

Zeitschrift: FemInfo / Verein Feministische Wissenschaft Schweiz = Association suisse femmes, féminisme, recherche

Herausgeber: Verein Feministische Wissenschaft Schweiz

Band: - (2007)

Heft: 9

Artikel: L'accès des femmes aux carrières scientifiques : de quelle nature sont les obstacles à une meilleure représentation?

Autor: Rosende, Magdalena

DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-1098799>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. [Mehr erfahren](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. [En savoir plus](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. [Find out more](#)

Download PDF: 10.04.2026

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>

.....
GENDER STUDIES
.....

L'accès des femmes aux carrières scientifiques

De quelle nature sont les obstacles à une meilleure représentation ?

Lors de la sixième édition du Work In Progress du LIEGE, organisé à l'Université de Lausanne le 29 et 30 mars 2007 (1), le « plafond de verre » dans le domaine académique a fait l'objet de trois communications². Cette note propose de présenter brièvement quelques-uns des résultats exposés à cette occasion, d'autant plus qu'ils interpellent les politiques de l'égalité entre femmes et hommes dans l'univers scientifique.

L'essor d'études sur les carrières scientifiques dans une perspective de genre doit être mis en rapport avec le fait que le thème du « plafond de verre » est sujet d'actualité politique et académique depuis plusieurs années. Pensons aux programmes fédéraux pour l'égalité des chances qui ont mis à l'avant-scène la question de la sous-représentation féminine dans le corps professoral des hautes écoles helvétiques. Ou encore aux mesures adoptées pour favoriser la relève féminine, c'est-à-dire l'accès des femmes aux postes de professeure. S'il est encore tôt pour faire

un bilan de cette politique, l'analyse des mécanismes qui sous-tendent les disparités de sexe arrive à point nommé. Bien que les obstacles qui séparent les femmes du sommet de la hiérarchie professionnelle aient fait l'objet de nombreuses études, l'univers scientifique demeure moins étudié que d'autres champs d'activité.

Dans ce domaine, la tendance a longtemps été d'examiner l'effet famille, c'est-à-dire de la « double journée » à laquelle sont soumises les femmes, sur les carrières académiques féminines. Il ressort que la parentalité a des effets inverses sur le travail des conjoints, elle fait la « fortune » des hommes et « l'infortune » des femmes. Très souvent, la maternité s'accompagne d'une diminution du temps de travail, voire d'une interruption temporaire de l'activité rémunérée. On sait par ailleurs que les femmes se mobilisent plus souvent pour favoriser la réussite professionnelle de leur conjoint que les hommes. Bon nombre de mesures visant à l'égalité proposent d'ailleurs de rattraper le « retard accumulé » par les scientifiques qui doivent gérer conjointement deux activités, professionnelle et familiale (relèvement de la limite d'âge pour les bourses FNS de jeune chercheuse, de chercheuse avancée, etc.). Or, l'inégale répartition du travail domestique n'explique pas tout, n'explique en tout cas pas les obstacles que rencontrent les femmes qui n'ont pas de charges de famille. Il faut attendre la fin de la décennie des années 1990 pour assister à l'essor d'études qui s'intéressent aux mécanismes professionnels et institutionnels, c'est-à-dire au fonctionnement même de l'univers professionnel.

L'univers académique est structuré autour de normes professionnelles qui exigent des individus de faire preuve d'une disponibilité et mobilité géographique élevées. La réussite professionnelle dépend ensuite de l'accès aux réseaux professionnels formels et informels, de la rencontre avec des personnes qui occupent des postes clefs notamment. Et à ce propos, toutes les études s'accordent pour dire que les femmes jouissent d'un moindre accès aux réseaux que les hommes. Un autre facteur, plus souterrain, concerne le modèle normatif de carrière qui sous-tend la profession scientifique : carrière rapide et linéaire, réputation internationale via des publications dans revues occupant une position clef dans le champ de spécialisation, création et accès à des réseaux, etc. Ce modèle est clairement sexué, c'est celui d'une personne qui n'a pas de charges familiales, qui est exempté des tâches d'entretien d'autrui et personnel. En bref ce modèle est masculin. La littérature spécialisée met ainsi en évidence que les obstacles qui rendent compte de la sous-représentation des femmes parmi le corps professoral sont de nature diverse, visibles, invisibles, qui s'articulent et se renforcent les uns les autres: stéréotypes et représentations individuelles, mécanismes professionnels et institutionnels, division familiale du travail (inégalement division du travail domestique et rémunéré entre les sexes).

