

De la formation à l'innovation : réduire les inégalités de genre dans les trajectoires scientifiques et entrepreneuriales



L'entrepreneuriat scientifique est devenu un levier stratégique pour transformer des résultats de recherche en innovations à impact économique, environnemental et sociétal. Pour le CNRS et plus largement la recherche publique, la valorisation des résultats de la recherche, le transfert technologique et la contribution au développement économique constituent pleinement des missions de service public.

Pourtant, si les femmes occupent une place significative dans l'écosystème scientifique, elles restent nettement moins visibles dans les trajectoires de valorisation (brevets, maturation) et d'entrepreneuriat. En France, en 2022, les femmes représentent 34 % des personnels de recherche, composés des chercheurs et des personnels de soutien à la recherche, et 30 % des chercheurs. Au CNRS, la proportion de femmes parmi l'ensemble des personnels est d'environ 44,2 % en 2024 (toutes catégories).

Or, l'écart se renforce quand on s'approche des lieux où on convertit en actifs économiques : propriété intellectuelle, startup, levées de fonds.

L'Office européen des brevets montre qu'en 2024, 25 % des demandes de brevets déposées à l'OEB (dans ses États membres) mentionnaient au moins une femme inventrice (27 % en 2023).

Cela ne dit pas "combien de femmes inventent", mais indique un signal robuste : la contribution des femmes à l'activité inventive reste minoritaire.

Dans l'entrepreneuriat tech, le baromètre SISTA x BCG, édition 2025, souligne qu'en France, une levée de fonds sur quatre est réalisée par une équipe comprenant au moins une femme, mais les grandes opérations restent très majoritairement captées par des équipes masculines, et les équipes 100 % féminines ne collectent qu'une part infime des capitaux.

Les échanges de l'événement ont mis en évidence que la parité n'est pas seulement un enjeu de justice. Elle constitue un levier de qualité scientifique et de robustesse de l'innovation. **Elyès Jouini**, Administrateur de l'Institut universitaire de France, titulaire de la Chaire UNESCO Femmes et Science, Université Paris Dauphine-PSL, l'a formulé en une phrase :

“ **Se priver d'une partie de l'existence, c'est se priver d'une partie de solutions.** ”

Ce livrable propose :

- un état des lieux des trajectoires genrées (de la formation à l'entrepreneuriat),
- une analyse des points de rupture dans la chaîne de valorisation,
- une lecture opérationnelle des freins et des leviers à activer,
- quinze recommandations structurantes, assorties d'indicateurs mesurables, visant à transformer durablement les pratiques d'orientation, d'évaluation, de valorisation et de financement.

L'ambition est claire : faire de l'égalité un moteur de performance et d'excellence scientifique, et non un correctif a posteriori.

Sommaire

1

ÉTAT DES LIEUX : DES TRAJECTOIRES SCIENTIFIQUES GENRÉES

1.1. Représentation des femmes dans la recherche	5
1.2. Le “pipeline percé” : construction précoce des inégalités	5
1.3. Effets disciplinaires et générationnels	6
1.4. Passage à la valorisation et à l’entrepreneuriat	7

2

FREINS IDENTIFIÉS

2.1. Freins culturels : confiance, projection et rapport au risque	11
2.2. Freins institutionnels : valorisation encore périphérique dans les carrières	11
2.3. Freins relationnels : réseaux informels et accès aux opportunités	12
2.4. Freins économiques : financement deeptech et biais d’investissement	12
2.5. Freins systémiques : climat professionnel, micro-violences et délégitimation	12
2.6. Freins sociétaux : articulation des temps de vie et charge mentale	14

3

RECOMMANDATIONS OPÉRATIONNELLES

Conclusion	20
Remerciements	21

Partie 1

ÉTAT DES LIEUX : DES TRAJECTOIRES SCIENTIFIQUES GENRÉES

1.1. Représentation des femmes dans la recherche

En France, en 2022, selon le Ministère chargé de l'enseignement supérieur et de la recherche, les femmes représentent 34 % de l'ensemble des personnels de recherche et 30 % des chercheurs. Alors que 42 % des chercheurs au sein des établissements publics de recherche et de l'enseignement supérieur sont des femmes, cette proportion se situe à seulement 23 % en entreprise, soulignant un écart important entre recherche publique et privée.

