fois vers les parents, les enfants et aussi les enseignants. Je crois qu'il y a eu beaucoup de progrès là-dessus.

C'est vrai que, maintenant, une jeune fille choisissant ces carrières scientifiques est moins montrée du doigt qu'autrefois. Mais tant qu'on n'aura pas fait ce travail en amont, on ne pourra pas poursuivre. Même si les filles sont 30% en moyenne dans les écoles d'ingénieurs, dans le secteur du numérique par exemple on tombe à 5-10%.

Julie Bayle

Dans ce domaine les entreprises ne pourront pas recruter des filles si elles ne sont pas formées.

Liliane Dorveaux

On sait qu'à l'avenir, le problème sera justement sur le codage, sur le recrutement dans le codage, tous genres confondus. Alors, dans la population féminine, cela sera encore pire.

Julie Bayle

Christelle Vezzani, on a parlé de cette nouvelle génération qui se fait recruter et se met une énorme pression sur la grossesse. Comment gérer d'avoir des enfants et de faire carrière ?

Christelle Vezzani

Même si les jeunes paraissent très sûres d'elles quand elles arrivent chez DELL au sortir de leur formation, on est sur une nouvelle génération. En effet, j'ai eu des échanges lors des sessions – nous avons une cinquantaine de contrats en alternance chez DELL, des jeunes filles de 20-22 ans - et elles disent qu'elles sont un peu libérées. Certaines ont lâché : « Honnêtement, aujourd'hui, je me pose la question, est-ce que je peux parler librement de mes perspectives personnelles avec mon manager ? » et « Mon manager m'a demandé si dans les deux ans à venir, j'avais l'objectif d'avoir un enfant. »

Et je me dis que, finalement, on avance sur énormément de choses et c'est le point positif que je constate chez DELL. Nous avons un super groupe *Men advocating real change* (Les hommes qui plaident pour un vrai changement), d'hommes qui accueillent des femmes également, mais de papas aussi, qui se sentent concernés par l'avenir professionnel de leurs filles et par la carrière de leurs femmes. Ces hommes travaillent en partenariat avec nous et ce sont maintenant nos directeurs hommes qui challengent leurs managers pour recruter davantage de femmes. Donc d'une part nous sommes sur une dynamique très positive. D'autre part, attention, comme on le disait, il ne faut pas négliger de tranches d'âge. Il est très important d'accompagner ces jeunes filles, et cela fait partie de la mission chez DELL aujourd'hui, en rétablissant quelques fondamentaux du type travail sur les stéréotypes, non-discrimination, etc. À

toutes les étapes de la carrière professionnelle, il faut un accompagnement et qui soit réellement adapté.

Julie Bayle

Mélanie Grisvard, on a aussi parlé de la non-visibilité des femmes. La difficulté de se reconnaître dans des modèles féminins. Je vous laisse terminer.

Mélanie Grisvard

Je ne sais pas comment vraiment « conclure », mais sur la question de ce qui avance et de ce qui reste à faire, je pense qu'il faut une véritable politique proactive. Et c'est vrai que, - je rebondis sur la parole de Caroline Champenois ce matin, qui représentait la Société française de physique et disait : « Il ne faut pas croire que cela va aller de soi » – quand on ne fait plus rien, cela risque de repartir en arrière.

Les stéréotypes sont très difficiles à déconstruire et c'est pour cela qu'à mon avis il faut passer par une politique active de quotas.

Je travaille aussi sur la question de l'intégration des personnes en situation de handicap dans le monde professionnel et je voudrais faire un parallèle : on voit bien que les politiques actives profitent à tout le monde, parce que des aménagements qui sont conçus au départ pour des personnes spécifiques profitent à l'ensemble du groupe.

C'est ainsi que les hommes y viendront aussi. Ce n'est pas un combat des femmes contre les hommes, c'est un combat où toute la société a à gagner.

Et cette histoire de représentativité est un vrai problème. En ce moment un groupe féministe, qui s'appelle *Georgette Sand*²⁹, milite pour qu'on ne soit plus obligée de s'appeler Georges pour être visible. Ce groupe a sorti un livre intitulé *Ni vues ni connues*³⁰ qui recense 150 femmes à travers l'histoire, des femmes scientifiques, des femmes artistes, des femmes politiques, qui ont été purement effacées de l'histoire, alors qu'elles ont existé, qu'elles ont fait des découvertes. On voyait ce matin sur l'histoire de Marie Curie qu'il a fallu que son mari soit actif pour qu'elle reste dans l'histoire. Or c'est la seule femme scientifique que l'on a présente à l'esprit !

Je pense que plus on sera de femmes modèles et plus les femmes pourront se reconnaître... Il faut rentrer dans un cercle vertueux. Ce matin à mon arrivée j'en

²⁹ <http://www.georgettesand.org/>

³⁰ *Ni vues, ni connues : Panthéon, Histoire, où sont les femmes ?*, Collectif Georgette Sand, Collection Les Simone, Éd. Hugo et Compagnie, 2017

ai eu un exemple très choquant : sur l'esplanade devant l'université il y avait beaucoup de statues, de bustes de grands hommes ... Une cinquantaine d'hommes au moins... et une seule femme !

Tant qu'il n'y existera pas de politique active pour donner une visibilité aux femmes, on continuera à introjecter ces modèles : « Oui, d'accord, j'en suis capable, peut-être mais peut-être pas, et finalement il faut que je retourne à la cuisine. »

Je crois qu'il faut s'atteler à déconstruire tous ces préjugés, que ce soit avec du *coaching*, du mentorat, et toutes les politiques proactives possibles, tout ce qu'on a vu aujourd'hui.

Julie Bayle

Pour conclure cette session, nous avons vu que, dans le monde du privé aussi, des chercheuses et des scientifiques sont actives dans le mentorat, au sein de l'entreprise avec leur pairs, mais aussi pour aider les étudiantes, la future génération, en lien avec les associations, avec les écoles. J'espère que vous avez vu que le privé n'est pas dans son petit monde en autarcie, mais qu'il est bien connecté avec la réalité, et que les actions sont toujours nécessaires, bien qu'on soit en 2017. Pour le futur, beaucoup de choses restent encore à mener.

Question

Une personne

L'association que vous avez créée à DELL est-elle réservée aux employé·e·s de DELL ?

Christelle Vezzani

Les groupes de personnes sont internes à DELL. Mais nous avons énormément de ponts à l'externe en travaillant avec d'autres associations, les lycées, et à l'échelle régionale, puisque notre directeur et notre directrice de site sont très impliqués dans la promotion de nos actions, en interne et en association avec la région.

V. MENTORAT DU PUBLIC VERS LE PRIVÉ

Thème animé par Evelyne NAKACHE

Evelyne NAKACHE
*vice-présidente de l'association
Femmes & Sciences,*

evelyne.nakache@wanadoo.fr



Je me présente : je suis vice-présidente de l'association Femmes & Sciences. J'ai le plaisir d'accueillir les intervenantes et intervenants de cette session sur le mentorat du public vers le privé : les représentants de la Fondation L'Oréal, Claire Deloche-Bensmaine et Thomas Lucand, ainsi que deux boursières 2016 L'Oréal-UNESCO, Cécile Echalié et Maria Moriel Carretero, et enfin Pierre Lamblin de l'APEC (Association pour l'emploi des cadres).

Claire Deloche-Bensmaine, après avoir été chercheuse en biologie à L'Oréal, vous êtes maintenant à la *Fondation L'Oréal* dont vous allez nous présenter les activités de valorisation des femmes de science.

Claire DELOCHE-BENSMACHINE

claire.deloche-bensmaine@loreal.com

Effectivement, j'ai soutenu un PhD en physiologie et ai été en recherche avancée, sur la peau et le cheveu, chez L'Oréal.



Les actions de L'Oréal et de la Fondation L'Oréal sont nées du constat de la sous-représentation des femmes dans la recherche : dans le monde elles ne représentent que 28% des effectifs chercheurs.

Depuis 20 ans, L'Oréal a établi un partenariat avec l'UNESCO pour valoriser les femmes de science et augmenter leur part dans la recherche.

La Fondation mène ainsi différents types de programmes :

- Le premier, *pour les Femmes et la Science*, concerne des femmes accomplies aux carrières exceptionnelles à la pointe de la recherche scientifique. Ces prix

L'Oréal-UNESCO sont attribués chaque année à 5 femmes, une par continent. Depuis les 19 ans d'existence du programme, 97 femmes chercheuses ont été ainsi illustrées.

- Nous soutenons aussi, par des *bourses de jeunes scientifiques* prometteuses, doctorantes et post-doctorantes de différentes régions du monde et avons des actions de mentorat, dont Thomas va vous parler.

Evelyne Nakache

Thomas Lucand, vous venez du marketing et de la communication, ce qui est peu commun pour promouvoir les métiers scientifiques. Vous allez nous parler du programme de bourses *L'Oréal*, qui incluent un financement et un mentorat d'une semaine.

Thomas LUCAND

Thomas.LUCAND@loreal.com

Pour revenir sur ce qu'a dit Claire, la Fondation L'Oréal soutient les femmes scientifiques aux différentes étapes de leur carrière.



- Notre prix international avec l'UNESCO est le fer de lance de notre action et récompense des femmes à la carrière déjà aboutie.

- Nous sommes partis du postulat qu'il fallait soutenir des jeunes scientifiques, à travers le programme *For Women in Science – Pour les Femmes et la Science*. 48 de nos filiales mondiales, dans 115 pays, ont soutenu 2.700 jeunes chercheuses, doctorantes ou post-doctorantes, travaillant dans les sciences de la vie, les sciences de la matière et les sciences formelles. En 2017, 275 bourses ont été attribuées, dont trente en France : 15 bourses d'un montant de 15.000 euros pour les doctorantes, 15 bourses d'un montant de 20.000 euros pour des post-doctorantes. Ces bourses aident ces jeunes femmes dans l'accomplissement de leur carrière, à acheter du matériel, se rendre à des congrès pour se faire connaître, etc.

Les deux jeunes femmes qui vont témoigner ont été récompensées par le programme France pour leurs travaux, et Marina Kvaskoff a été, elle aussi, boursière, en 2008.

Outre l'aide financière, les boursières bénéficient d'une semaine de formation à Paris sur des compétences autres que celles apportées par leurs études, une activité s'apparentant à du mentorat accéléré. Au cours de cette période, les trente boursières du programme français sont formées à la prise de parole en public, aux outils de présentation, à la vulgarisation scientifique, etc., des compétences qu'elles n'apprennent pas dans leur cursus universitaire : en effet lors de la cérémonie de remise des bourses, les boursières vont exposer au grand public leurs travaux. C'est une semaine dense, comme Cécile et Maria vont vous l'expliquer.

- Par ailleurs nous avons décidé que, parmi les 275 jeunes lauréates mondiales récompensées chaque année, *15 talents les plus prometteurs* du monde entier, détectés par notre jury, vont bénéficier d'une dotation financière supplémentaire et d'un programme de mentorat : chacune de ces jeunes femmes choisira l'une des 5 lauréates internationales du grand prix L'Oréal-UNESCO de la même année, qu'elle pourra rencontrer et dont elle pourra bénéficier de l'expérience sur une année à venir. Ceci sera lancé dès l'an prochain.

- Nous attachons nous aussi beaucoup d'importance à la formation scientifique en milieu scolaire. Le troisième programme *Pour les Filles et la Science*, lancé il y a trois ans et développé uniquement en France, est une action de sensibilisation aux métiers et aux carrières scientifiques auprès des lycéen·ne·s. (45.000 rencontré·e·s en 3 ans) par 200 ambassadrices dont nos boursières. En effet il est important de déconstruire les préjugés sur les compétences des femmes et leur accès aux professions scientifiques dès le plus jeune âge.

La Fondation L'Oréal utilise différents formats : d'abord des *interventions scolaires*, qui touchent 15.000 élèves de collèges et lycées par an. Une étude commanditée par l'Oréal sur l'effet sur ces élèves de ces interventions montre qu'elles sont bénéfiques. Mais cette action ne touche que 3% de la classe d'âge 13-15 ans concernée par des choix d'orientation. Or pour ces choix les filles sont mal informées sur les métiers scientifiques.