Les études présentées lors du Work in Progress du Liège s'inscrivent dans des approches et examinent des facteurs de nature différentes. Céline Camus s'est par exemple intéressée aux trajectoires de jeunes chercheuses françaises et allemandes et aux positions de celles-ci à l'égard de l'injonction sociale qui est faite

aux femmes de « concilier » famille et travail. Elle examine les attitudes et comportements de femmes qui n'ont pas encore d'enfants à l'égard de l'imbrication de la vie professionnelle et vie privée. Si elles critiquent toutes l'assignation du travail domestique aux femmes, les chercheuses interviewées ne forment pas un groupe homogène sur d'autres aspects. Certaines font preuve d'une plus ou moins grande adhésion à l'égard du modèle normatif de carrière, d'autres s'en distancient fortement. Ainsi, plusieurs d'entre elles - mais elles sont jeunes - semblent privilégier leur carrière scientifique et reporter à plus tard les projets privés. En même temps, d'autres semblent s'exclure des domaines chronophages et souscrivent à l'injonction sociale qui est faite aux femmes de « concilier ».

Les deux autres études abordent les obstacles professionnels et organisationnels, Farinaz Fassa et al. examinent la position de la direction d'une faculté à l'égard du « plafond de verre », Carine Carvalho Carruda analyse les procédures de nomination des professeurs. En décortiquant les discours relatifs aux inégalités de sexe dans l'univers académique, la première étude éclaire de manière particulièrement intéressante les résistances souterraines à la concrétisation de l'égalité. Les responsables interviewé·e·s tendent en effet à essentialiser, voire naturaliser les inégalités existantes. Plusieurs personnes invoquent ainsi la « chance » (être au bon endroit au bon moment) comme facteur de réussite professionnelle. Cette rhétorique est pour le moins étonnante dans la bouche de responsables. Dans ce contexte, la notion de chance contribue en effet à occulter le rôle de méca-

nismes institutionnels comme l'accès aux réseaux, les procédures de recrutement et de nomination, et in fine l'informel dans le fonctionnement même de cette institution. Le second élément évoqué concerne la maternité ; celle-ci est présentée comme le principal frein à la carrière des femmes. Là encore, l'association mécanique, des femmes à l'éducation des enfants, participe d'un processus qui contribue à occulter le poids du modèle normatif de carrière et le rôle des réseaux pour ne prendre que deux mécanismes institutionnels.

La seconde étude apporte des éclairages très importants sur les procédures de sélection des candidat·e·s et de nomination des professeur·e·s. Fondée sur l'analyse d'une trentaine de rapports issus des commissions de nomination (3) qui couvrent l'ensemble des facultés de l'Université de Lausanne, cette recherche examine de manière approfondie des documents écrits. Carvahlo Arruda passe à la loupe différentes dimensions des procédures de nomination : elle s'intéresse à la structure des rapports, c'est-à-dire à l'ordre de présentation des candidat·e·s. Elle met ainsi au jour le fait que cet ordre définit une stratégie rédactionnelle tendant à présenter la décision de nomination comme la plus juste : le candidat choisi devient la référence par rapport à laquelle les autres sont décrit·e·s. En même temps, ces discours sont confrontés aux normes professionnelles dominantes et au modèle de

carrière normative. Ce faisant, la figure du « candidat idéal » est construite peu à peu. Cette étude révèle ensuite l'influence de l'appartenance de sexe et plus précisément des stéréotypes de sexe dans l'évaluation des dossiers, et in fine dans la nomination de professeur·e·s. La description des dossiers contient en effet des éléments qui correspondent à des stéréotypes du masculin/féminin, stéréotypes qui prennent la forme de mises en relation sous-entendant une hiérarchie. Aucune affirmation explicite d'une infériorité féminine n'est présente dans ces descriptions.