D'après le CNRS, on note cependant une amélioration de la représentation féminine car si l'on ne comptait en 2001 que 20 % de femmes parmi les directeurs et directrices de recherche, elles représentent aujourd'hui environ 32 % des effectifs.

Constat : malgré des progrès réels, la proportion de femmes diminue à mesure que l'on progresse dans la hiérarchie scientifique, avec de fortes disparités disciplinaires. La sous-représentation féminine dans certaines disciplines et dans les postes de décision constitue un facteur déterminant pour la diversité des trajectoires scientifiques.

Comme l'a exprimé Florence Mahuteau-Betzer, Directrice de recherche au laboratoire Chimie et Modélisation pour la Biologie du Cancer (CMBC) - UMR9187, ces écarts se traduisent aussi par des enjeux de légitimité dans les parcours :

“ Au début, je me suis posée beaucoup de questions. Il y avait cette impression : “pourquoi moi, est-ce que je mérite vraiment d'être là ?

1.2. Le “pipeline percé” : construction précoce des inégalités

Les échanges ont mis en évidence que les inégalités se construisent très en amont des carrières scientifiques, dès les premières étapes de socialisation et d'orientation scolaire. Stéréotypes disciplinaires, autocensure progressive et attentes différenciées contribuent à éloigner les filles de certaines filières scientifiques, bien avant l'entrée dans l'enseignement supérieur.

Elyès Jouini a rappelé la précocité de ces mécanismes :

“ À chaque bifurcation, à chaque orientation, on perd des filles.

Il souligne que ces écarts se construisent dès l'enfance :

“ Les différences ne sont pas innées. Elles apparaissent très tôt, dès les premières années d'école. À compétences égales, la manière dont on présente une activité suffit à orienter les trajectoires.

Constat : les inégalités ne résultent pas d'un déficit de compétences, mais d'un effet cumulatif tout au long du parcours éducatif et scientifique.

1.3. Effets disciplinaires et générationnels

Les trajectoires scientifiques sont fortement structurées par les cultures disciplinaires. Certains champs, notamment en physique ou en ingénierie, restent historiquement très masculins.

Arnaud Landragin, Directeur de recherche au « Laboratoire Temps-Espace » (LTE)- UMR8255, témoigne de la situation dans le quantique :

“ Dans nos laboratoires, il n'y avait pratiquement que des hommes.

À l'inverse, certains champs, notamment en sciences humaines et sociales, sont majoritairement féminisés. Cette répartition n'est pas neutre : elle s'accompagne souvent d'une hiérarchisation implicite des disciplines, qui valorise davantage les domaines perçus comme techniques, industriels ou stratégiques.

Julie Trottier, Directrice de recherche au « Pôle de recherche pour l'organisation et la diffusion de l'information géographique » (PRODIG) - UMR8586, souligne combien cette dimension symbolique pèse sur la reconnaissance des trajectoires :

“ Les sciences humaines et sociales ont longtemps été perçues comme secondaires. Or cette dévalorisation touche aussi celles qui y sont majoritaires.

Ainsi, les inégalités ne se jouent pas uniquement dans l'accès aux disciplines, mais aussi dans la valeur qui leur est socialement et institutionnellement attribuée.

Les évolutions récentes montrent toutefois que :

- La visibilité croissante de certains secteurs émergents peut favoriser une diversification progressive des profils,
- Les enjeux d'interdisciplinarité face aux grands défis sociétaux (climat, santé, inégalités, numérique) renforcent l'intérêt pour les sciences humaines et sociales et leur intégration croissante dans des projets dits de « sciences dures ». Cette hybridation contribue à redéfinir les hiérarchies disciplinaires traditionnelles et à ouvrir de nouveaux espaces de collaboration.