Pour massifier son action auprès des jeunes, filles et garçons, la Fondation organise d'autres activités dont un *show* interactif et vivant, rassemblant 300 élèves de 13 à 15 ans, au cours desquelles deux ambassadrices assistées d'un animateur professionnel contribuent à démonter les préjugés et vulgariser les métiers de la science pour tous. Les élèves posent de façon anonyme via leur téléphone portable des questions pertinentes sur le milieu scientifique : le fait d'être masqué·e·s les libère et on voit s'exprimer leurs préjugés. Une heure ne change pas leurs choix d'orientation mais permet déjà aux jeunes de croire en elles-mêmes et eux-mêmes. Il reste encore une dernière marche à gravir pour réussir à faire changer leurs choix d'orientation.

En conclusion je vous rappelle quelques chiffres sur les actions de la Fondation L'Oréal *Pour les Femmes et la Science* :

- 19 ans d'existence et de partenariat avec l'UNESCO
- dans le monde, 2700 *scientifiques* récompensées par une bourse et 97 *lauréates* distinguées pour l'excellence de leurs travaux scientifiques.

Evelyne Nakache

Nous allons maintenant entendre le témoignage de *deux boursières L'Oréal-UNESCO* ayant travaillé à Montpellier. La première, *Cécile Echalié*, est chimiste et construit des molécules dites *Lego®* pour réparer des tissus. Elle a préparé sa thèse à l'Institut des Biomolécules Max Mousseron et à l'Institut Charles Gerhardt.

Cécile ECHALIER



cecile.echalié@outlook.fr

Je suis chimiste spécialisée en ingénierie biomoléculaire et suis actuellement en séjour post-doctoral au Laboratoire européen de biologie moléculaire (*European Molecular Biology Laboratory – EMBL*) à Heidelberg en Allemagne.

Comme Maria, j'ai bénéficié en 2016 d'une bourse L'Oréal UNESCO du programme *For Women in Science* (Pour les Femmes et la Science) sur la base de mes travaux de thèse réalisés à Montpellier au sein des instituts Max Mousseron et Charles Gerhardt.

Mon projet de thèse consistait à concevoir de nouveaux biomatériaux pour des applications en médecine régénératrice et en ingénierie tissulaire. En bref, nous avons mis au point une méthode pour préparer des hydrogels utilisant des molécules « hybrides », dites *Lego®*, car elles se situent à l'interface entre la Chimie du vivant et la Chimie inorganique. Elles ont la capacité à s'assembler dans des conditions douces pour former une matrice tridimensionnelle qui constituera le matériau. On peut les combiner pour former des matériaux multifonctionnels de finalité adaptée à chaque situation, c'est-à-dire à chaque tissu que l'on veut remplacer ou aider à se réparer.

Une étape clé dans la préparation des biomatériaux est la mise en forme. L'impression 3D permet d'accéder à des formes plus complexes que le moulage, on peut ainsi apporter de la porosité ou obtenir la forme exacte du tissu à remplacer. C'est pourquoi pendant ma thèse une collaboration a été établie avec l'Institut de Bio-ingénierie de Catalogne et je suis allée plusieurs fois à Barcelone pour utiliser leur imprimante 3D. J'ai pu démontrer que notre méthode de préparation des hydrogels était compatible avec l'impression 3D, mais par manque de conditions stériles de l'imprimante il n'a pas été possible de réaliser des hydrogels contenant des cellules vivantes.

Avec la bourse L'Oréal-UNESCO j'ai pu acheter une petite imprimante 3D qui fonctionne sous une hotte dans des conditions stériles et introduire des cellules dans mes matériaux. J'ai aussi pu participer à une école d'été sur la bio-fabrication et l'impression 3D aux Pays-Bas en juillet, qui combinait des sessions pratiques et des interventions de spécialistes venus nous faire part des dernières avancées sur la fabrication de tissus artificiels. Cette semaine a été très constructive et à partir de mon expérience en tant qu'élève, j'ai pu concevoir mon propre atelier d'impression 3D à destination d'étudiants, ce qui était le projet d'enseignement soumis à L'Oréal. J'ai rédigé le protocole d'un TP de master d'une journée qui est en train de se mettre en place à Montpellier, avec l'aide du professeur Gilles Subra, de l'Institut des Biomolécules Max Mousseron.

Pour l'après-thèse, je voulais m'orienter vers la *Chemical Biology* (Biologie chimique) et ne connaissais personne dans le domaine. Grâce à la bourse, j'ai pu aller à un colloque sur cette discipline à Paris en décembre, j'y ai présenté mon travail de thèse et suis ainsi parvenue à établir des contacts et m'introduire dans le domaine où je travaille actuellement.

La bourse, en elle-même, permet une jolie ligne sur son CV ; elle est reconnue internationalement, comme j'ai pu le constater à mon arrivée à l'EMBL (*European Molecular Biology Laboratory* - Laboratoire européen de biologie moléculaire) à Heidelberg en Allemagne.

Au-delà de l'aspect financier, L'Oréal nous a invitées à Paris pour une semaine à l'occasion de la cérémonie de remise des bourses. Nous avons été si bien accueillies qu'au début j'ai pensé qu'on nous accordait trop d'importance, nous n'étions que des étudiantes ! Pendant cette semaine, à travers le *coaching*, la Fondation nous a donné confiance en nous, nous a valorisées et nous a mises en visibilité. Lors de la cérémonie nous avons pu présenter nos travaux, nous avons ensuite été interviewées par la presse locale et nationale.

Je suis repartie pleine d'énergie, « gonflée à bloc ». La rencontre avec les 29 autres lauréates a été importante, nous avons la sensation de faire partie d'un groupe, nous avons un groupe Facebook et nous nous retrouvons à certains événements auxquels nous sommes invitées. La Fondation accorde beaucoup d'importance à cette mise en réseau.

Evelyne Nakache

Et vous êtes aussi ambassadrice de la Fondation L'Oréal ?

Cécile Echalié

Oui, j'ai rejoint le programme *Pour les Filles et la Science* et ai fait des interventions pour des collégiens. Pour moi qui suis passionnée par l'enseignement, c'est un vrai régal de partager avec les élèves, de discuter avec eux, de parler de notre métier et de casser leurs préjugés sur les scientifiques, qui sont dans leurs esprits de vieux messieurs sans contact avec le monde extérieur. Cela me donne l'impression de rendre un peu ce que l'on m'a donné et, par ce programme, de faire peut-être une différence dans la vie de ces jeunes gens.

Evelyne Nakache

Maria Moriel Carretero est *post-doctorante*, de nationalité espagnole. La bourse L'Oréal lui a permis de devenir, m'a-t-elle dit, un peu plus indépendante, pour essayer de monter sa propre équipe de recherche.

Maria MORIEL CARRETERO

maria.moriel@igh.cnrs.fr

J'ai beaucoup apprécié ce que Cécile a présenté et je partage ce qu'elle a dit sur nos sentiments vécus.

Je suis biologiste, j'ai fait mes études universitaires à Malaga et ma thèse à Séville. Je suis venue en post-doc à Montpellier et suis lauréate d'une bourse post-doctorante L'Oréal France de 2016.



Je travaille sur l'intégrité de la molécule d'ADN : si la molécule est abimée, l'information est erronée, il faut veiller à l'intégrité du génome. J'ai toujours fait de la recherche sur ce sujet mais avec des approches différentes. Le sujet de ma thèse était comment l'ADN peut être réparé.

Mon premier post-doc à Montpellier, à l'Institut de Génétique humaine, portait sur la manière dont la réplication et la transcription de l'ADN se coordonnent pour que ceci se réalise dans le partage de la matrice. J'ai soutenu ma thèse enceinte de cinq semaines ; mon premier post-doc a eu lieu après la naissance de mon premier enfant et un arrêt ; j'ai eu ensuite un deuxième enfant et me suis arrêtée 10 mois. À chaque fois on m'a dit : « Tu es folle, tu vas mettre ta carrière à la poubelle », mais je voulais un deuxième enfant et ne voulais pas attendre d'être trop âgée. J'ai ensuite trouvé un deuxième post-doc dans le même institut avec un chef qui me soutient énormément. Mes journées sont denses mais c'est faisable.

J'ai postulé à la bourse L'Oréal une première fois pendant mon premier post-doc, en faisant ce qui était attendu de moi et en suivant le cadre que m'imposait mon chef ; cela n'a pas marché. À la deuxième tentative j'avais une totale liberté. J'ai rédigé un projet complètement théorique auquel je croyais ferme et j'ai expliqué que j'avais besoin du soutien de la bourse pour acquérir des données réelles pour appuyer l'idée, lesquelles permettraient ensuite de demander un financement pour un laboratoire à moi. Quand j'ai déposé mon dossier, j'y croyais, et cela a marché.

Je voudrais donner quelques points sur la bourse L'Oréal : d'abord, cette bourse est prestigieuse dans un CV. Ensuite nous avons eu une semaine de coaching très intense, sur la manière d'améliorer sa présentation en la reprenant de nombreuses fois jusqu'à en être satisfaite. Par ailleurs il s'est créé un très fort lien entre les lauréates qui forment un groupe très soudé. Enfin l'aspect économique a beaucoup compté pour moi : avec les 20.000€, dont il me reste une partie, j'ai pu aller en Inde pour établir une collaboration avec des médecins ayurvédiques, participer à un congrès et visiter un institut prestigieux dans mon domaine de recherche à Pune. J'ai acheté un ordinateur, une pipette multicanaux, ce qui m'évite d'attendre que l'appareil du laboratoire soit disponible. J'ai également pu recruter, chacune pour six mois, et encadrer actuellement deux stagiaires successives de master qui font les expériences de mon projet : je suis post-doc et fais des expériences pour mon chef mais je suis aussi cheffe avec ces deux stagiaires, je mène une double vie !

Je suis moi aussi intervenue dans les lycées et collèges et suis enthousiaste sur cette activité.

Evelyne Nakache

Nous allons maintenant entendre *Pierre Lamblin*, directeur des *Études et Recherches à l'APEC*, qui va nous présenter les actions de cette structure en matière d'accompagnement vers l'embauche des cadres.

Pierre LAMBLIN

Pierre.LAMBLIN@apec.fr



Je vais d'abord dire quelques mots sur l'APEC, puis j'évoquerai la manière dont nous accompagnons différents publics, jeunes, cadres des entreprises et seniors ; je donnerai notre regard sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ; à titre d'exemples j'indiquerai quelques unes de nos actions au quotidien pour l'accompagnement des jeunes et des moins jeunes partout en France.

En effet le rôle de l'APEC est de mettre en relation des jeunes cadres, ou des cadres confirmés en phase de reconversion ou d'évolution de carrière, avec les entreprises en demande de personnels qualifiés. Nous avons un mandat de service public pour cela.

L'APEC représente 850 employés en France répartis sur 47 centres, dont certains dans cette région à Montpellier et Nîmes (où travaillent une vingtaine de conseillers), auxquels il faut ajouter Toulouse pour l'Occitanie. Nous avons un rôle essentiel sur l'emploi cadre : en effet bénéficient des services de l'APEC chaque année environ 1/3 des 3,7 millions de cadres et 7/10 des 230.000 jeunes diplômés arrivant sur le marché du travail, de niveau licence (certains titulaires de licence peuvent accéder à des emplois de cadres) et au-delà. Dans le secteur privé, 40.000 entreprises font appel à l'APEC, en présentiel et à distance via le site www.apec.fr, à commencer par les offres d'emploi pour satisfaire leurs besoins de recrutement.

Les services de l'APEC sont gratuits, l'un des premiers est la *mise en ligne d'offres d'emploi*, par exemple à la disposition des jeunes diplômés du

supérieur. Aujourd'hui toutes les informations existent, encore faut-il aller les chercher et s'y intéresser.

Le vrai problème actuel est comment susciter davantage de vocations auprès des jeunes, y compris dans les sciences et les techniques, ceci dès le collège et le lycée. Beaucoup d'actions sont menées en ce sens, mais elles sont insuffisantes, c'est le problème de tous les pays développés. Comment montrer aux jeunes les beaux métiers qui vont exister, par exemple dans l'informatique ? Le marché du travail aujourd'hui est pour 1/ 4 en informatique et encore davantage demain. J'entends des jeunes avec un bac scientifique qui s'interrogent sur leur projet professionnel, il faut qu'ils et elles sachent qu'on trouve des débouchés dans ce secteur : ils et elles ont une méconnaissance des métiers et beaucoup de stéréotypes circulent. L'informatique, c'est une palette très large de métiers, des données (les *big data*) à la cyber-sécurité.

