

L'impact du genre sur les carrières scientifiques et académiques
Analyse des données d'une université francophone belge¹

=====
Annie CORNET²,

EGiD (Etudes sur le Genre et la Diversité en Gestion) / HEC-ULg
Boulevard du Rectorat, 7 (B31- boîte 48) - B-4000 LIEGE ☎ 32-4/366 27 95 FAX 32-
4/366 27 67 E-mail: egid@ulg.ac.be

19^e congrès AIPTLF Bruxelles / Gestion de la diversité
10_13 juillet Bruxelles

¹ Cet article est produit à partir d'un rapport réalisé pour la Fédération Wallonie-
Bruxelles, Ministère de la recherche (2003-2014)

² Avec la collaboration d'Elisa BREY, de Françoise GRODENT, de Patricia HENER et
de Marine MARECHAL

L'impact du genre sur les carrières scientifiques et académiques

Analyse des données d'une université francophone belge

Les politiques de gestion de la diversité visent notamment les politiques l'égalité hommes/ femmes dans différents contextes organisationnels. Nous allons nous centrer sur ces politiques d'égalité dans les universités, pour le personnel scientifique et académique.

Il y a de plus en plus de filles dans les études universitaires. Les filles de plus en plus nombreuses en doctorat et dans les carrières scientifiques, les femmes progressent et prennent leur place dans les carrières académiques mais, dans la plupart des pays, il reste un « plafond de verre » avec 10-20% de femmes dans les niveaux académiques les plus élevés (Carvalho & Santiago, 2010) (Le Feuvre, 2009) (Meulders et al., 2011) (Linehan, Buckley, & Koslowski) (Pigeyre & Sabatier, 2011) et l'importance des séjours à l'étranger (Meulders et al., 2011).

Une partie importante de la recherche a été réalisée à partir des données statistiques. Les chiffres étaient collectés sur trois moments (2003/2008/2012) pour permettre d'analyser les évolutions du nombre et de la proportion de femmes au sein des différents corps composant la communauté universitaire ainsi que dans les instances de décision de l'Université. Certaines données ont été collectées manuellement, à partir de listes, faute de base de données sexuées, comme, par exemple, le sexe des responsables des centres de recherche. Nous avons voulu aussi collecter l'avis du personnel scientifique et académique sur cette question de la sous-représentation des femmes dans le personnel académique. Notre questionnaire a été distribué à tout le personnel académique et scientifique soit plus de 2400 scientifiques et 640 académiques. 687 personnes ont répondu à l'enquête.

A l'université, on est dans une situation très paradoxale : on a, d'une part, une pression politique et militante forte qui pousse à mettre l'égalité hommes/femmes et le genre à l'agenda, d'autre part, un sentiment en interne que l'égalité est acquise, ou du moins en route et donc que ces plans d'action sont inutiles. Toutes les universités francophones ont ces deux dernières années désignées au niveau du rectorat un ou une responsable genre, responsable qui tente de collecter des données qui permettent d'objectiver la situation et de lancer des plans d'action dans un contexte, il faut bien l'avouer, rempli de scepticisme quant à l'utilité et à la pertinence d'un tel plan d'action.

L'enquête que nous avons réalisée montre clairement ce poids des représentations, l'égalité est perçue comme acquise, même si les chiffres disent d'autres choses.

On ne peut évacuer non plus l'effet plafond de verre qui reste bien là si on regarde le pourcentage de femmes dans les postes de professeur du plus haut niveau (professeur ordinaire). On doit bien constater que pendant plus de 15 ans, les % ont pu évoluer. On a vu un redressement lors de la dernière promotion avec un bon spectaculaire de 10%, la question sera de voir si cela est conjoncturel ou structurel. L'analyse de la carrière

académique aurait tout à gagner à pouvoir produire des données intersectionnelles qui permettrait notamment de poser la question de l'âge de la promotion, du nombre d'années d'ancienneté prise en compte, de la situation familiale. Un dossier qui reste un sujet tabou, traité de manière anecdotique, est la question du remplacement des académiques pour leurs cours pendant le congé de maternité, les règles sont loin d'être claires et notre enquête montre des pratiques très différentes d'une faculté à l'autre.

- Carvalho, T., & Santiago, R. (2010). New challenges for women seeking an academic career : the hiring process in Portuguese higher education institutions. *Journal of Higher Education Policy and Management*, 32(3), 239–249.
- Coser, L. (1974). *Greedy Institutions : Patterns of Undivided Commitment*. New York et Londres : The Free Press.
- Le Feuvre, N. (2009). Exploring Women's Academic Careers in Cross-National Perspective: Lessons for Equal Opportunity Policies. *Equal Opportunities International*, 28(1), 9–23.
- Linehan, C., Buckley, J., & Koslowski, N. (14AD). "Backwards... and in high heels": Exploring why women have been underrepresented at senior academic levels. *Journal of Workplace Rights*, 4, 399–417.
- Meulders, D., O'Dorchai, S., & Simeu, N. (2011). *Les inégalités entre femmes et hommes dans les universités francophones de Belgique*. Bruxelles.
- Pigeyre, F., & Sabatier, M. (2011). Les carrières des femmes à l'université : une synthèse de résultats de recherche dans trois disciplines. *Politiques & Management Public*, 28(2), 219–234.
- Tinto, V. (1975). Dropouts from Higher Education : A Theoretical Synthesis of Recent Research. *Review of Educational Research*, (45), 89–125.
- Winter, R. (2009). Academic manager or managed academic? Academic identity schisms in higher education. *Journal of Higher Education Policy and Management*, 31(2), 121–131. <http://doi.org/10.1080/13600800902825835>