

Les femmes en sciences sont de plus en plus présentes mais sans réel pouvoir, révèle une étude mondiale

Published: May 13, 2026 9.56am CEST



Photo by Gustavo Fring via Pexels, CC BY

Author



Marie-Francoise Roy

emerita professor in mathematics,
Université de Rennes

Disclosure statement

Marie-Francoise Roy does not work for, consult, own shares in or receive funding from any company or organisation that would benefit from this article, and has disclosed no relevant affiliations beyond their academic appointment.

Partners



Université de Rennes provides funding as a member of The Conversation FR.

[View all partners](#)

Languages

Français
[English](#)

DOI

<https://doi.org/10.64628/AAK.epr4faawx>



**We believe in the
free flow of
information**

Republish our articles for free, online or in print, under Creative Commons licence.



**Les femmes ne représentent qu'un tiers des chercheurs dans le monde, mais sont encore moins intégrées dans les structures de pouvoir des organisations scientifiques. Une étude mondiale étudie leur présence aux postes d'influence, afin de faire émerger des bonnes pratiques. **

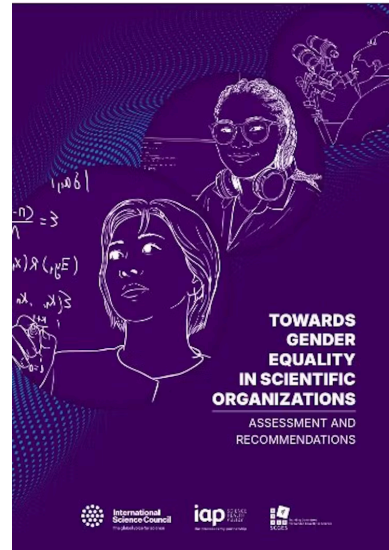
Le monde universitaire peine à atteindre l'égalité des sexes. Les femmes y sont sous-représentées à tous les niveaux, dans la recherche et encore plus aux postes de direction au sein des organisations scientifiques. C'est aussi le cas pour les académies des sciences (institutions prestigieuses au sein des systèmes scientifiques nationaux) et les unions scientifiques (organisations internationales représentant les communautés disciplinaires).

Aujourd'hui, les femmes représentent près d'un tiers des effectifs de recherche à l'échelle mondiale. Selon l'UNESCO, elles

représentaient 31,1 % des chercheurs dans le monde en 2022, contre 29,4 % en 2012. Elles sont particulièrement sous-représentées en ingénierie et en technologie (un quart, voire moins), tandis que la parité est globalement atteinte en sciences sociales et humaines.

Cependant, la représentation des femmes au sein des effectifs ne se traduit pas automatiquement par un accès équivalent aux postes de direction. Une [étude mondiale récente](#) montre que les femmes restent sous-représentées dans les organisations qui influencent les agendas et les normes scientifiques, reconnaissent l'excellence scientifique et conseillent les gouvernements.

Ce rapport de 2026 s'appuie sur des données provenant de plus de 130 académies scientifiques et unions scientifiques internationales, ainsi que sur une enquête menée auprès de près de 600 scientifiques. Il a été réalisé par l'*International Science Council*, the *InterAcademy Partnership* et le *Standing Committee for Gender Equality in Science*, et fait suite à des études menées en [2015](#) et [2020](#). Je suis l'une des auteures du rapport de 2026, avec Léa Nacache et Catherine Jami.



Les académies nationales des sciences illustrent l'ampleur des inégalités entre les sexes. En 2025, les femmes représentaient en moyenne 19 % des membres de ces instances. Ce chiffre représente une amélioration par rapport aux résultats des deux études précédentes : 12 % en 2015 et 16 % en 2020. Cependant, ce nombre reste bien inférieur à la proportion des femmes au sein de la communauté scientifique mondiale. Et la moyenne masque de fortes disparités : dans certaines académies, les femmes représentent moins de 5 % des membres ; dans d'autres, elles avoisinent les 40 %.

La mission des unions scientifiques internationales est de contribuer au développement et à la structuration de leur discipline, d'organiser des congrès internationaux et de décerner des prix. Ces unions présentent un profil quelque peu différent de celui des académies. En moyenne, les femmes occupent désormais 40 % des postes de direction au sein des unions internationales qui ont répondu à notre enquête. Mais là aussi, les progrès sont inégaux. Des inégalités disciplinaires profondes

subsistent, notamment pour les prix scientifiques les plus prestigieux.

Notre rapport examine les raisons de ces tendances, le fonctionnement concret des institutions et les moyens de faire évoluer la situation. Ces conclusions sont importantes car les académies et les unions scientifiques jouent un rôle majeur dans la gouvernance de la science. Les déséquilibres persistants entre les sexes au sein de ces instances soulèvent donc des questions non seulement d'équité, mais aussi de légitimité et d'efficacité. La légitimité de la science dépend en partie de la capacité de ses institutions à refléter la diversité de la communauté scientifique. Or, la légitimité est essentielle dans un contexte de défis mondiaux — du changement climatique aux pandémies — où la confiance du public envers la science est fragile.