L'APEC propose une palette de services pour *accompagner les jeunes et les moins jeunes*, notre priorité est l'emploi. Certaines disciplines de formation sont structurantes pour l'insertion professionnelle, elles sont plus ou moins liées à l'emploi ; d'autres filières n'ont pas de lien direct avec des métiers. Le consultant ou la consultante aide alors le ou la jeune à bâtir son projet professionnel, éventuellement à créer son entreprise.

Bon nombre de cadres en poste s'interrogent sur leurs carrières et 25% d'entre eux évoluent chaque année, dont 10% en interne. Nous sommes présents pour les conseiller. Nous nous trouvons au cœur d'un marché porteur et en pleine mutation, les entreprises ont besoin de davantage de compétences qualifiées, celles des cadres, sous l'influence croissante de plusieurs facteurs : la croissance, l'investissement, les projets de transformation, la révolution numérique, la transition énergétique qui appellent de nouveaux besoins, de nouveaux talents et peuvent profiter à des jeunes. L'expertise et la polyvalence sont recherchées chez les cadres ainsi que les compétences transverses comportementales, comme savoir diriger un projet, travailler en équipe pluridisciplinaire, discuter avec tout le monde et parler plusieurs langues. Ceci est favorable pour les jeunes arrivant sur le marché du travail et pour les seniors.

L'égalité homme-femme dans les entreprises est un thème très cher à l'APEC. Bien que le taux de femmes chez les cadres ait augmenté ces vingt dernières années, elles sont seulement 37% des cadres. Les grandes entreprises jouent la carte de la diversité et recrutent en premier lieu de la compétence, masculine ou féminine.

Les services proposés par l'APEC englobent la mise en conformité des entreprises PME et PMI dans l'application des lois sur l'égalité professionnelle,

comme le rapport de situation comparée, la mise à disposition d'une boîte à outils permettant de diagnostiquer les problèmes d'inégalités femmes/hommes pour aider à les corriger (inégalités salariales, professionnelles car femmes et hommes n'occupent pas les mêmes emplois) ainsi que des programmes de récompense. Par exemple, depuis 2011, 27 équipes ou associations ont reçu le Trophée pour l'égalité de l'APEC : ainsi, en 2014, l'équipe animant le programme de mentorat à l'intention de femmes à la direction des Sciences de la matière du CEA ou l'association Femmes & Sciences ont été récompensées.

Toutes ces initiatives visent à promouvoir les métiers et les femmes dans les organisations. À la suite de l'étude de 2012 de l'APEC sur les regards des cadres entreprises sur l'égalité professionnelle³¹, nous en préparons une nouvelle sur ce sujet. Dans certains secteurs, tels que l'informatique, les femmes représentent moins de 10% des cadres, soit un niveau très bas. De plus, à poste équivalent, la différence de salaire entre les femmes et les hommes reste aujourd'hui de 8,5% en moyenne au détriment des femmes, de 11% dans le secteur des ressources humaines, moins en informatique. Il y a un certain déni autour de ce problème.

L'APEC *organise des événements* ou en parraine. Le programme SésAme Jeunes Talents, mis en œuvre dans la région Provence-Alpes-Côte d'Azur, cible particulièrement les jeunes diplômé·e·s des quartiers prioritaires de la politique de la ville et les aide dans l'accès au premier emploi.

Le 21 novembre à Montpellier l'APEC organise une soirée *networking*, de partage d'expériences. Toute l'année, des ateliers sont également organisés, de formation ou de rencontre pour se créer un réseau.

Mais les stéréotypes et la discrimination ne concernent pas que les femmes. L'APEC œuvre également pour aider les *cadres seniors* dans leurs carrières notamment pour qu'ils retrouvent confiance en eux au moment de changer de poste ou de retrouver un travail.

³¹ <https://cadres.apec.fr/Emploi/Marche-Emploi/Les-Etudes-Apec/Les-etudes-Apec-par-annee/Les-archives-des-etudes-Apec/Attitudes-et-comportements-des-entreprises-en-matiere-d-egalite-professionnelle/L-egalite-professionnelle-femme-homme-une-priorite-secondaire-pour-les-entreprises>

Questions

May Morris

Cécile, tu mentionnes que L'Oréal a tout fait pour vous faire regagner de la confiance, suggérant que vous manquiez de confiance auparavant. Pourrais-tu nous expliquer pourquoi ?

Cécile Echaliér

Ce sont de petites moqueries ou remarques, en apparence anodines, qui ont tendance à nous faire perdre confiance en nous quand elles sont répétées. L'annonce de l'attribution de cette bourse de la Fondation L'Oréal n'a pas été bien accueillie par tout le monde, par exemple. Certains collègues ont suggéré que les bourses avaient été attribuées sur photos, d'autres que je l'avais obtenue uniquement parce que le sujet de l'impression 3D était à la mode.

Une personne

Je suis enseignante et voudrais réagir aux propos de Monsieur Lamblin de l'APEC : de plus en plus de compétences transverses sont aujourd'hui demandées aux élèves.

Les deux boursières L'Oréal ont parlé de la semaine qu'elles ont passée à Paris à l'invitation de la Fondation L'Oréal. Pourraient-elles préciser ce qui était tellement extraordinaire ?

Maria Moriel Carretero

Pendant cette semaine, trois coaches en alternance se sont occupé de nous, les trente lauréates. On nous a appris à avoir confiance en nous, à communiquer de manière non violente, on nous a donné des outils pour faire les exposés, on nous a formées pour la cérémonie de remise de prix, et on nous a fourni des outils pour nous adresser aux jeunes.

Le regard bienveillant et gratifiant de L'Oréal, ainsi que le soutien de mes proches et de mes chefs, ont effacé les remarques critiques en amont de ma démarche et ont contribué à mon développement personnel, notamment au niveau de ma confiance en moi.

**VI. MENTORAT DANS LE PUBLIC :
LE POINT DE VUE DES INSTITUTIONS**

Thème animé par Sylvaine TURCK-CHIÈZE

Chantal MARION

*vice-présidente de Montpellier
Méditerranée Métropole,
déléguée au Développement
économique,
à l'Enseignement supérieur et
à la Recherche, à l'Innovation,
à l'International
et à l'Artisanat.*



Bonjour,

En tant que vice-présidente chargée du Développement économique, et au nom de Philippe Saurel, maire de Montpellier et président de Montpellier Méditerranée Métropole, je tenais à féliciter les personnes qui ont organisé ce colloque. Celui-ci, le 17^{ème} de l'association Femmes & Sciences et qui se tient pour la première fois à Montpellier, honore complètement des femmes qui travaillent dans la science, tous corps confondus. Quand je dis « science », je pense aussi aux sciences humaines qu'il ne faut pas oublier. C'est important parce que le thème d'aujourd'hui, le mentorat entre autres, avec *coaching*, accompagnement professionnel des femmes scientifiques dans le public et dans le privé, est une très bonne idée.

Les partenaires sont importants, il faut toujours les citer et les remercier. Il y a le ministère de l'Éducation nationale ; celui de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation ; la Mission pour la place des femmes au CNRS, une structure que je ne connaissais pas encore ; et l'université de Montpellier, ainsi que la Fondation L'Oréal.

Einstein a dit un jour : « Il est plus facile de désagréger un atome qu'un préjugé ». Alors, effectivement, en sciences comme ailleurs, les préjugés ont la vie facile. Nous allons dire surtout en sciences, puisque c'est le thème d'aujourd'hui.

L'un des plus tenaces de ces préjugés est celui du rôle des femmes dans la pensée scientifique, des ingénieures, des chercheuses, des professeures. Et je peux en parler car j'ai aussi été enseignante-chercheuse toute ma vie, à l'université de Montpellier et, pendant six ans, vice-présidente de l'université en charge de la formation et la vie étudiante.

Alors, je connais bien le problème, vu mon âge avancé, et il faut à un moment donné que les femmes, scientifiques, tous corps confondus, sachent se valoriser et surtout, croire en elles. Cela signifie ne pas monter à dix au créneau pour se défendre : souvent, il vaut mieux y aller seule et bien armée. Je n'ai rien contre les réunions de femmes, loin de là. Mais le mouvement féministe dans son ensemble n'est pas toujours fédérateur et crédible vis-à-vis d'autres personnes : il faut le savoir, et c'est justement le but de ce mentorat. C'est pourquoi je suis ravie qu'il ait été créé précisément à Montpellier en 2015-2016, renouvelé en 2017 et qu'il soit amélioré et enrichi en 2018. De plus, cette manifestation a une ouverture internationale, puisque des personnes ont fait part d'expériences en Belgique, en Suisse et aux États-Unis.

Cette notion de mentorat que vous donnez pour accompagner les femmes au niveau de la science consiste surtout à leur dire : « Tu peux le faire et tu dois le faire. Tu as dans la tête toutes les capacités. Il faut savoir aussi mettre des choses de côté, s'organiser dans sa vie professionnelle et prioriser, comme font les hommes : mon travail passe en premier et je m'organise par rapport à ma vie familiale. »

Nous sommes très organisées, nous, les femmes. Lorsqu'on me dit : « On va faire une réunion de travail plateau-repas », - les plateaux-repas du soir, alors que vous savez que vous attendent à la maison un mari, ou des enfants, qui vont manger à point d'heure, voici ce que je réponds : « Mais personne ne vous attend à la maison? » D'ailleurs, franchement, certaines fois on ne travaille pas beaucoup autour d'un plateau repas. Je ne veux pas être pessimiste, je vois qu'il y a quelques hommes dans l'assemblée, je ne veux pas non plus plomber l'atmosphère...

Mais je voulais vous dire que ce genre de réunion sur le mentorat est absolument capital. Le mentorat, comme le tutorat à l'université de Montpellier, c'est *driver*, *coach*, écouter des personnes vous parler de ce qu'elles ont vécu.

Je regrette de ne pas pouvoir rester davantage, mais je vous quitte pour un autre domaine également très difficile pour les femmes : il s'agit de cas très prioritaires où les femmes se lancent dans l'entreprise, dans les TPE, les PME.

Je vous souhaite une belle journée et je vous remercie d'être présentes et présents. Et merci aux organisateurs.

Sylvaine TURCK-CHIÈZE

*directrice de recherche honoraire au CEA,
présidente de l'association
Femmes & Sciences*

sylvaine.turck-chieze@cea.fr



Anne-Lucie Wack, vous êtes présidente de la CGE (Conférence des Grandes Ecoles) et directrice générale de Montpellier SupAgro. Vous avez à la fois une vision très large et une vision locale, que vous allez nous apporter.

Anne-Lucie WACK

anne-lucie.wack@cge.asso.fr

J'ai été souvent interrogée sur les questions de parité car je suis la première femme présidente de la CGE³², association depuis 1973, regroupant les grandes écoles françaises.



Je suis également la première directrice générale de Montpellier SupAgro, fondée en 1873, et je reste la seule femme dirigeant une école d'ingénieurs de l'enseignement supérieur agronomique, alors que ces écoles sont très féminisées, depuis de nombreuses années, le vivier existe bien, avec presque 70% de femmes parmi les étudiants (pour 30% dans les autres écoles d'ingénieurs).

Notons au passage que dans les écoles d'agronomie il y a donc un problème de parité « inversé » par rapport aux autres écoles d'ingénieurs, nous en cherchons les raisons : certains avancent l'hypothèse d'un attrait particulier des femmes pour la combinaison sciences biologiques - sciences de l'ingénieur, mais nous pensons aussi que cela peut résulter d'une stratégie d'évitement de domaines

³² www.cge.asso.fr

trop masculins ou considérés comme réservés aux hommes ; dans tous les cas les schémas mentaux et les stéréotypes sont en cause.

Notons également qu'on compte seulement 10% de femmes à la tête de l'ensemble des grandes écoles, et qu'on retrouve le même problème dans tout l'enseignement supérieur et la recherche en France, universités et organismes de recherche, et aussi dans les entreprises, avec un *leadership* qui est très masculin.