Certains champs sont ainsi devenus progressivement quasi paritaires, notamment en biologie-santé. Néanmoins, l'impact de la sur-représentation initiale des hommes dans le choix des objets et des pathologies étudiées demeure visible sur le long terme : les priorités de recherche ont longtemps reflété des trajectoires et des préoccupations majoritairement masculines.

Comme le rappelle Elyès Jouini,

“ Les choix scientifiques ne sont jamais neutres : ils reflètent les trajectoires, les centres d'intérêt et les expériences de celles et ceux qui les portent.

La diversification des profils constitue ainsi un levier essentiel pour élargir les problématiques étudiées et enrichir les solutions produites.

Constat : la faible présence de femmes dans certains domaines produit des effets de long terme sur l'accès aux rôles modèles, aux réseaux et aux positions de décision. Elle influence également les priorités scientifiques elles-mêmes : lorsque certains profils sont sous-représentés, les objets étudiés, les questions posées et les solutions développées peuvent refléter une expérience partielle du réel. Cela peut se traduire, notamment en santé, par un retard dans la prise en compte de pathologies touchant spécifiquement ou majoritairement les femmes.

1.4. Passage à la valorisation et à l'entrepreneuriat

L'écart se creuse nettement entre la représentation académique des femmes et leur présence dans les trajectoires entrepreneuriales issues de la recherche.

Les étapes de valorisation (protection, maturation, création d'entreprise et/ou transfert de technologie ou de savoir-faire) concentrent des freins spécifiques : accès différencié aux réseaux informels, moindre reconnaissance dans les dynamiques de transfert, autocensure, complexité perçue des dispositifs.

Ces ruptures prennent souvent la forme d'une mise à distance implicite des femmes dans les processus entrepreneuriaux, y compris lorsqu'elles sont au cœur des travaux scientifiques à l'origine des innovations.

Florence Mahuteau-Betzer souligne qu'à l'occasion d'un congé maternité, un projet scientifique qu'elle co-portait a été valorisé en son absence. Cet épisode met en lumière les vulnérabilités spécifiques associées aux interruptions de carrière et leurs effets potentiels sur l'accès à la valorisation et à l'entrepreneuriat.

Ce type d'expérience illustre un point de rupture majeur : la difficulté, pour certaines chercheuses, d'être reconnues comme actrices légitimes de la valorisation, et non comme contributrices secondaires à des projets portés par d'autres.

Constat : les inégalités ne se situent pas à un moment unique, mais résultent d'un enchaînement de ruptures tout au long de la chaîne scientifique et d'innovation.

Chaîne des trajectoires scientifiques et points de rupture genrés

Étape du parcours	Point de rupture genré identifié
1. Orientation & formation (primaire → secondaire)	Stéréotypes précoces, autocensure, orientation différenciée dès l'enfance
2. Entrée dans la carrière scientifique (doctorat → recrutement)	Moindre accès aux rôles modèles, sentiment de légitimité plus fragile, biais d'évaluation
3. Progression académique (responsabilités → visibilité)	Accès différencié aux réseaux informels, moindre reconnaissance dans les collectifs scientifiques
4. Valorisation & transfert (brevets, prématuration, maturation)	Sous-représentation dans les dépôts de brevets, complexité perçue des dispositifs, manque d'accompagnement pair à pair
5. Création de startup (portage entrepreneurial)	Autocensure, moindre projection dans la figure de "fondateur", faible présence dans les équipes deeptech
6. Financement & croissance (VC, scale-up)	Écarts d'accès aux investisseurs, biais dans la perception du leadership, réseaux masculins dominants
7. Reconnaissance institutionnelle (évaluation, promotions)	Faible intégration de l'innovation dans les critères d'évaluation académiques, parcours entrepreneuriaux encore pénalisants

Les inégalités de genre ne se situent pas à un moment unique du parcours. Elles résultent d'un enchaînement de points de rupture cumulés, depuis l'orientation jusqu'à la reconnaissance institutionnelle.

Ces mécanismes produisent des effets de trajectoire renforcés par :

- des dynamiques disciplinaires,
- des biais organisationnels,
- une sous-représentation persistante dans les espaces de décision.