L'analyse qui est faite des représentations du féminin et du masculin dans le jugement sur la qualité d'un dossier est éclairante : celles-ci, concernant à la fois des femmes et hommes, prêteritent les femmes.

En ce qui concerne les critères de sélection des dossiers, précis et liés au profil du poste, Carvalho Carruda rappelle très justement qu'il existe très peu de règles formelles, au-delà du doctorat pour l'accès à un poste professoral. Mais elle met au jour l'existence d'un processus qui permet de mieux cerner les obstacles présidant à une présence plus forte des femmes dans le corps professoral : le phénomène de minimisation/maximisation. En effet, quel que soit le critère pris en considération - publications, expérience pédagogique, maîtrise de la langue, expérience de recherche, réseau, âge, etc. - les mêmes qualités peuvent être appréciées de manière très



différente selon le ou la candidat·e dont on parle. Certains critères sont employés pour valoriser une candidature mais sont en même temps utilisés pour justifier la mise à l'écart d'une autre. L'examen des dossiers montre que le plus souvent cette pratique est préjudiciable aux femmes. Plus précisément, il ressort tout d'abord que les femmes et les hommes sont jugés différemment à partir d'un même critère. Par exemple, jeune au féminin renvoie à une condition, à un manque d'expérience ou à une certaine insuffisance du dossier académique ; au masculin, ce qualificatif désigne le potentiel du candidat. D'autre part, certains critères ne sont éliminatoires que dans le cas des femmes : la disponibilité ne semble être évaluée que dans les dossiers féminins.

Au final, quel que soit le critère pris en compte, le phénomène de dévalorisation du féminin est particulièrement flagrant. Et Carvalho de conclure que la recherche du ou de la meilleur·e candidat·e, objectif premier des procédures de nomination, fait place à la définition du candidat idéal, lequel a toujours été et continue d'être un homme. Dès lors, la question qui se pose, qui doit être posée, est comment faire appliquer la règle de préférence et qui veut qu'à dossier égal, la priorité va au dossier féminin ? En d'autres termes, Carvalho Carruda estime urgent de faire reconnaître la figure de chercheuse, d'intégrer la chercheuse dans les représentations collectives qui fondent l'univers scientifique.

Le mérite de cette recherche réside dans le fait d'illustrer avec

vigueur la (re)production du genre sur le lieu de travail. S'agissant d'une recherche exploratoire, il reste à savoir si le même phénomène s'observe lorsque les candidats en lice sont tous de sexe masculin. Observe-t-on dans ce cas les mêmes processus de catégorisation selon l'axe féminin/masculin ?

Magdalena Rosende

Maître assistante en sociologie du travail

Université de Lausanne et membre du LIEGE

1 Pour le détail du programme : <http://www2.unil.ch/liege/actus/Work07.html>

2 Université de Lausanne : de quoi est fait le « plafond de verre » (Fassa, Kradolfer, Paroz) ; « Justifications des inégalités dans la nomination des

professeur·e·s à l'université » (Carvalho Arruda) ; « La marginalisation des femmes au sein des professions scientifiques : le cas de jeunes chercheuses en France et en Allemagne » (Camus).

3 C'est-à-dire des organes composés de membres du corps professoral et intermédiaire, organes chargés de nommer les professeur·e·s. Sont uniquement prises en compte les procédures ayant nécessité l'intervention du Bureau de l'égalité de chances de l'UNIL.