Présentation de la CGE

La CGE regroupe 210 grandes écoles françaises qui maillent le territoire national et une quinzaine de grandes écoles étrangères. Les écoles françaises, sur lesquelles je vais me focaliser, représentent une grande diversité car ce sont des écoles d'ingénieurs (140), de management (38), d'architecture, de sciences politiques, de santé, de création, d'art, de design, de journalisme, de communication. Elles délivrent toutes des diplômes de grade master et satisfont à des critères d'excellence : l'admission d'une école à la CGE n'est pas automatique. Parmi ces écoles, 60% sont publiques et 40% sont privées (notamment des établissements avec le label d'intérêt général – EESPIG³³, et des écoles sous statuts d'association loi 1901).

La filière classes préparatoires et grandes écoles compte environ 400.000 étudiants, dont 300.000 dans les grandes écoles (sur 2,5 millions d'étudiants au total dans le supérieur), soit 17 % des effectifs de l'enseignement supérieur. Cela peut paraître faible, mais si l'on regarde le niveau de formation à bac +5, les grandes écoles de la CGE délivrent chaque année plus de 41 % des diplômes de grade master du pays. Les diplômé·e·s des écoles de la CGE occuperont souvent des postes à responsabilité dans tout type d'entreprise, TPE, PME, ETI³⁴ et grands groupes, et auront donc un impact particulier sur le développement des entreprises et le développement socio-économique du pays. Il est donc important de sensibiliser nos étudiantes et étudiants, comme futur·e·s responsables, aux questions de responsabilité sociétale et notamment d'égalité femmes/hommes, diversité, ou handicap... C'est ce que nous employons à faire.

Nos enquêtes, sondages et baromètres

Une particularité de la CGE réside dans ses nombreuses enquêtes, qui permettent aux écoles de se situer et de pouvoir s'améliorer constamment. Deux enquêtes sont pertinentes pour le sujet que nous traitons ici : celle sur l'*insertion professionnelle* et le *baromètre égalité femmes/hommes*.

³³ EESPIG : établissement d'enseignement supérieur privé d'intérêt général

³⁴ ETI : entreprise de taille intermédiaire

L'enquête annuelle très détaillée sur l'*insertion professionnelle*, qui en est à sa 25^{ème} édition, mesure les différences femmes/hommes sur tous ses différents critères ; elle est adressée aux jeunes diplômé·e·s via les directions des établissements et bénéficie d'un très bon taux de réponse. L'insertion professionnelle est mesurée à 6 mois, 12 mois et 24 mois. Par secteur d'activité, l'enquête indique l'écart entre les femmes et les hommes pour la rapidité d'insertion et les rémunérations.

Un *baromètre égalité femmes/hommes*, dont la 3^{ème} édition est sortie en 2017, consiste en une enquête par questionnaires adressée par courrier électronique aux référent·e·s égalité et aux directions des écoles membres. La dernière période d'enquête est du 28 février au 25 avril 2017, avec des données collectées portant sur l'année universitaire 2015-2016.

Voici quelques résultats de ces deux enquêtes de 2017 :

Seulement 27% des formations initiales en grandes écoles peuvent être considérées comme *mixtes*, c'est-à-dire avec des pourcentages d'effectifs femmes et hommes se situant entre 40 et 60%. Toutes les écoles de management ont des formations mixtes contre 5,2% des écoles d'ingénieurs.

Ce sont les écoles d'ingénieurs qui affichent le *taux de féminisation* le plus faible parmi toutes les écoles de la CGE : les femmes sont 33 % des diplômé·e·s des écoles d'ingénieurs (à comparer à 28% en 2016 et 24 % en 2015), alors que l'on compte 49 % de femmes parmi les diplômé·e·s des écoles de management (49% en 2016 et 50% en 2015) et près de 60% dans les autres établissements.

Sur les salaires, l'enquête d'insertion de 2017 montre des *différences persistantes entre les hommes et les femmes*, en défaveur des femmes, dès l'entrée sur le marché du travail. Pour les ingénieurs jeunes diplômés, la rémunération brute annuelle moyenne incluant primes et avantages est de 36.000 euros pour les femmes et 39.300 euros pour les hommes. Pour les jeunes managers, ce sont 38.900 euros pour les femmes et 44.500 euros pour les hommes. Ces différences entre femmes et hommes s'aggravent ensuite en cours de carrière.

Notre enquête est très attendue chaque année et les journalistes s'étonnent que ces différences persistent, alors même qu'il y a globalement un très bon niveau d'insertion des diplômés des grandes écoles. Il faut vraiment arriver à comprendre sur quoi on peut agir, car il est invraisemblable qu'en 2017 on en soit encore là ! Les raisons de ces écarts sont complexes, il faut les analyser avec discernement et je dois dire que j'apprécie la justesse et la modération de ton des interventions de ce colloque, même si je n'ai pas pu assister aux débats ce matin.

Actions de la CGE pour l'égalité femmes/hommes

La CGE et ses écoles mènent des actions à tous les niveaux, avec de nouvelles initiatives récemment.

- Des référent·e·s égalité femmes/hommes ont été nommé·e·s dans beaucoup d'écoles, et un groupe de travail spécifique sur l'égalité femmes-hommes³⁵ a été créé dès 2004. Il est inclus dans la Commission Diversité de la CGE.

- La CGE a signé en janvier 2013 la Charte sur l'égalité femmes/hommes dans l'enseignement supérieur et la recherche des ministères de l'Enseignement supérieur et de la Recherche et des Droits des Femmes, comme l'ont signée la Conférence des présidents d'université (CPU) et la Conférence des directeurs des écoles françaises d'ingénieurs (CDEFI)³⁶. À ce jour 104 grandes écoles de la CGE sur les 210 en sont signataires.

- Nous participons à toutes les initiatives de prévention des violences sexistes et sexuelles dans l'Enseignement supérieur et la Recherche : un courrier commun MESR-CPU-CGE-CDEFI a été adressé aux établissements en décembre 2016. Nous participons activement à la préparation du colloque du 4 décembre 2017 sur la prévention des violences sexistes et sexuelles dans l'enseignement supérieur et la recherche qui se tiendra à l'université Paris-Diderot³⁷.

- Nous avons créé un MOOC avec l'association Sillages, que nous présidons, sur l'égalité femmes/hommes³⁸, en collaboration avec plusieurs associations dont Femmes & Sciences ; c'est le premier MOOC sur ce sujet, il est gratuit, disponible tous les jours et est utilisé dans nos écoles pour former les étudiants à cette égalité.

- Nous organisons un concours « chasseurs de stéréotypes » (*Stereotype busters*) pour les étudiants, dont la 2^{ème} édition va s'ouvrir : il consiste à créer de courts films sur la question de l'égalité femmes/hommes.

- Le déficit des femmes dans les métiers du numérique pose un problème particulier : la CGE a signé en octobre 2017 une convention avec le CIGREF³⁹, qui rassemble les responsables du numérique de près de 145 grandes entreprises et organismes français de tous les secteurs d'activité. Les entreprises du CIGREF se sont engagées à créer une plateforme de stages sur le numérique

³⁵ <http://www.cge.asso.fr/commissions/diversite/#1488536497119-eae5edf9-0d39>

³⁶ <http://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid66964/signature-de-la-charte-pour-l-egalite-entre-les-femmes-et-les-hommes.html>

³⁷ <http://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid124837/colloque-sur-les-violences-sexistes-et-sexuelles-dans-l-e.s.r.-intervention-de-frederique-vidal.html>

³⁸ <http://flot.sillages.info/?portfolio=se-former-a-legalite-femmes-hommes>

³⁹ www.cigref.fr

pour faire découvrir cette filière aux jeunes et en particulier aux filles. Ces entreprises ne comptent actuellement que 10% de responsables femmes, ou de femmes impliquées dans leur direction. Nous participons également avec le CIGREF à un collectif sur « femmes et numérique ».

Actions de coaching et de mentorat d'écoles de la CGE

Voici maintenant quelques illustrations de la diversité des approches suivies par nos écoles dans l'*organisation de coaching et de mentorat* :

- Audencia, « Négo training »⁴⁰ : formation à la négociation sur le salaire et le cadre de travail de 1.000 femmes d'ici fin 2018 et 5.000 femmes d'ici 2020 ;
- Toulouse Business School, « Equal ID »⁴¹ : mentorat, recherche, et modules pédagogiques spécifiques pour tous les étudiants ;
- Sciences Po Paris⁴² et Neoma⁴³, mouvement *HeForShe* sous l'égide de l'ONU ;
- ESSEC, juin 2017, « Coup de projecteur »⁴⁴ - première édition: pour mettre en lumière huit femmes inspirantes représentant leurs entreprises ;
- EPITA, « Girls can code » : stages de programmation informatique gratuits réservés aux jeunes filles pré-bachelières.

À travers le *baromètre égalité* nous cherchons à comprendre la situation et à inciter les établissements à mettre en place une politique durable pour avoir un effet systémique. Voici les réponses obtenues à quelques questions :

- *Une stratégie pour l'égalité femmes-hommes a-t-elle été formalisée dans votre établissement ?*

Oui (23,2%), Non (25,0%), en cours (51,8%).

- *Un plan d'actions a-t-il été établi à 1, 3 ou 5 ans ?*

Oui (19,6%), Non (33,9%), en cours (46,4%).

- *Mesurez-vous l'impact de vos actions ?*

Non (67,9%), Oui (32,1%).

- *Une cellule (ou une personne contact) chargée de traiter les situations de harcèlement sexuel ou de comportements sexistes existe-t-elle dans votre établissement ?*

Oui (46,4%), en cours (28,6%), Non (25,0%).

⁴⁰ <http://responsabilite-societale.audencia.com/>

⁴¹ <http://www.tbs-education.fr/fr/presse/communiques-de-presse/2017/projet-equalid-tbs-fait-bouger-les-lignes-en-faveur-de-egalite-femmes/hommes-en-entreprise>

⁴² <http://www.sciencespo.fr/sites/default/files/CP-HeForSheVDEF-liens.pdf>

⁴³ <http://www.neoma-bs.fr/actualites/actualites/6994-he-for-she-neoma-bs-reims-primee-lors-de-l-evenement-400-idees-pour-faire-avancer-l-egalite>

⁴⁴ <http://gender-equality.essec.edu/>

Sur la question du harcèlement, la CGE a envoyé des recommandations aux établissements dans un courrier commun avec le MESRI, la CPU et la CDEFI.

Les référent·e·s égalité femmes/hommes, très souvent des femmes, ont des profils très divers : membres de l'équipe de direction, cadres administratifs, chargé·e·s de mission, enseignants-chercheurs, etc. Leurs actions prioritaires sont :

- sensibiliser les étudiants et les salariés,
- aider à déconstruire les stéréotypes,
- mener des actions contre l'autocensure.

48,2% des établissements mènent des actions de *coaching* ou de mentorat spécifiques pour les *étudiantes* (projets professionnels, négociations de salaire, etc.).

25,0% des établissements mènent des actions de coaching ou de mentorat spécifiques pour le *personnel salarié*.

En conclusion, dans les écoles de la CGE de nombreuses actions sont menées en faveur de l'égalité femmes/hommes et les évolutions sont encourageantes. Une école qui souhaite entrer dans la CGE doit avoir une politique affirmée en termes de diversité et d'égalité femmes/hommes et pouvoir l'étayer.

Cependant je voudrais insister sur le fait si on laisse les choses évoluer d'elles-mêmes le changement risque d'être lent. Il faut donner un coup d'accélérateur pour changer la donne. À titre d'illustration je citerai les dernières projections faites par l'association des femmes dirigeantes de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation (AFDESRI)⁴⁵ : elle a étudié l'évolution de la proportion de femmes dans l'enseignement supérieur et la recherche en regardant par exemple le passage du grade de maître de conférences à celui de professeur, et a montré que si l'on laisse les choses évoluer naturellement la parité serait atteinte seulement en 2068. Autre exemple : certaines filières sont désertées par les femmes, par exemple le numérique, il faut tout mettre en œuvre pour les rendre plus attractives. Sur les inégalités salariales entre les femmes et les hommes qui persistent, il faut actionner tous les leviers possibles, côtés écoles, entreprises et société.