Ils limitent ainsi la présence des femmes dans la valorisation de la recherche et dans l'entrepreneuriat scientifique.

Partie 2

FREINS IDENTIFIÉS

Les échanges ont permis de mettre en évidence que les inégalités de genre dans les trajectoires scientifiques et entrepreneuriales ne relèvent pas d'un facteur unique, mais d'un ensemble de mécanismes imbriqués.

Ces freins agissent à la fois sur les parcours individuels, sur les organisations scientifiques et sur l'écosystème de la recherche et de la valorisation.

L'enjeu n'est donc pas seulement d'augmenter la représentation, mais de comprendre ce qui, concrètement, limite l'accès des femmes aux opportunités d'innovation et d'entrepreneuriat.

2.1. Freins culturels : confiance, projection et rapport au risque

Un premier ensemble de freins renvoie aux normes culturelles qui structurent la socialisation scientifique : attentes différenciées, autocensure, moindre projection dans les rôles d'inventrice ou de fondatrice.

Ces mécanismes se traduisent souvent par un rapport au risque socialement construit, et par un doute plus fréquent sur la légitimité à franchir le pas de l'innovation. Florence Mahuteau-Betzer exprime clairement cette dimension :

“ J'ai ressenti un vrai doute de légitimité : est-ce que j'avais ma place dans cette aventure ?

Elyès Jouini rappelle que ces effets ne sont pas liés aux compétences, mais aux représentations associées à certains parcours :

“ Pourquoi se tourner vers des carrières où on leur renvoie que tout est compliqué ?

Constat : les trajectoires entrepreneuriales restent plus difficiles à envisager lorsque la confiance et la légitimité à “oser” demeurent socialement différenciées.

2.2. Freins institutionnels : valorisation encore périphérique dans les carrières

Un second frein réside dans l'organisation des carrières académiques, où la valorisation reste insuffisamment reconnue dans les critères d'évaluation, de promotion ou de légitimité scientifique.

Florence Mahuteau-Betzer souligne qu'innover implique des arbitrages difficiles :

“ Pourquoi se tourner vers des carrières où on leur renvoie que tout est compliqué ?

Constat : tant que l'innovation reste perçue comme un "à-côté", elle pénalise davantage celles et ceux dont les marges de manœuvre sont déjà réduites.

2.3. Freins relationnels : réseaux informels et accès aux opportunités

Les trajectoires entrepreneuriales reposent fortement sur des réseaux : identification des projets, recommandations, accès aux partenaires industriels ou aux investisseurs.

Arnaud Landragin rappelle que ces espaces ont longtemps été très homogènes :

“ Dans les laboratoires comme chez les investisseurs, il n’y avait pratiquement que des hommes.

Arielle Santé, PhD, Directrice Générale d'IncubAlliance Paris-Saclay, souligne l'importance du rôle des incubateurs pour compenser ces asymétries :

“ La discussion pair à pair est essentielle : on dérisque l'entrepreneuriat en montrant que c'est possible.

Constat : l'enjeu dépasse l'accès aux dispositifs formels : il concerne aussi l'accès aux cercles où se construisent les opportunités.

2.4. Freins économiques : financement deeptech et biais d'investissement

Le passage au financement privé constitue un point critique, en particulier dans la deeptech, où les besoins en capital sont élevés.

Arielle Santé décrit clairement cette rupture :

“ Quand on arrive aux fonds privés, c'est là que les difficultés commencent vraiment.

Elle souligne également un biais structurel pesant sur les équipes féminines :

“ Une équipe de femmes mettra plus de temps à lever qu'une équipe mixte, et on le sait.

Constat : les écarts de financement reflètent moins un déficit de projets qu'un biais d'écosystème dans l'allocation des ressources.

2.5. Freins systémiques : climat professionnel, micro-violences et délégitimation

Les échanges ont mis en lumière des freins plus profonds, liés au climat de travail et aux formes de sexisme environnemental qui traversent encore certains environnements scientifiques.

Les échanges ont mis en lumière des freins plus profonds, liés au climat de travail et aux formes de sexisme environnemental qui traversent encore certains environnements scientifiques.

