

# **Différence sexuelle et encouragement de la relève dans les sciences**

Étude 3 dans le cadre du projet SOWI-Disslabor – 2005

---

Marianne Ulmi  
Elisabeth Maurer



Universität Zürich  
UniFrauenstelle – Gleichstellung von Frau und Mann

## **Impressum**

Editrice	UniFrauenstelle – Gleichstellung von Frau und Mann Universität de Zurich
Série	Série d'études dans le cadre du projet SOWI-Disslabor Etude 3
Auteures	Marianne Ulmi et Elisabeth Maurer
Rédaction	Dagmar Engfer
Traduction	Sylvie Duthill, Marie-Pierre Frossard, Sandrine Charlot Zinsli
Relecture	Nicole Jufer
Layout	Michèle Spieler
Copyright	© 2007 UniFrauenstelle – Gleichstellung von Frau und Mann Universität de Zurich
Prix	Fr. 15.–
Commande	UniFrauenstelle – Gleichstellung von Frau und Mann Voltastrasse 59, CH-8044 Zurich sekretariat@ufg.uzh.ch www.frauenstelle.uzh.ch
Download	<a href="http://www.frauenstelle.uzh.ch/publikationen/dokus/sowi.html">www.frauenstelle.uzh.ch/publikationen/dokus/sowi.html</a>

## Table des matières

Avant-propos à l'édition française	4
Avant-propos	5
Introduction	7
1 Cadre conceptuel de l'égalité entre les sexes	11
2 Encouragement de la relève scientifique	14
3 Les rapports entre les sexes en chiffres	17
4 Approches explicatives de la sous-représentation des femmes	26
4.1 La science en tant que champ social	27
4.2 Les champs de manifestation des effets de la différence sexuelle	38
Perspectives	46
Bibliographie	48

## **Avant-propos à l'édition française**

La publication «Différence sexuelle et encouragement de la relève dans les sciences», de Marianne Ulmi et Elisabeth Maurer, propose une vue condensée des connaissances et des théories expliquant l'inégalité entre femmes et hommes dans le système académique. Avec cet ouvrage, les auteures, elles-mêmes actives dans le domaine de la promotion de l'égalité au sein de l'Université, entendent répondre au postulat d'une pratique réfléchie à l'aune de travaux théoriques. Ce besoin paraît d'autant plus nécessaire que le travail de promotion de l'égalité s'avère être à bien des égards un difficile exercice d'équilibrisme entre des attentes et approches multiples.

C'est une expérience que les déléguées à l'égalité et les collaboratrices des Bureaux de l'égalité des Universités de la Suisse latine partagent. C'est donc avec un grand intérêt qu'elles ont accueilli l'offre d'une traduction française de la présente publication.

Cette traduction constitue en outre une belle initiative et un enrichissement de l'échange sur la promotion de l'égalité des chances par-delà les frontières linguistiques. Souvent, en effet, la frontière linguistique, de même que l'argument des cultures académiques différentes, servent de prétexte pour justifier une organisation séparée des projets de promotion de l'égalité dans le monde académique suisse. Or, si différence il y a, elle mérite d'être questionnée et de servir de base de réflexion pour un débat fructueux et enrichissant pour tout le monde.

Tel est d'ailleurs le postulat central des réflexions menées par Marianne Ulmi et Elisabeth Maurer : une promotion de l'égalité qui respecte différences et pluralités et les conçoit comme des ressources, comme un potentiel pour le renouvellement et le changement du monde académique en général et de la promotion de la relève académique en particulier.

Helen Füger et Guite Theurillat pour les Bureaux de l'égalité des Universités latines

## Avant-propos

Que peut apporter la différence sexuelle à la mise en pratique du travail d'égalité? Comment les débats sur l'égalité peuvent-ils être abordés sous l'angle de la différence? Vaut-il la peine de s'intéresser à la différence, au risque de réveiller des inégalités prétendument abolies?

Dans la pratique, il est indispensable que le travail d'égalité prenne en compte différentes approches et qu'il ne les perde pas de vue. Dans les discussions actuelles concernant la mise en œuvre de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes, la perspective de la différence sexuelle n'est pas prioritaire. L'approche intégrée de l'égalité, les concepts de diversité, les approches neutres de la mise en place de l'égalité occupent le premier plan. La revendication justifiée et nécessaire d'intégrer de plus en plus la promotion de l'égalité entre femmes et hommes dans les processus de direction et d'en transférer la responsabilité aux femmes et aux hommes en charge des décisions se cache là derrière. La mise en pratique du travail d'égalité doit ainsi faire partie à l'avenir des tâches de tout membre de l'université, des hommes comme des femmes. Il ne doit plus être délégué exclusivement aux «bureaux de l'égalité».