Pour illustrer mon propos sur la façon de donner un coup d'accélérateur pour changer la situation, je citerai l'exemple de programmes de mentorat à grande échelle : lorsque j'étais dans la sphère Coopération scientifique internationale,

⁴⁵ <https://twitter.com/afdesri?lang=fr>

j'ai ainsi participé au comité de pilotage du programme AWARD⁴⁶ sur le *leadership* de femmes scientifiques africaines, soutenu par plusieurs grandes fondations américaines et agences de coopération (Gates, Rockefeller, USAID⁴⁷ notamment), programme dont nous gagnerions à nous inspirer, à la fois pour sa méthode et son impact. Ce programme a montré qu'avec un investissement massif mais raisonnable (50 M\$ sur 10 ans, en 2 périodes de 5 ans), on peut réellement changer la situation. Mon message ici est que, sur la question de l'égalité femmes/hommes, il est certainement nécessaire de réaliser des investissements massifs pour pouvoir changer les choses de manière structurelle et systémique, et que le retour sur investissement sera important.

Question

Nadine Halberstadt

Quels sont les liens entre les référent·e·s égalité des grandes écoles et les chargé·e·s de mission égalité des universités ?

Anne-Lucie Wack

Nous travaillons beaucoup avec la CPU et la CDEFI sur ces questions. Nous avons signé en 2013 la Charte égalité femmes/hommes du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche en même temps que la CPU et la CDEFI. Côté grandes écoles, nous avons davantage avancé sur le baromètre égalité. Nous menons une très bonne collaboration avec les universités, nous partageons les mêmes problèmes de certaines filières scientifiques désertées par les femmes et d'égalité professionnelle.

⁴⁶ <http://awardfellowships.org/>

⁴⁷ *United States Agency for International Development* (Agence des États-Unis pour le développement international)

Table ronde des représentants des institutions scientifiques sur la question de l'accompagnement et du mentorat des femmes

Sylvaine Turck-Chièze

Je souhaite remercier tous les participants à cette dernière table ronde, qui rassemble une grande partie des acteurs de la recherche scientifique et technique publique en France et est riche de diversité : les organismes publics sont ainsi largement représentés, hors CEA (comme j'en suis issue, je pourrai aussi rapidement commenter sur ce cas). Ces organismes s'engagent sur l'égalité femmes/hommes et ont des problématiques différentes.

Nous allons traiter deux grands thèmes :

- chacune ou chacun *présentera brièvement son organisme* et indiquera quelles sont les actions de terrain, adaptées à la situation spécifique de l'organisation, qui ont pu être prises au cours des dix dernières années compte tenu de la situation en terme d'égalité femmes/hommes ;
- puis, sachant que tous les organismes ont pris conscience des avantages de l'égalité femmes/hommes en termes d'emploi, de compétition internationale et de performances dans tous les milieux scientifiques et techniques, *quelles sont les mesures qui vont se mettre en place ?*

L'idée n'est pas de juger les organismes mais plutôt de créer une stimulation positive et une réflexion globale entre institutions, dans des problématiques complexes et des environnements souvent très différents.

Mathieu Arbogast, vous êtes chargé de projet depuis un an, dans le cadre de la *Mission pour la place des femmes du CNRS*⁴⁸. Le regard du CNRS est particulièrement précieux en ce qui concerne l'accompagnement des femmes car il est leader dans ce domaine depuis plus de quinze ans.

Notre association connaît bien la précédente directrice de la Mission, Anne Pépin, fidèle de nos colloques, qui a rejoint l'Europe pour continuer son engagement. Elle a rempli un rôle exemplaire : outre le bilan social détaillé, discipline par discipline, paru chaque année, qui est un outil essentiel permettant de comprendre la situation, d'observer les facteurs de progression, elle a développé des actions d'accompagnement entre autres à travers le projet

⁴⁸ www.cnrs.fr/mpdf/

européen INTEGER⁴⁹. Pouvez-vous résumer ce qui est apparu déterminant dans cette approche du CNRS ?

Mathieu ARBOGAST

mathieu.arbogast@cnrs-dir.fr

Nous sommes effectivement fiers du Bilan social et parité du CNRS⁵⁰, que nous affinons d'année en année. Bravo pour les idées et l'énergie déployées dans ce colloque.



La Mission pour la place des femmes a été créée en 2001. Dès le début elle a été directement rattachée à la présidence du CNRS, qui la soutient de manière indéfectible.

On réalise à quel point il est important d'agir sur les personnes qui, par leur position, ont du pouvoir, les *gate keepers* : nous ciblons ces personnes particulièrement. Nous en sommes au troisième projet européen coordonné par la Mission, INTEGER quant à lui s'est terminé en 2015, le plan d'action du CNRS a été établi dans ce cadre. Il se présente comme une rosace (Fig.1), avec au centre le « Plan égalité professionnelle femmes/hommes au CNRS » ; il est basé sur quatre orientations, où sont détaillées les actions à entreprendre :

- impliquer les dirigeants ;
- agir sur la structure organisationnelle, comme cela a été dit dans ce colloque à propos de l'EPFL par Helene Fueger et de la CGE par Anne-Lucie Wack ;
- agir sur la progression des carrières ;
- favoriser l'équilibre vie personnelle/professionnelle.

L'Institut de Physique du CNRS a été très impliqué dans INTEGER, des enquêtes réalisées pour ce projet ont permis d'en savoir plus. La richesse du diagramme montre que nous avons choisi une approche globale, depuis les dirigeants jusqu'aux acteurs de terrain.

⁴⁹ <http://www.cnrs.fr/mpdf/spip.php?article153>

⁵⁰ <http://blog-rh.cnrs.fr/bilan-social-parite-2016-paru/>

La Mission s'est aussi impliquée dans le dossier de label européen *HR Excellence in Research* pour sa Stratégie européenne des ressources humaines pour les chercheurs (HRS4R)⁵¹ que le CNRS a déposé et dans lequel nous avons veillé à ce que la dimension genre soit très présente. Le CNRS a obtenu ce label en février 2017.

Sylvaine Turck-Chièze

Agnès Fichard-Carroll, vous avez la *responsabilité sociale de l'université de Montpellier* et vous y êtes chargée de mission pour l'égalité femmes/hommes depuis 2012, nous vous en sommes très reconnaissantes ; vous venez du domaine des neurosciences. Comment voyez-vous votre mission et quel regard portez-vous sur son importance au sein de l'université ?

Agnès FICHARD-CARROLL

agnes.fichard-carroll@umontpellier.fr

La politique égalité femmes/hommes a été placée au sein d'un ensemble centré sur la *Responsabilité sociétale de l'établissement*.



Cela englobe aussi la qualité de vie au travail, l'accueil des personnes en situation de handicap, la politique sociale, les arts et la culture... Cet ensemble large est inclus dans le périmètre d'une vice-présidence.

L'avantage est que la vice-présidente en charge de la politique égalité femmes/hommes siège dans tous les organes décisionnels de l'établissement, cela signe un engagement important du président de l'université de Montpellier. Du point de vue administratif, un bureau égalité femmes/hommes a été intégré au service Qualité de vie au travail de la direction Vie des campus. Par ailleurs à Montpellier, nous sommes la première université à avoir obtenu le label HRS4R⁵².

Le bureau égalité femmes/hommes prend en charge de nombreuses problématiques d'égalité concernant les étudiant·e·s mais aussi toutes les

⁵¹ <http://blog-rh.cnrs.fr/cnrs-obtient-label-hr-excellence-in-research/>

⁵² <http://www.umontpellier.fr/articles/lum-sengage-pour-le-respect-de-la-charte-europeenne-des-chercheurs>

catégories de personnels, ce qui recouvre des sujets qui peuvent être assez différents. Voici quelques exemples de nos actions :

Côté *étudiantes*, comme l'a dit le président Augé dans son introduction du colloque, certaines filières sont très féminisées et d'autres très masculinisées. Nous sommes en lien avec le rectorat pour des initiatives comme les *cordées de la réussite*⁵³, qui ne ciblent pas spécialement les filles mais qui cherchent à amener les jeunes vers les universités, et leur montrer qu'il existe des carrières possibles à la sortie de ces filières ;

- d'autres actions sont conduites avec des associations comme *femmes et mathématiques*⁵⁴ ;

- par ailleurs, nous travaillons sur les discriminations sexistes, en particulier au niveau du doctorat, en réalisant des campagnes d'affichage, en accompagnant les femmes qui rencontrent des difficultés. La question du genre est abordée dans différentes formations (faculté de Droit et de Sciences politiques, faculté des Sciences, etc.) et la faculté d'éducation organise également des cours sur le genre pour les futur·e·s professeur·e·s dans le cadre de leur formation.

Pour ce qui est des *personnels BIATSS* (bibliothèques, ingénieurs, administratifs, techniciens, de service et de santé), les actions en matière d'égalité portent sur toutes les catégories de personnels en fonction de leurs attentes. Plus de la moitié des directions de l'université sont pilotées par des directrices (patrimoine immobilier, informatique et numérique...). Mais nous péchons du côté des promotions et nous devons nous soucier des personnels qui ne sont pas cadres : nous avons aujourd'hui beaucoup parlé d'élite, mais nous devons aider les femmes en catégorie C à progresser dans leur carrière.

Les *enseignantes-chercheuses* se heurtent à un plafond de verre. Les femmes sont 40% des maîtres et maîtresses de conférences, mais le pourcentage s'effrite au niveau des professeur·e·s. La situation extrême se situe au niveau des professeurs d'université-praticiennes hospitalières (PU-PH), où l'on compte encore très peu de femmes

Au niveau politique, l'idée est aussi de faire des actions de sensibilisation et de mise en valeur des femmes, par exemple pendant le mois des Femmes en mars où nous allons cette année publier les chiffres clés de la parité agrémentés de parcours de femmes à l'université.

⁵³ <http://www.ac-montpellier.fr/cid97216/les-cordees-de-la-reussite-dans-l-academie-de-montpellier-2015-16.html>

⁵⁴ <http://www.femmes-et-maths.fr/>

Nous avons deux *actions* particulières *envers les personnels* : d'une part, ce qui est rare en France, une *coach* professionnelle est affectée à l'université, disponible pour les hommes et pour les femmes. Toute personne qui le souhaite peut prendre rendez-vous, par exemple pour mettre en place son projet ou préparer un entretien professionnel, une réunion difficile.

D'autre part nous organisons depuis cinq ans, avec un succès croissant, une formation *Springboard*⁵⁵ (Tremplin pour la réussite des femmes), formation que le CNRS a aussi mise en place. Seulement 15 femmes sont admises par session, avec 4 séances d'un jour séparées d'un mois et des exercices à faire entre deux séances. Toutes celles qui l'ont suivie recommandent la formation. Même si l'objectif est professionnel, l'idée est aussi de travailler sur ce qui permet d'être bien dans son métier, dans sa vie. La plupart des personnes vise une progression professionnelle, mais certaines, c'est plus rare, ne se sentent pas obligées de faire carrière. Ce programme cherche à définir ce qui est bien pour chaque personne, sans rester dans des schémas normatifs.

Au niveau de la DRH, nous travaillons sur la sensibilisation aux problématiques égalité femmes/hommes dans les parcours de formation des personnels.

Nous travaillons aussi avec le service commun universitaire d'information, d'orientation et d'insertion professionnelle (Scuio-IP) pour *l'insertion professionnelle* de tous les étudiants et donc aussi des étudiantes... dans tous les domaines.

Sylvaine Turck Chièze

Tout le monde aurait envie de travailler ou d'étudier à Montpellier !

Nous allons maintenant nous interroger sur des organismes plus spécifiques. Je commencerai par l'*Inra (Institut national de la recherche agronomique)*, domaine assez peu connu des lycéens, mais qui semble être l'organisme où la parité est la plus respectée, parmi ceux représentés à cette table ronde.

Mireille Barbaste, vous êtes une scientifique. Votre thèse portait sur l'authentification des vins, sujet prometteur pour contribuer ensuite à une société équilibrée. Après une expérience de directrice d'unité, vous vous êtes tournée vers l'administration de la recherche, et vous êtes aujourd'hui directrice-adjointe des services d'appui de l'*Inra* à Montpellier, ce qui signifie à la fois du management mais aussi de l'appui au président du centre et de la gestion, entre autres des ressources humaines.