Ces mécanismes, souvent invisibles dans les dispositifs formels, affectent directement la confiance, la prise de parole et la progression professionnelle.

Julie Trottier souligne que ces freins prennent fréquemment la forme de micro-violences symboliques, notamment dans la manière dont les femmes sont nommées et reconnues dans l'espace académique :

“ Il y a toujours un homme qui vient dire : “c’est madame ou mademoiselle”. Et tant que vous n’avez pas votre doctorat, vous ne pouvez pas répondre : “c’est docteur”.

Les échanges ont mis en lumière des freins plus profonds, liés au climat de travail et aux formes de sexisme environnemental qui traversent encore certains environnements scientifiques.

Ces mécanismes, souvent invisibles dans les dispositifs formels, affectent directement la confiance, la prise de parole et la progression professionnelle.

Ce type de situation illustre combien la légitimité scientifique des femmes peut être fragilisée dès les premières étapes de carrière, par des rappels implicites à un statut perçu comme secondaire.

Julie Trottier insiste également sur le poids du silence et de la peur de représailles, qui limite la capacité à signaler ou dénoncer des situations problématiques, notamment chez les doctorantes et jeunes chercheuses :

“ Elles étaient persuadées que parler risquait de leur coûter leur carrière.

Elle souligne enfin le décalage entre l'existence formelle de dispositifs institutionnels, référents égalité, cellules de signalement, procédures disciplinaires, et leur efficacité perçue sur le terrain :

“ Les procédures existent, mais elles ne sont pas très efficaces.

Constat : sans environnement réellement inclusif, protecteur et réactif, les trajectoires scientifiques et entrepreneuriales restent inégalement accessibles. Le sexisme environnemental constitue ainsi un frein structurel majeur, encore insuffisamment traité dans les politiques de valorisation.

2.6. Freins sociétaux : articulation des temps de vie et charge mentale

Enfin, les trajectoires scientifiques et entrepreneuriales restent conditionnées par des contraintes sociales plus larges, en particulier la répartition encore très genrée des responsabilités familiales et domestiques.

Ces inégalités de charge mentale influencent directement la disponibilité, la mobilité et la capacité à soutenir l'intensité des parcours de valorisation, qui exigent souvent un surcroît d'engagement (déplacements, réseautage, prise de risque, temporalités longues).

Amanda Silva Brun, Directrice de recherche CNRS, cofondatrice des startups EverZom et Evora Biosciences, co-coordinatrice du DIM BioconvS, rappelle combien ces attentes restent asymétriques :

“ On me dit souvent : “N’oubliez pas que vous avez trois enfants”. On ne dit jamais à mon mari.

Elle souligne ainsi que l'articulation entre vie personnelle et vie professionnelle continue de peser davantage sur les femmes, y compris dans des environnements scientifiques de haut niveau.

Florence Gombert insiste également sur la nécessité d'un changement collectif :

“ Il faut aussi que les hommes osent prendre leur part de responsabilités familiales.

Constat : la parité dans l'innovation suppose de traiter les conditions concrètes d'engagement dans les parcours entrepreneuriaux, au-delà des seuls dispositifs scientifiques ou technologiques.

Partie 3

RECOMMANDATIONS OPÉRATIONNELLES

Les recommandations suivantes visent à réduire les inégalités de genre tout au long de la chaîne scientifique et entrepreneuriale. Elles sont formulées comme des mesures activables, associées à des indicateurs de suivi, et directement nourries par les échanges de l'événement.

Agir dès l'amont : orientation, projection, rôles modèles

1. Déployer des actions d'orientation non genrées dès le collège

Mettre en place, dès le secondaire, des programmes réguliers d'immersion scientifique, de mentorat et de rencontres avec des chercheuses et entrepreneuses.

Amanda Silva Brun rappelle que ces trajectoires se jouent très tôt :

“ Il faut intervenir dès le collège, auprès des filles comme des garçons, et sortir des laboratoires pour montrer que ces parcours sont possibles.

