

Carrières académiques, le long chemin de l'égalité

Communiqué de presse – Mardi 5 mai 2009

Une recherche soutenue par la Direction, le Bureau de l'égalité et la Faculté des sciences sociales et politiques de l'UNIL décrypte les facteurs qui entravent les parcours féminins vers le professorat et livre des pistes pour améliorer cette situation.

Un premier constat : le nombre des femmes tend à s'accroître au sein de l'ensemble du personnel de l'UNIL. Au niveau des professeurs stables, cependant, on trouve 83,20% d'hommes pour 16,80% de femmes (chiffres 2005-2006). La hauteur du «plafond de verre» qui bloque les carrières féminines varie d'un domaine à l'autre : ce plafond est situé le plus haut à la Faculté des sciences sociales et politiques et le plus bas à la Faculté de biologie et de médecine. Paradoxalement, les sciences humaines offrent peu de postes permettant des recherches post-doctorales et la construction de dossiers scientifiques solides.

Intitulée «Relève académique : un doctorat pour quoi ? Entre institution et parcours», cette recherche de grande ampleur porte sur plus de 1000 personnes ayant appartenu à la relève lausannoise sur une longue période (entre 1990 et 2005). Elle a été menée par Farinaz Fassa, Sabine Kradolfer et Sophie Paroz dans le cadre d'un groupe de travail du Centre en études genre de l'UNIL.

Les chercheuses ont identifié trois types de facteurs entravant la carrière académique. Les facteurs structurels (appartenance sociale, origine géographique et genre), organisationnels (normes et pratiques se déroulant au sein de l'institution, liées à l'idéal-type du «savant») et individuels (choix eux-mêmes influencés par les représentations sociales). L'enquête révèle que l'idéal de l'homme jeune, mobile et motivé influe déjà sur les conditions de travail des postes permettant de se préparer à accéder au professorat. Les tâches confiées aux profils «atypiques» – dont les femmes, du seul fait de leur appartenance au sexe féminin – les réseaux et le temps mis à leur disposition pour construire un dossier scientifique solide ne sont pas les mêmes. Ainsi, les personnes effectuant une thèse hors du milieu académique doivent être mieux intégrées, suggère ce rapport. De même, les procédures de nomination devraient inclure un nombre minimal de personnes atypiques et prendre en considération d'autres expériences de vie afin d'ouvrir l'université aux candidatures provenant de différents horizons. La survalorisation d'un certain type de critères qui mesurent la performance (nombre de publications, précocité du cursus) pénalise les femmes.

D'une manière générale, cette étude met en lumière la précarité du travail et l'enchaînement de contrats à durée limitée précisément dans ces premiers échelons de la hiérarchie académique où l'on trouve relativement plus de femmes. Omniprésent dans les discours, le thème de la conciliation travail-famille (auquel toutes les femmes sont renvoyées, qu'elles soient mères ou non) est à double tranchant puisqu'il motive à chercher des pistes vers l'égalité au sein des Facultés, tout en renforçant l'idée que les femmes ne sont pas en adéquation avec la carrière académique. On notera que les femmes concernées ont plus souvent que les hommes au moins un parent universitaire. Chez les hommes, l'origine modeste peut même être considérée comme une facilitation sous la forme du défi à relever. L'étude souligne en outre la tendance à confier à des femmes pourtant jeunes des postes n'incluant pas simultanément les deux activités centrales de la profession : l'enseignement et la recherche. Pour combattre ce cercle vicieux, les chercheuses préconisent de sortir du modèle unique taillé selon l'idéal-type du savant qui consacre sa vie à la science et se voit dégagé de toutes les tâches de la vie quotidienne...

La notion de « mérite personnel » est donc bien relative, souligne ce rapport qui dessine par ailleurs une image intéressante de l'UNIL. L'institution offre ainsi de nombreuses causes de satisfaction à son personnel académique (contenu de la profession, souplesse dans l'organisation du travail notamment). Au sein de la population étudiée, et au contraire des femmes, les hommes travaillant hors de l'institution se disent moins satisfaits que ceux qui sont employés à l'UNIL. La précarité se fait davantage ressentir pour les femmes, qui se montrent toutefois désireuses d'effectuer des carrières académiques de haut niveau puisqu'elles sont plus nombreuses que les hommes à reporter, voire à rejeter des projets de parentalité pour des motifs professionnels.

Pour en savoir plus:

Prof. **Farinaz Fassa**, Farinaz.FassaRecrosio@unil.ch

Dre **Sabine Kradolfer**, Sabine.KradolferMorales@unil.ch

Prof. **Philippe Moreillon**, vice-recteur de l'UNIL, 021 692 20 41

<http://www.unil.ch/liege/page66556.html>