Au-delà des effets de viviers

Les disparités entre les sexes dans les instances dirigeantes de la science sont souvent expliquées par un effet retard : si moins de femmes ont intégré certains domaines il y a plusieurs décennies, elles sont aujourd'hui moins nombreuses à occuper des postes à responsabilité ou à être éligibles aux nominations dans les académies ou aux prix scientifiques. La dynamique des viviers joue un rôle, tout comme les écarts traditionnels entre les disciplines. Mais ces facteurs n'expliquent pas tout.

La plupart des organisations scientifiques déclarent avoir des procédures de nomination, d'élection et d'attribution formellement ouvertes et fondées sur le mérite. Pourtant, les données montrent que les femmes sont systématiquement sous-représentées dans les listes de nominés par rapport à leur présence parmi les scientifiques éligibles.

Notre analyse souligne l'importance des processus institutionnels. Qui est autorisé à soumettre une candidature ? Comment les candidats et candidates qualifiés sont-ils identifiés ? Les critères de nomination sont-ils transparents ? Quelle importance est accordée à la réputation et aux réseaux informels ?

Dans 90 % des académies interrogées, la nomination repose sur les personnes déjà membres. Dans un contexte où les membres sont majoritairement masculins, de telles procédures tendent à perpétuer les déséquilibres existants. Même en l'absence de discrimination explicite, les réseaux de parrainage informels et les mécanismes de visibilité professionnelle influencent le choix

des candidats et des candidates. L'évaluation des candidats potentiels est donc façonnée par des dynamiques sociales et institutionnelles, et non uniquement par les réalisations et le mérite individuels.

Notre enquête sur les initiatives en faveur de l'égalité des genres a montré que les actions de sensibilisation et d'encouragement, à elles seules, ont eu un impact limité. Elles doivent s'accompagner de réformes structurelles. Dans la plupart des organisations, les mesures en faveur de l'égalité des genres manquent de structures dédiées, de mandats formels, de budgets ou de mécanismes de suivi.

Participation sans égalité de progression

Les résultats quantitatifs ont été complétés par les réponses à un sondage mené auprès de scientifiques actifs dans des organisations scientifiques. Ces réponses ont permis de mieux comprendre le fonctionnement concret du fonctionnement des structures.

Les femmes qui rejoignent des organisations scientifiques déclarent participer à des niveaux comparables à ceux des hommes. Elles siègent dans des comités, assistent à des réunions et contribuent aux activités. Cependant, nous avons constaté que cet engagement ne se traduit pas par une progression ou une reconnaissance équivalente.

Les femmes sont trois fois plus susceptibles que les hommes de signaler des obstacles à leur avancement au sein de leur organisation scientifique. Elles sont 4,5 fois plus nombreuses à déclarer manquer des événements importants en raison de leurs responsabilités familiales. Et lorsqu'elles peuvent y assister, elles déclarent six fois plus souvent ne pas avoir le sentiment de pouvoir participer à égalité avec les hommes.

En parallèle, les femmes sont 2,5 fois plus susceptibles que les hommes de signaler des expériences de harcèlement ou de microagressions dans le cadre de leurs activités au sein d'organisations scientifiques. Elles expriment également une moindre confiance dans la transparence des processus de sélection et dans les mécanismes de signalement et de traitement des comportements inappropriés.

Des entretiens qualitatifs ont permis de documenter les stratégies que les femmes développent pour évoluer dans ces environnements. Il s'agit notamment de la création de réseaux exclusivement féminins, de l'investissement dans l'engagement

international pour échapper aux contraintes de leurs cultures locales ou encore de la mise en place de plaidoyers collectifs pour le changement. Ces stratégies semblent efficaces et les organisations devraient les encourager.

Du diagnostic au changement

Le rapport ne préconise pas un modèle unique ni des objectifs fixes applicables partout. Les organisations scientifiques sont très diverses. Cependant, les données et les études de cas présentées dans le rapport mettent en évidence un ensemble de leviers institutionnels clés susceptibles d'influer sur le changement.

À titre d'exemple, dans les académies où les règles et les structures formelles ont été révisées, les progrès en matière de représentation des femmes ont été plus durables. Il est essentiel d'identifier et de généraliser systématiquement ces bonnes pratiques.

La conclusion principale est sans équivoque : la sous-représentation des femmes dans la gouvernance scientifique n'est pas due à leur manque de compétences. Elle reflète des pratiques institutionnelles ancrées dans des cultures qui se sont développées au sein de communautés scientifiques dominées par les hommes.

Si la science aspire à servir la société dans son ensemble, les instances qui la définissent et la représentent doivent être disposées à examiner leur fonctionnement et la composition de leurs instances.

Des collègues nombreuses et nombreux ont contribué à l'élaboration et à l'amélioration du [rapport](#) sur lequel se fonde cet article, préparé en collaboration avec Peter McGrath (InterAcademy Partnership) et Léa Nacache (International Science Council).

This article was originally published in [English](#)



droits des femmes égalité des sexes discrimination recherche recherche publique
représentativité égalité des genres

Events

[More events](#)

Jobs

[EYOP Postdoctoral Research Fellow/Research Fellow](#)

More jobs

[Editorial Policies](#)

[Community standards](#)

[Republishing guidelines](#)

[Analytics](#)

[Our feeds](#)

[Get newsletter](#)

[Who we are](#)

[Our charter](#)

[Partners and funders](#)

[Resource for media](#)

[Contact us](#)

[Consent preferences](#)