Indicateur : évolution des choix de spécialités et des inscriptions scientifiques selon le genre.

2. Rendre visibles des trajectoires féminines dans toutes les disciplines

Structurer une politique de rôles modèles (chercheuses-inventrices, fondatrices, dirigeantes) dans les domaines à forte sous-représentation.

Arielle Santé souligne l'effet direct de la représentation :

“ Voir une femme docteur diriger un incubateur permet à d'autres femmes de se projeter et d'oser franchir la porte.

Indicateur : évolution des choix de spécialités et des inscriptions scientifiques selon le genre.

3. Intégrer la confiance et la lutte contre l'autocensure dans les parcours doctoraux

Inclure des modules de développement professionnel : légitimité, projection, leadership.

Florence Mahuteau-Betzer insiste auprès des jeunes chercheurs et notamment chercheuses :

“ Il ne faut pas se poser de limites : tous les chemins sont possibles, y compris avec une vie personnelle.

Indicateur : évolution du taux de candidatures féminines aux dispositifs de valorisation et d'accompagnement entrepreneurial.

Transformer les institutions de recherche et la valorisation

4. Sécuriser des parcours réversibles entre recherche publique et entrepreneuriat

Créer davantage de passerelles public/privé : congé pour création, retour sécurisé, reconnaissance institutionnelle du parcours entrepreneurial.

Amanda Silva Brun rappelle que l'innovation impose souvent un passage naturel vers l'entreprise :

“ On arrive à un moment où l'on se dit : on ne peut pas s'arrêter à un article. Quand on pense aux patients, ce n'est que le début.

Florence Mahuteau-Betzer met en avant l'importance de pouvoir oser sans se mettre en danger :

“ Prendre part à l'aventure entrepreneuriale suppose de pouvoir prendre des risques dans un cadre réellement sécurisant.

Indicateur : nombre de mobilités sécurisées entre recherche et entrepreneuriat.

5. Neutraliser l'impact des congés maternité sur les rémunérations variables

Garantir le maintien des primes, responsabilités et trajectoires d'évolution pendant les congés maternité, afin d'éviter toute pénalité indirecte.

Indicateur : absence de décrochage de rémunération ou de progression post-congé.

6. Intégrer l'égalité dans toutes les formations à l'innovation

Inclure un module "égalité et biais" dans l'ensemble des dispositifs de sensibilisation (entrepreneuriat, IA, management), afin que ces enjeux soient abordés régulièrement et auprès de tous les publics.

Indicateur : taux de couverture des formations incluant un volet égalité.

Réduire les biais de sélection et de financement

7. Généraliser la formation obligatoire aux biais implicites pour les jurys

Former systématiquement les comités de recrutement, jurys de sélection et instances d'investissement.

Elyès Jouini rappelle que les biais d'évaluation suffisent à exclure :

“ Dans un jury, le moindre doute introduit sur une candidate peut faire basculer une décision.

Indicateur : part des jurys formés et évolution des écarts de sélection selon le genre.

8. Garantir la parité dans toutes les instances de décision de la valorisation

Imposer une composition paritaire des jurys, comités de sélection et conseils d'investissement.

Julie Trottier formule une attente simple et structurante :

“ La parité dans les jurys est une condition essentielle pour réduire les biais systémiques.

Indicateur : taux de parité des instances de sélection et de gouvernance.

9. Publier des données générées à chaque étape du pipeline de valorisation

Rendre obligatoire un suivi annuel généré des résultats de recherche protégé par un titre de propriété intellectuelle, projets maturés, startups créées et financements levés.

Elyès Jouini souligne le rôle déclencheur de la transparence :

“ Rendre visibles les chiffres est souvent le point de départ des transformations réelles.

Julie Trottier insiste également sur la nécessité d'aller jusqu'à l'analyse des pratiques d'évaluation au sein des comités d'experts évaluateurs des dossiers de demande de financement :

“ Il faudrait regarder les commentaires des jurys selon qu'il s'agit d'hommes ou de femmes, pour objectiver les biais.