⁵⁵ <http://www.springboard-alomey.com/>

J'aimerais que vous nous décriviez la situation présente de l'Inra et la manière dont vous ressentez l'égalité femmes/hommes au sein de votre organisme.

Mireille BARBASTE

mireille.barbaste@Inra.fr

L'Inra⁵⁶ est un institut axé sur trois grandes thématiques de travail : l'agriculture, l'alimentation et l'environnement, qui sont nos piliers de recherche. Il emploie 8.000 titulaires et des personnels temporaires.



Notre particularité est la quasi-parité femmes/hommes dans nos effectifs : en catégorie C il y a moins de femmes que d'hommes ; en catégories B et A les femmes et les hommes sont à parité ; dans les grades les plus élevés en catégorie A⁺ il y a un peu moins de femmes, en particulier au grade DR 0. Cela peut être attribué à une conséquence de notre histoire.

En 2016, il y avait 30% de femmes parmi les directeurs d'unité et elles sont, actuellement 41% parmi les 77 personnes dirigeantes de l'Institut.

Il y a quelques années Marion Guillou, qui était présidente-directrice de l'Inra, a commencé à promouvoir les femmes et ses successeurs ont poursuivi cette politique. En 2010, l'Inra était le premier organisme français de recherche à recevoir le label *HR Excellence in Research* attribué par la Commission européenne⁵⁷. L'Inra se donne comme objectif d'obtenir les labels français Égalité⁵⁸ et Diversité⁵⁹, accompagné par le ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation.

J'ai l'impression qu'il y a une volonté d'aider la communauté toute entière de l'Inra dans sa diversité : femmes et hommes, jeunes et seniors, personnes en

⁵⁶ www.inra.fr

⁵⁷ <http://presse.inra.fr/Communiqués-de-presse/politique-RH-Inra-reconnue-au-niveau-europeen>

⁵⁸ <https://certification.afnor.org/ressources-humaines/label-egalite-professionnelle-entre-les-femmes-et-les-hommes>

⁵⁹ <https://www.afnor.org/actualites/le-label-diversite-un-engagement-concret-pour-prevenir-les-discriminations/>

situation de handicap... Nos agents sont accompagné·e·s. Une vraie démarche est menée de manière globale sur les temps de travail pour laisser aux parents le temps nécessaire pour leur vie privée et leur vie professionnelle.

Sylvaine Turck Chièze

Armelle Barelli, votre carrière est assez riche et originale. Vous êtes passée de la physique quantique théorique, milieu très masculin, à l'enseignement, comme maître de conférences en physique à l'université Paul Sabatier à Toulouse ; vous vous tournez ensuite vers l'administration de la recherche, d'abord comme déléguée régionale du CNRS en Midi-Pyrénées ; depuis 2011, vous êtes la déléguée régionale de l'*Inserm*⁶⁰ (*Institut national de la santé et la recherche médicale*) pour la circonscription Midi-Pyrénées et Limousin.

Pour toute personne de notre association qui rencontre de nombreux élèves, il semble évident que l'Inserm est un milieu particulièrement féminin. Mais quel est votre regard sur cette communauté et en particulier sur la problématique du plafond de verre ?

Armelle BARELLI



armelle.barelli@inserm.fr

Le monde de la biologie est effectivement très féminin mais nous avons le même plafond de verre que dans les entreprises : à l'Inserm nous tirons les mêmes signaux d'alarme que ce matin Caroline Champenois en physique, nous avons une faible proportion de femmes dans les grades élevés.

Le conseil scientifique de l'Inserm de la précédente mandature, sous la houlette de Sophie Ugolini, a produit une Lettre⁶¹ avec des graphiques pour analyser ce problème de trop faible présence des femmes au niveau des ingénieur·e·s de recherche et parmi les chercheurs réussissant le concours pour les postes de directeur·rice de recherche (DR).

⁶⁰ www.inserm.fr

⁶¹ *Promouvoir l'égalité professionnelle entre femmes et hommes à l'Inserm*, La Lettre du conseil scientifique de l'Inserm N° 14, 2016

En effet le nombre de femmes qui réussissent les concours DR est de 12% inférieur à celui des hommes, le conseil a cherché les raisons de cette différence importante. L'analyse a montré que les femmes se présentent et que ce n'est pas une question de compétence : au niveau de leur nombre de publications et du niveau des revues où elles sont publiées, les dossiers des femmes sont aussi bons que ceux des hommes. En revanche il y a un problème dans les processus d'évaluation, entachés d'habitudes et de stéréotypes. La situation devrait changer car depuis 2016, les commissions scientifiques spécialisées sont paritaires.

Sylvaine Turck-Chièze

Dans mon domaine, l'astrophysique, nous avons eu il y a longtemps une discussion sur les critères à prendre en compte : pas seulement le nombre de publications mais aussi ce qu'on appelle aujourd'hui le savoir-être. Une meilleure définition des critères devrait permettre de rééquilibrer les sélections de femmes et d'hommes.

Armelle Barelli

Il est effectivement nécessaire de revoir les critères de sélection et de former les experts des commissions pour qu'elles et ils ne se fassent pas piéger par les stéréotypes qui conduisent à des comportements favorisant la promotion des hommes.

Nous ne sommes pas si vertueux à l'Inserm puisque 80% des directrices et directeurs de nos unités labellisées sont des hommes. Cette situation est aussi liée à notre domaine, proche du monde hospitalo-universitaire, un secteur très masculin, ce qui rejaillit sur notre organisme.

Le plafond de verre est moindre pour les ingénieurs et techniciens, cependant nous n'avons pas assez de femmes ingénieures de recherche, le corps le plus élevé, où le pourcentage de femmes se réduit quand on monte les échelons.

Sylvaine Turck Chièze

Allons maintenant vers des secteurs qui ont plus de contraintes : éloignement, relations avec les populations...

*Le Cirad (Centre de coopération internationale en recherche agronomique pour le développement)*⁶² effectue la recherche agronomique pour le développement des régions tropicales et méditerranéennes ; cet organisme dépend à la fois du

⁶² www.cirad.fr

ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation et du ministère de l'Europe et des Affaires étrangères. *Vincent Fabre-Rousseau*, vous en êtes le directeur des ressources humaines, juriste de formation, et membre de l'école doctorale 461 de la faculté de droit de Montpellier. Vous êtes au Cirad depuis 1987, d'abord au siège puis à Montpellier et maintenant vous en êtes le directeur des Ressources humaines depuis 2007. Vous êtes actif dans les questions de responsabilité sociétale des organisations du Cirad et vous êtes, à travers vos actions, un fervent défenseur de l'égalité professionnelle femmes/hommes.

Comment pourriez-vous définir rapidement cette communauté et ses contraintes, votre engagement personnel et celui de votre organisme ?

Vincent FABRE-ROUSSEAU



vincent.fabre-rousseau@cirad.fr

Merci de m'avoir invité à ce colloque, merci à Pascale Perrin de m'avoir convaincu d'y participer, alors que je ne remplis pas les critères requis : je suis un homme et je ne suis pas un scientifique ! J'ai beaucoup appris aujourd'hui.

Le Cirad, cousin germain de l'Inra, a été créé en 1985, à partir d'instituts plus anciens de l'époque coloniale. Il cumule *a priori* les contraintes : il fait appel à beaucoup de métiers d'ingénieurs et les projets se font en expatriation. Ce double cocktail a produit une pyramide d'emplois qui ne s'est féminisée que progressivement. Par ailleurs le Cirad n'a pas toujours été fortement impliqué dans la recherche.

En 1987, un des premiers cadres scientifiques féminin est parti en expatriation, il y avait déjà des femmes scientifiques, mais surtout dans les laboratoires métropolitains. Vers 2000-2002, époque de forts recrutements, le Cirad comptait environ 15% de femmes au cœur du métier. Aujourd'hui, elles sont autour de 35% de l'effectif, ce qui reflète aussi la féminisation des écoles d'agronomie.

Comment se fait la féminisation au Cirad ? Un accord a été signé en 2012 sur l'égalité femmes/hommes. Mais en 2016 on a constaté que la situation n'avancait pas, la direction générale ne s'était pas appropriée le sujet. Une table

ronde a été organisée par notre PDG avec différents acteurs, il en est résulté une véritable prise de conscience au niveau de la direction générale. Or, même si certaines personnes s'étaient déjà impliquées dans cette féminisation, sans l'engagement de la direction, rien ne se fait sur ces thèmes.

Actuellement, nous travaillons à un nouvel accord assez global sur la problématique femmes/hommes et l'égalité professionnelle, qui inclut les spécificités du Cirad : mobilité géographique, carrières scientifiques au cœur du métier pas toujours faciles à l'international... À cause de la répartition culturelle historique constatée des rôles dans un ménage, l'approche est différente pour un homme et pour une femme : jusqu'ici c'étaient les hommes qui partaient, et les femmes qui suivaient. Comment une personne du couple peut-elle mettre ou non sa carrière entre parenthèses ? La question est l'occupation du conjoint ou de la conjointe bac +5 ou bac +10 et l'organisation pour les enfants, un défi pour l'organisme.

Au recrutement il n'y a pas de différence entre femmes et hommes, mais les déroulements de carrières diffèrent. Deux causes sont à considérer : d'une part les expatriations durent de 4 à 6 ans, et parfois plus, car les essais prennent du temps (il faut laisser aux hévéas le temps de pousser...). Et d'autre part sous l'angle des carrières on constate une faible prise de responsabilité de management. Il existe des exceptions sur le management par des femmes, Anne-Lucie Wack en est un brillant exemple.

Sylvaine Turck Chièze

Enfin, *Isabelle Henry* vous êtes aussi une scientifique avec une thèse en génétique moléculaire, vous travaillez à la direction de la Mission d'évaluation et programmation de la recherche, en détachement à l'Ird⁶³ (*Institut de recherche pour le développement*) depuis 2015, après avoir eu un poste équivalent à l'Inserm. Vos domaines d'expertises sont donc très larges. Comment percevez-vous l'Ird et les difficultés rencontrées au niveau du plafond de verre entre autres ? Pouvez-vous nous décrire rapidement la situation présente ?

⁶³ www.ird.fr

Isabelle HENRY



isabelle.henry@ird.fr

L'Ird a les mêmes tutelles que le Cirad, il a été créé autrefois à partir de l'ORSTOM (*Office de la recherche scientifique et technique outre-mer*) qui travaillait dans les colonies et l'outre-mer ; la présence de femmes dans les équipes de recherche était rare.

L'Ird a beaucoup évolué depuis cette époque sur de nombreux aspects dont le recrutement de femmes dans les équipes de recherche. En effet, la situation des femmes s'y améliore dans le temps : il y a globalement 46% de femmes, 35% pour la tranche d'âge « plus de 48 ans », traduisant la prédominance historique, et 58% pour la tranche d'âge « moins de 48 ans ». Un virage a été pris, pas par des actions majeures mais car l'Institut est intégré au sein du système de l'enseignement supérieur et de la recherche français comme EPST (établissement public à caractère scientifique et technologique), ce qui favorise le recrutement de femmes.

Comme dans les autres organismes, les chargés de recherche sont quasiment à parité femmes/hommes. Mais parmi les directeurs de recherche de la catégorie DR0 les femmes ne sont que 15%, il existe clairement un plafond de verre. Une autre particularité est que la plupart de nos missions sont avec les pays en développement, les femmes sont frileuses pour partir en expatriation ou en mission de longue durée. L'organisation des missions est complexe pour les femmes, il est très lourd de déplacer une famille pour une mission longue durée ; c'est un domaine sur lequel l'Ird pourrait progresser.

Nous avons une Mission Parité, dans laquelle Marie Baudry a beaucoup œuvré. Depuis 2013, l'Ird a une charte pour l'égalité professionnelle, inspirée par celle de la CPU : par exemple les indicateurs sexués sont obligatoires dans le bilan social. Une sensibilisation et une communication ont été effectuées auprès des unités de recherche. Nous avons fait des efforts de sensibilisation du personnel de nos partenaires des pays du Sud de culture différente, nous formons leurs étudiants à cette question. La parité est respectée dans toutes nos instances d'évaluation comme stratégiques.