Florence Gombert observe que ces indicateurs deviennent désormais incontournables dans la valorisation :

“ Aujourd'hui, la participation des femmes est systématiquement demandée : la visibilité devient un levier d'action.

Indicateur : publication annuelle d'un tableau de bord généré et analyse qualitative des décisions et évaluations.

10. Structurer un mentorat national pour les femmes porteuses de projets de création de startup

Mettre en place des programmes de mentorat et sponsoring ciblés, avec accès prioritaire aux réseaux d'investisseurs.

Arielle Santé insiste sur la valeur du pair à pair :

“ La discussion entre chercheurs et entrepreneurs permet de dérisquer et de rendre le parcours plus accessible.

Indicateur : taux de projets féminins mentorés et financés.

11. Outiller spécifiquement la posture entrepreneuriale des chercheuses

Déployer des formations dédiées : pitch, négociation, leadership, accès aux financements.

Amanda Silva Brun souligne la nécessité de dépasser l'attente de légitimité parfaite :

“ Il faut sortir de l'auto-censure : pourquoi les autres seraient-ils plus prêts que nous ?

Mais aussi sur la nécessité de se projeter pleinement dans ces rôles :

“ Il faut qu'une chercheuse puisse se dire "inventrice", pas seulement inventeur.

Indicateur : progression du portage de projets féminins dans les dispositifs.

Garantir des environnements inclusifs et protecteurs

12. Traiter le sexisme environnemental comme un enjeu de politique scientifique

Déployer dans toutes les unités : formation, référents, procédures effectives, affichage sur les lieux de travail des lois punissant les agissements sexistes.

Julie Trottier souligne que ces freins passent aussi par des formes de délégitimation symbolique dans l'espace académique :

“ Être reconnue comme docteure, et non comme madame, fait partie des conditions de légitimité scientifique.

Elle insiste également sur la nécessité de rendre ces situations visibles et traitables collectivement :

“ Dans toutes les salles de réunion, il devrait y avoir un poster qui explique ce qu'est le sexisme environnemental.

Indicateur : enquêtes de climat et signalements traités et suivis.

Traiter les conditions de vie : parentalité et charge mentale

13. Mettre en place des solutions concrètes de soutien parental dans la recherche

Développer des crèches sur site, aides à la garde, prise en compte des contraintes logistiques.

Florence Gombert souligne l'asymétrie persistante :

“ La parentalité continue d’être perçue comme un sujet féminin : on ne pose pas les mêmes questions aux hommes.

Indicateur : accès effectif aux dispositifs de soutien parental.

14. Faire du congé paternité renforcé un levier structurant d’égalité

Soutenir des mesures nationales rendant le congé paternité plus long et obligatoire, afin de rééquilibrer durablement les trajectoires.

Indicateur : taux de recours au congé paternité et réduction des écarts de carrière.

Gouvernance : embarquer tout l’écosystème

15. Inclure systématiquement les décideurs masculins dans les stratégies de transformation

Faire de l’égalité un sujet de gouvernance partagé, en impliquant activement les hommes aux postes de pouvoir scientifique et économique. Le changement ne se fera pas sans inclure pleinement les hommes dans ces dynamiques.

Indicateur : participation des dirigeants et évolution des pratiques organisationnelles.

Conclusion

Les échanges de l'événement « De la recherche à l'entreprise : les opportunités sont-elles équitables ? » ont mis en évidence une réalité largement documentée mais encore insuffisamment traitée : les inégalités de genre dans les trajectoires scientifiques et entrepreneuriales ne relèvent ni d'un manque de compétences, ni d'un déficit d'ambition individuelle.

Elles s'inscrivent dans une chaîne de mécanismes cumulatifs, qui se construisent dès l'orientation scolaire, se renforcent dans les parcours académiques, et se cristallisent au moment du passage à la valorisation, à la création d'entreprise et à l'accès aux financements. À chaque étape, des freins culturels, institutionnels, relationnels et systémiques contribuent à réduire la visibilité et la reconnaissance des femmes dans les espaces où se convertit la recherche en innovation.