Une autre préoccupation est que le genre soit représenté dans le contenu-même des projets de recherche thématiques développés : l'Ird est un organisme pluri-thématiques, comme le CNRS mais plus petit. En particulier sur le volet sciences sociales, des sujets comme la famille, l'immigration, par exemple, incluent assez systématiquement une dimension de genre.

Sylvaine Turck-Chièze

Il faut faire connaître vos différents organismes et leurs spécificités aux jeunes que les membres de Femmes & Sciences rencontrent.

Revenons maintenant au *thème du mentorat* et à l'espoir de faire diminuer le plafond de verre.

Comment le *CNRS* s'attaque-t-il à ce problème à travers un mentorat d'un style particulier ? Mathieu Arbogast, pouvez-vous nous en dire plus sur les formations « hauts potentiels » du *CNRS* pour essayer de faire bouger les chiffres dans l'évolution des carrières au niveau de la sélection et formations ?

Mathieu Arbogast

Je voudrais indiquer trois points complémentaires.

- À propos du mentorat, nous allons lancer des opérations pilotes en 2018. Les résultats d'INTEGER ont montré une réticence sur le mot, qui fait encore peur, et sur un traitement préférentiel qui ne bénéficierait qu'à une catégorie de personnes. Il y a néanmoins le souhait de bénéficier d'un certain nombre d'enseignements, le contenu a une pertinence reconnue.

- Sur les formations pour les « hauts potentiels », depuis plusieurs années nous avons, au niveau national, une promotion paritaire de « jeunes talents » de technicien·ne·s, d'ingénieur·e·s et de chercheurs et chercheuses. Les formations, qui les préparent à la prise de responsabilité, durent plusieurs jours. Les personnes sont proposées par leurs directrices et directeurs d'unité, qui doivent fournir une liste à peu près paritaire, il y a ensuite une sélection finale. Avec ce dispositif, les femmes à haut potentiel sont identifiées et accompagnées à la prise de responsabilité.

- Les médailles de bronze du *CNRS*, attribuées à de jeunes scientifiques brillant·e·s à parité femmes/hommes, permettent de dégager des *role models* (modèles) et envoient un signal vers les autres chercheurs et chercheuses. Par ailleurs, les médailles d'argent du *CNRS* pour des chercheurs sont maintenant attribuées à parité aux femmes et aux hommes ; en 2017 10 femmes et 10 hommes l'ont reçue.

Sylvaine Turck Chièze

Il y avait au CNRS un retard dans l'attribution de médailles d'or à des femmes ; celles attribuées ces dernières années à Margaret Buckingham, biologiste, et à Claire Voisin, mathématicienne, vont dans le sens d'un rattrapage.

Les uns et les autres, pouvez-vous me citer une *mesure* particulièrement intéressante *qui se met en place dans votre institution et touche au mentorat* ?

Vincent Fabre-Rousseau

La mesure phare du Cirad pour le proche avenir est d'arriver à dégager les jeunes talents potentiels. On peut très tôt identifier qui sera expert·e et qui sera manager. Cela veut dire les former, les accompagner et les professionnaliser ; les mettre en confiance et en situation, mais pas trop tôt.

Notre objectif est que parmi les managers nous passions de 18% à 35-40% de femmes en postes de responsabilité sur l'ensemble des fonctions, dans notre cœur de métier mais aussi sur les fonctions supports, pour lesquelles nous avons déjà progressé. C'est l'enjeu de l'accord que nous allons signer : accompagner la « nouvelle garde » des recrutées de 2000 : certaines de ses recrues ont pris des responsabilités, d'autres ont été retenues par les stéréotypes. Avec les recruté·e·s suivant·e·s, le repérage doit commencer plus tôt.

Notre nouvel accord va prévoir :

- des mesures d'accompagnement dans la promotion de la carrière, notamment l'implication des managers dans la construction des parcours du/de la salarié.e ;
- l'organisation des commissions de changement de catégorie à parité H/F pour les métiers d'appui et de 40 % de femmes pour le cœur du métier scientifique.

De même des pistes de réflexion sont évoquées notamment sur la mise en œuvre d'un dispositif de mission de longue durée qui peut être plus en adéquation avec les contraintes familiales de certain·e·s salarié·e·s.

Actuellement le comité de direction du Cirad comporte une femme sur 10 membres et nous visons à y augmenter la représentation féminine. Nous en sommes à 18% de femmes au Cirad et notre objectif ambitieux est d'atteindre 30%. Nous avons l'appui de la direction générale, ce qui est très important.

Sylvaine Turck-Chièze

Les femmes ont les compétences pour diriger, mais pas forcément les mêmes temps que ceux des hommes dans leur évolution de carrière. Elles ont par contre d'autres expériences.

Isabelle Henry

Il conviendra de revoir à l'Ird le suivi de la carrière des chercheurs, qui pourraient être mieux accompagnés. Actuellement les chercheuses et chercheurs sont recruté·e·s comme CR et reçoivent une lettre quand ils et elles quittent l'organisme ; entre temps ils et elles fournissent un rapport d'activité tous les deux ans mais, sauf en cas de problème, n'ont pas vraiment de contact avec l'Institut. Nous voulons donc travailler sur le parcours des chercheurs. Les présentations de mentorat de ce matin m'ont interpellée : en effet toutes les jeunes recrues bénéficient à l'Ird, comme dans d'autres organismes, d'un système de parrain pendant deux à trois ans après le recrutement, mais parrain et filleul·le ne se voient pas ou peu.

Il faudrait former les parrains à l'accompagnement en début de carrière, bien définir leur rôle, pour se rapprocher du système de mentorat : ce colloque a été inspirant de ce point de vue. Les jeunes femmes qui n'ont pas eu le temps de faire des enfants pendant leur thèse ou leur post-doc les ont souvent peu après leur recrutement et elles ont bien raison. Il serait fructueux de bien les accompagner.

Armelle Barelli

L'Inserm a reçu, comme la quasi-totalité des organismes, le label *HR Excellence for Research* de la Commission européenne pour sa stratégie Ressources humaines pour les chercheurs (HRS4R)⁶⁴. Nous avons un plan d'actions avec un cahier des charges bien précis sur ce qu'il faut faire pour rattraper notre retard : état des lieux, développement d'initiatives originales...

J'ai apprécié ce colloque sur le mentorat qui va nourrir notre réflexion à la délégation régionale de Toulouse.

Sylvaine Turck-Chièze

Vous pourrez lire et relire les actes de ce colloque. Nos collègues de Femmes & Sciences à Toulouse sont à votre disposition si vous pensez à des actions précises.

Armelle Barelli,

Dans mon travail, je fais du mentorat sans le savoir.

⁶⁴ https://rh.inserm.fr/actualites/Pages/detail.aspx?news_id=1

Agnès Fichard-Carroll

À l'université de Montpellier, l'idée pour l'an prochain est surtout de développer les initiatives étudiantes sur l'égalité femmes/hommes, leur donner la parole. Nous allons élargir le mentorat en collaboration avec Femmes & Sciences à d'autres disciplines que la biologie. Le président Philippe Augé a aussi donné son accord pour proposer du *coaching* aux doctorant·e·s : au cours de la thèse beaucoup de choses se jouent et des décisions importantes se prennent sur les carrières.

Nous allons travailler sur la parentalité, qui concerne aussi bien les hommes que les femmes, avec des initiatives comme l'augmentation du nombre de berceaux de crèches disponibles, cela participe de l'égalité entre femmes et hommes.

Et puis nous organiserons une autre session du programme *Springboard*, ouverte aux BIATSS plutôt cadres ; nous travaillerons à favoriser la mobilité du personnel administratif dans une autre université, en réfléchissant à des aides pour favoriser les déplacements en mission des femmes: nous écoutons les demandes très pragmatiques des femmes, qui nous permettent de faire avancer les choses.

J'en profite pour remercier May Morris et Femmes & Sciences pour l'organisation du mentorat dans notre université.

Sylvaine Turck-Chièze

Des associations d'étudiants sont présentes à ce colloque.

Mireille Barbaste

À l'Inra, le mentorat se développe. Les directeurs d'unité sont accompagnés dans la prise de fonction. Les non-titulaires sont aidés à valoriser dans leur recherche d'emploi les compétences acquises dans l'Institut. Nous recrutons de plus en plus de femmes et devons être vigilants sur la mixité dans les deux sens.

Question

Christine Ferran

Je voulais dire que j'ai travaillé avec Armelle, et je peux témoigner qu'elle fait du mentorat « l'air de rien ». Elle fait un mentorat individuel. Je voudrais faire remarquer qu'aujourd'hui, les femmes se sont présentées en parlant de leurs enfants, mais pas les hommes. Il y aura une véritable innovation sociale quand les hommes aussi parleront de leurs enfants.

CONCLUSIONS

Armande LE PELLEC MULLER
*Recteur de la région académique
Occitanie,
Recteur de l'académie de Montpellier
Chancelier des universités*



Conclusions du colloque

Le sujet de votre colloque, *Mentorat, coaching et accompagnement professionnel des femmes scientifiques dans le public et le privé* est un sujet important. Il touche aux choix des professions, au développement des carrières. On y parle de l'humain, des femmes au travail, de leur bien-être au travail, de leur développement professionnel et de ce qui doit être mis en œuvre pour les accompagner. Tout le monde en effet, y compris les hommes, gagne à améliorer la place des femmes.

« Accompagnement professionnel » dit relation. Or, si les hommes s'organisent en réseau, les femmes le font moins. Je suis membre de l'AFDESRI, association des femmes dirigeantes de l'enseignement supérieur, et je sais l'importance qu'ont ces réseaux pour les femmes.

Je ne vais pas reprendre ce qui a été dit sur ce sujet pendant la journée, mais je vais, en tant que recteur, parler de l'importance de l'éducation et des jeunes années.

Le sujet aborde en effet les stéréotypes, les schémas mentaux, le plus souvent inconscients, acquis dès l'enfance.

Pour rendre plus visibles les femmes, valoriser leur parcours professionnel, il faut commencer par écouter leur parole. Afin de construire une légitimité de la parole des femmes dans leurs différents champs de compétences, il faut encourager les jeunes filles à prendre la parole, former les garçons à les écouter et à respecter leur parole, former également dans ce domaine, les enseignants des collèges et des lycées.

Le 15 septembre dernier, j'ai inauguré l'internat d'excellence de Montpellier qui porte désormais le nom de *cité scolaire Françoise Combes*. Françoise Combes est une astrophysicienne de renom international, professeure au collège de

France, née à Montpellier. Nous avons voulu un nom de femme et un nom de femme scientifique. Ce choix montre combien je suis sensibilisée à la nécessité de rendre plus visibles les femmes scientifiques dans notre pays et d'encourager davantage de jeunes filles à choisir une filière, puis une carrière scientifique.

En France, nous avons des progrès à faire : dans le domaine des plus grandes structures culturelles, 93% sont dirigées par des hommes. Parmi les 40 entreprises du CAC 40, une seule femme exerce des fonctions exécutives.

Dans le domaine purement scientifique, si notre pays a compté et compte des femmes exceptionnelles, à peine 27% des chercheurs sont des femmes. Elles sont 33% en Europe. Le rapport mondial de l'UNESCO sur l'égalité femmes/hommes place la France en 95^{ème} position.

Nous ne devons pas nous satisfaire de cet état de fait et devons agir sur les stéréotypes : ceux qui conduisent parents et enseignants à ne pas conseiller les mêmes filières aux filles et aux garçons et ceux qui s'exercent sur les jeunes filles, qui plus ou moins consciemment, ont intégré les schémas anciens et manquent parfois de confiance mais aussi d'informations.

Tous ces stéréotypes sont un frein à l'égalité et à la mixité mais aussi à la réussite et à l'insertion professionnelle.

L'École a donc un rôle important à jouer aux côtés des parents, des médias, des entreprises, des associations.

Dans le domaine éducatif, nous savons que l'égalité entre filles et garçons est la première dimension de l'égalité des chances que l'École doit garantir aux élèves. Nous savons que les filles sont scolarisées plus longtemps que les garçons et ont moins de retard scolaire qu'eux. Elles obtiennent également un meilleur taux de réussite aux examens et davantage de mentions que les garçons.

Mais ce sont les choix d'orientation qui font que, aussitôt après le collège, les parcours divergent.

- Au lycée professionnel, les filles sont majoritaires dans le secteur des services alors que les garçons investissent la production.
- Au lycée d'enseignement général et technologique, les enseignements d'exploration *Santé et social* comptent 79% de filles contre 20% en « Sciences de l'ingénieur ». Elles sont plus nombreuses dans les séries L, ES et ST2S et les garçons plus nombreux en séries S et ST2D.
- Dans les voies de l'apprentissage, elles sont moins nombreuses que les garçons (1/3 de filles, 2/3 de garçons).

- Dans l'enseignement supérieur, elles sont majoritaires dans la plupart des cursus universitaires mais restent sous-représentées dans les filières scientifiques et techniques (autour de 30%).
- Une fois diplômées, elles s'insèrent moins sur le marché du travail, avec un salaire et une perspective de carrière moindre.

L'École peut et doit agir, en informant, en montrant des exemples, en élargissant le champ des possibles.

Dans notre académie, des projets remarquables sont engagés dans les écoles, collèges et lycées. Ils visent à mieux sensibiliser les familles, à encourager les filles à s'engager dans les parcours scientifiques et techniques, à mieux faire réussir les garçons, à développer la mixité des filières et des métiers.

La mission *Égalité entre les filles et les garçons* a vocation à encourager cette diversité et à diffuser les expériences réussies.

La commission 3 du club École Entreprise de l'académie⁶⁵ travaille également à lutter contre l'autocensure dans l'accès aux métiers et travaille en particulier à réduire l'impact des stéréotypes de tout ordre sur le choix d'une filière.

Un concours d'affiches a été lancé, toujours par le Club en collaboration avec la Fondation Agir Contre l'Exclusion (FACE Hérault)⁶⁶ et l'association Féminin Pluriel⁶⁷. Ce concours propose aux collégiens, aux lycéens et aux écoliers de CM2 de réaliser une affiche sur le thème de l'égalité femmes/hommes.

Dans chacune des manifestations nationales ou académiques contribuant à la construction par les élèves de leur parcours d'orientation, nous veillons à passer, auprès des jeunes filles et de leur famille, le message que les métiers scientifiques et technologiques sont faits pour elles aussi.

- Nous organisons par exemple une journée *Filles et maths* à la faculté des Sciences de Montpellier⁶⁸, pour permettre aux collégiennes et lycéennes de faire évoluer leur représentation des formations scientifiques et des métiers liés aux mathématiques.

- De même, le stage *Maths C2+*⁶⁹ qui permet à 60 jeunes de 1^{ère} S de découvrir pendant trois jours la faculté des Sciences, est ouvert en priorité aux jeunes filles et aux élèves issus de milieux sociaux où la science n'est pas traditionnellement un choix d'orientation.

⁶⁵ <http://www.ac-montpellier.fr/cid100449/club-ecole-entreprise.html>

⁶⁶ <http://www.pfca34.org/fiche/adherents/face-herault-fondation-agir-contre-lexclusion>

⁶⁷ <http://femininpluriel.org/>

⁶⁸ <http://disciplines.ac-montpellier.fr/mathematiques/journee-filles-et-maths>

⁶⁹ <http://www.animath.fr/spip.php?rubrique263>

- Nous engageons également, chaque fois que possible, des jeunes filles dans des concours nationaux ou internationaux comme le Prix de la Vocation Scientifique et Technique ou le concours C’Génial.

- Nous nous efforçons toujours d’accueillir davantage de jeunes filles dans des opérations ou des formations comme le Brevet d’Initiation à l’Aéronautique.

Enfin, nous mettons à disposition des établissements des ressources de grande qualité : des expositions « clef en main » sur l’histoire des femmes, sur l’égalité professionnelle ou sur les parcours des femmes dans les métiers scientifiques ; un site internet dédié conçu selon une approche transversale qui engage l’ensemble des disciplines enseignées et les actions éducatives qui les accompagnent ; la « boîte à outils » du projet européen Hypatia qui propose 15 activités à conduire avec les élèves pour encourager les jeunes et plus particulièrement les filles à choisir des filières scientifiques.

Vous voyez combien ce sujet de la place des femmes dans notre société, dans nos différents métiers et dans les métiers scientifiques en particulier, est important pour l’académie de Montpellier.

Il est indispensable de commencer tôt une éducation qui tout autant aborde les questions du respect d’autrui, d’altérité, du besoin de diversité, que les questions de construction d’une compétence à s’orienter, ouvrant les perspectives au lieu de les réduire et les enfermer dans des stéréotypes qui perdurent fortement encore aujourd’hui.

Les jeunes filles ont tout à gagner à ne pas restreindre leurs ambitions et à choisir aussi les filières scientifiques. Les entreprises ont tout intérêt à accueillir leurs grandes compétences.

La science elle-même a de l’intérêt à s’ouvrir plus largement aux chercheuses. Par nature la démarche scientifique ne connaît ni frontière, ni genre. Pour que la science serve aux mieux les intérêts de tous, la communauté scientifique doit être aussi diversifiée que la société.

Je terminerai par le concours de slogans organisé en 2017 par le campus Paris-Saclay sur le thème *de l’égalité femmes-hommes dans le domaine scientifique*.

Le premier prix a été attribué au slogan

Stop aux stéréotypes, elles aussi peuvent faire des manips !.

Le second prix, tout aussi percutant, met l’accent sur la réussite :

Les sciences n’ont qu’à bien se tenir, les femmes sont parties à leur conquête !

La jeune fille qui l’a écrit est aujourd’hui une brillante ingénieure montpelliéraine !

GLOSSAIRE

ADN : acide désoxyribonucléique

ADUM : Accès doctorat unique et mutualisé

AFAS : association française pour l'avancement des sciences

AFDESRI : association des femmes dirigeantes de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation

APB : admission post-bac

APEC : association pour l'emploi des cadres

APMST : association pour la parité dans les métiers scientifiques et techniques, association grenobloise maintenant intitulée Parité Science

ASBL : association sans but lucratif (l'équivalent belge d'une association française loi 1901)

AWARD : *African Women in Agricultural Research and Development* (Femmes africaines en recherche et développement agricoles)

BeWiSe : *Belgian Women in Science* (association Femmes et Sciences belge)

BIATSS : Bibliothèque, Ingénieurs, Administratifs, Techniciens, Social, Santé (personnels non enseignants de l'enseignement supérieur)

BnF : Bibliothèque nationale de France

BTS : brevet de technicien supérieur

CA : conseil d'administration

CAC 40 : cotation assistée en continu, principal indice boursier de la Bourse de Paris

CAPES : certificat d'aptitude au professorat de l'enseignement du second degré

CAPET : certificat d'aptitude au professorat de l'enseignement technique

CBS2 : école doctorale CBS2 Sciences chimiques et biologiques pour la santé de Montpellier

CDI : contrat à durée indéterminée

CEA : Commissariat à l'énergie atomique et aux énergies alternatives

CEO : *Chief Executive Officer* (président-directeur général)

CGE : Conférence des grandes écoles

CIFRE : convention industrielle de formation par la recherche

CIS : *Community of Independent States* (Communauté des états indépendants, formée de certaines anciennes républiques soviétiques)

CNRS : Centre national de la recherche scientifique

CNU : Conseil national des universités

COMUE : communauté d'universités et établissements

CPGE : classe préparatoire aux grandes écoles

CPU : Conférence des présidents d'université

CR : chargé·e de recherche

CV : curriculum vitae

dib : *Deutscher Ingenierinnen Bund* (association allemande des femmes ingénieures)

DR : directeur/trice de recherche

DRCE : directeur/trice de recherche de classe exceptionnelle

DRDFE : délégation régionale aux Droits des femmes et à l'Égalité

DRH : directeur/trice des ressources humaines ; direction des ressources humaines

DWEN : *DELL Women Entrepreneur Network* (réseau des femmes entrepreneures de DELL)

EESPIG : établissement d'enseignement supérieur privé d'intérêt général

ENSG : École nationale supérieure de géologie

EPF : école d'ingénieurs, autrefois École polytechnique féminine

EPFL : École polytechnique fédérale de Lausanne

ETI : entreprises de taille intermédiaire

Eument-net : *European network of mentoring programmes for women in academia and research* – Réseau européen de programmes de mentorat pour les femmes dans le monde académique et la recherche

FACE : Fondation Agir contre l'exclusion

GAIA : école doctorale Biodiversité, agriculture, alimentation, environnement, terre, eau de Montpellier

IESF : Ingénieurs et scientifiques de France (association)

Ifremer : Institut français de recherche pour l'exploitation de la mer

IGAS : inspection générale des affaires sociales

Inria : établissement public de recherche dédié aux sciences du numérique

INTEGER : *INstitutional Transformation for Effecting Gender Equality in Research* (programme européen)

INWES : *International Network of Women Engineers and Scientists* (réseau international de femmes ingénieures et scientifiques)

IR : ingénieur·e de recherche

IRCM : Institut de recherche en cancérologie de Montpellier

IRMB : Institut de médecine régénératrice et biothérapie de Montpellier

IT : *Information technologies* (technologies de l'information)

IUT : institut universitaire de technologie

M1 : master 1^{ère} année

M2 : master 2^{ème} année

MASS-AWIS : *Association for Women in Science, Massachusetts Chapter* (Association pour les femmes en sciences, Chapitre du Massachusetts)

MESRI : ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation

ONG : organisation non-gouvernementale

ORSTOM : Office de la recherche scientifique et technique outre-mer

PDG : président-directeur-général

PhD : *Philosophiæ doctor*, intitulé du doctorat dans le système universitaire anglo-saxon

PME : petites et moyennes entreprises

PR : professeur·e des universités

PU-PH : professeur·e d'université –praticien·ne hospitalier·ère

R&D : recherche et développement

RH : ressources humaines

S : classe de terminale scientifique de lycée

Scuio-IP : service commun universitaire d'information, d'orientation et d'insertion professionnelle

SFP : Société française de physique

ST2D sciences et technologies du développement durable

ST2S : sciences et technologies de la santé et du social

STEM : *Science, Technology, Engineering and Mathematics* (sciences, technologies, ingénierie et mathématiques)

TPE : très petite entreprise

TWICE : *TOTAL Women's Initiative for Communication and Exchange* (Initiative des femmes de TOTAL pour la communication et l'échange)

UdPPC : Union des professeurs de physique et chimie

UDS : université de Strasbourg

UM : université de Montpellier

UNESCO : *United Nations Educational Scientific and Cultural Organisation* (Organisation des Nations unies pour l'éducation, la science et la culture)

WiN-France : *Women in Nuclear-France*, association de femmes travaillant dans le nucléaire en France

WIT : *Women in Technology* (Femmes en technologie), réseau interne à IBM

Conception graphique de la couverture : KOM GRAPHIK
<http://www.kom-graphik.pro/>

Directrice de la publication : Sylvaine Turck-Chièze
Coordination des actes : Claudine Hermann

Achévé d'imprimer en février 2018 sur les presses
de Montparnasse Expression, 116 rue de Vaugirard, 75006 Paris

L'association Femmes & Sciences a pour objectifs de renforcer la position des femmes dans les métiers scientifiques et techniques et d'inciter les jeunes, en particulier les jeunes filles, à s'orienter vers ces carrières. Elle entreprend des actions favorables à la mixité et se préoccupe des débouchés des études supérieures scientifiques des femmes.

Le colloque « Mentorat, coaching, et accompagnement professionnel des femmes scientifiques dans le public et le privé », était placé sous le haut patronage du ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation. Il s'est tenu à Montpellier le 10 novembre 2017 à la Maison des étudiants Aimé Schoenig et a rassemblé 150 personnes de divers horizons.

Après un regard socio-culturel sur le sujet, il a présenté un état des lieux des besoins et moyens développés à l'étranger et en France pour aider les femmes scientifiques au cours des différentes étapes de leur carrière, dans les secteurs académique et privé. Des représentants de la plupart des grands organismes de recherche publique scientifique et technique se sont exprimés sur l'investissement de leur institution pour améliorer l'égalité femmes/hommes.



Ce colloque a été organisé avec le soutien de :



Directrice de la publication : Sylvaine Turck-Chièze

Coordinatrice des actes : Claudine Hermann.