Les témoignages des intervenantes et intervenants ont rappelé que ces inégalités ne sont pas seulement une question d'équité : elles constituent un enjeu majeur de qualité scientifique, de robustesse des innovations et de performance collective. Se priver d'une partie des talents, des perspectives et des expériences revient à limiter la capacité de la recherche publique à répondre pleinement aux défis contemporains.

Ce livrable propose ainsi une série de recommandations opérationnelles, mesurables et activables, qui visent à agir sur l'ensemble du pipeline : renforcer la confiance et la projection dès l'amont, sécuriser les parcours de valorisation, objectiver les biais de sélection, transformer les environnements professionnels, et traiter les conditions concrètes d'engagement dans l'innovation.

L'ambition est claire : faire de l'égalité non pas une politique corrective, mais un moteur structurel d'excellence scientifique et d'innovation responsable.

Arnaud Landragin rappelle que la diversité est aussi une condition de qualité scientifique :

“ La diversité est essentielle à la stabilité des équipes : sinon, on produit de la fermeture, à l'opposé de la recherche. ”

La réduction des inégalités de genre dans les trajectoires scientifiques et entrepreneuriales suppose une responsabilité partagée, mobilisant l'ensemble des acteurs, institutions de recherche, structures de valorisation, financeurs, pouvoirs publics, communautés scientifiques et industrielles.

C'est à cette condition que la recherche pourra pleinement remplir sa mission : produire des connaissances, générer des innovations, et contribuer à un progrès économique et sociétal réellement inclusif.

Remerciements

Nous remercions le CNRS, ainsi que le PUI CY Transfer, pour leur engagement et leur soutien dans l'organisation de cet événement consacré aux trajectoires scientifiques et entrepreneuriales.

Nous remercions également les partenaires institutionnels mobilisés, la SATT Erganeo, IncubAlliance Paris-Saclay et l'ensemble des structures impliquées, pour leur contribution active à la réussite de cette initiative.

Nous adressons nos remerciements à Madame Catherine Larroche, Déléguée régionale de la Délégation Île-de-France Meudon du CNRS, pour son ouverture institutionnelle et son soutien à cette réflexion collective.

Nous exprimons également notre gratitude à Florence Mahuteau-Betzer, Directrice de recherche au laboratoire Chimie et Modélisation pour la Biologie du Cancer (CMBC – UMR9187), dont la keynote « Oser la science » a permis d'incarner avec force les enjeux de légitimité, de valorisation et de parcours entrepreneurial dans la recherche.

Nous remercions les participantes et participants de la table ronde 1, consacrée à la parité dans les carrières scientifiques :

- **Elyès Jouini**, Administrateur de l'Institut universitaire de France, titulaire de la Chaire UNESCO Femmes et Science (Université Paris Dauphine-PSL),
- **Arnaud Landragin**, Directeur de recherche au Laboratoire Temps-Espace (LTE – UMR8255),
- **Julie Trottier**, Directrice de recherche au Pôle de recherche pour l'organisation et la diffusion de l'information géographique (PRODIG – UMR8586),

pour leurs analyses éclairantes sur les freins systémiques, les biais de carrière et les leviers institutionnels nécessaires à une plus grande égalité dans les trajectoires scientifiques.

Nous remercions enfin les intervenantes de la table ronde 2, consacrée à l'innovation et à l'entrepreneuriat :

- **Florence Gombert**, Directrice des relations institutionnelles et des partenariats à la SATT Erganeo,
- **Arielle Santé**, PhD, Directrice Générale d'IncubAlliance Paris-Saclay,
- **Amanda Silva Brun**, Directrice de recherche CNRS, cofondatrice des startups EverZom et Evora Biosciences, co-coordinatrice du DIM BioconvS,

pour leurs retours d'expérience concrets sur l'accompagnement entrepreneurial, les conditions d'émergence d'équipes inclusives et les enjeux spécifiques de la deeptech.

Enfin, nous remercions chaleureusement toutes les participantes et tous les participants, dont la présence et les échanges ont nourri la réflexion collective et renforcé l'ambition partagée : faire de l'égalité un moteur d'excellence scientifique et d'innovation responsable.