Cependant, l'expérience acquise au cours des dernières années montre en même temps que, pour réussir, les actions visant la mise en place de l'égalité doivent tenir compte de la perspective de la différence sexuelle, car celle-ci aide aussi à rendre justice aux conditions de vie différentes des femmes et des hommes. Les exposés traitant la question sous l'approche de la différence se réfèrent en outre à une évolution historique des études genre et encouragent les discussions critiques et les débats contradictoires. Ces derniers font partie du quotidien du travail d'égalité et fournissent le terreau sur lequel on pourra, selon différentes perspectives, développer des impulsions innovatrices et concrétiser des actions.

C'est là qu'intervient cette publication. Elle présente une vue d'ensemble des résultats de recherches qui tentent d'expliquer les facteurs, difficiles à analyser, qui agissent sur la carrière universitaire en utilisant la perspective de la différence, et qui révèlent des discriminations, tantôt évidentes, tantôt subtiles, au sein du système universitaire. Cette publication rassemble des connaissances de base, qui risquent actuellement de se trouver oubliées, à tort, dans la mise en pratique de l'égalité des chances. Elle s'adresse aux personnes en charge de l'égalité dans différentes institutions ainsi qu'à toutes les personnes intéressées qui, de près ou de loin, sont concernées par la promotion de la relève universitaire ou par les questions d'égalité.

La perception des conditions initiales différentes pour les femmes et les hommes ainsi que la connaissance des discriminations, conscientes ou non, qui existent aujourd'hui encore au sein d'une société universitaire fermée, sont indispensables à toutes les personnes qui intègrent dans leur mandat la promotion de l'égalité des chances.

Sur ces bases, des mesures pratiques de mise en oeuvre peuvent être développées et approfondies pour chaque discipline. Dans cet esprit, c'est donc une stimulation et un pas dans la direction d'un avenir universitaire plus équitable et plus prometteur pour les femmes dans la même mesure que pour les hommes.

Cette étude est la troisième publiée dans le cadre du projet «SOWI-Disslabor». Nous remercions le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes pour son soutien apporté au projet dans le cadre des aides financières prévues par la loi sur l'égalité.

Marianne Ulmi et Elisabeth Maurer

## Introduction

Cette publication traite essentiellement de la différence sexuelle et de ses effets sur le déroulement d'une carrière universitaire. Elle entend donner une vue d'ensemble de l'état des connaissances concernant l'inégalité entre les sexes dans le monde scientifique ainsi qu'un panorama des études menées sur cette question.

Pas de doute : beaucoup de choses se sont améliorées pour de nombreuses femmes au cours des dernières décennies. Si elles faisaient exception il y a quarante ans dès le niveau des étudiants, depuis, toute une série de femmes, et pas seulement des exemples isolés, ont réussi à atteindre le sommet de la carrière scientifique. Mis à part le domaine de la «conciliation travail/famille», les schémas de carrière de ces femmes ressemblent souvent beaucoup à ceux des hommes : beaucoup de travail a été investi, de grandes contributions ont été apportées à un domaine de recherche important et largement diffusées grâce à des relations et des réseaux bien entretenus. A leurs côtés se sont trouvés souvent des professeurs et des mentors, plus rarement des femmes que des hommes naturellement, qui leur ont apporté leur reconnaissance et leur soutien. Et l'heureux hasard de s'être trouvé au bon endroit au bon moment est évoqué remarquablement souvent.

Certes, il existe quelques femmes qui ont bénéficié de chances comparables à celles des hommes, et aussi des hommes qui, comme beaucoup de femmes, ont abandonné (de gré ou de force) leur souhait (exprimé ou silencieux) de carrière scientifique. Cependant, tant que, malgré des chances d'accès égales sur le plan formel et malgré des mesures d'encouragement, les femmes se font toujours plus rares à mesure que l'on gravit les échelons de la hiérarchie, on se doit de supposer que le sexe est un facteur significatif de l'inégalité des chances de carrière.

Des changements doivent encore prendre place à de nombreux niveaux avant que l'égalité des chances ne soit atteinte. Nous souhaitons dégager dans cette publication les différents niveaux, et avant tout les couches profondes, de la problématique de l'égalité. Pour ce faire, nous avons collecté, classé et évalué certaines connaissances tirées des études femmes/genre qui nous semblent dignes d'intérêt pour la concrétisation de la politique de l'égalité dans le domaine de la promotion de la relève. Notre objectif est double : d'une part nous aimerions, par l'exposé des rapports sous-jacents à la force de persistance de la représentation asymétrique des sexes dans les universités, contribuer à la sensibilisation aux questions de genre et

déclencher des changements – et ce, non seulement chez les femmes, mais aussi chez les hommes, dans la science et la politique scientifique. D'autre part nous voudrions, au regard de notre propre travail d'égalité, dégager le postulat d'une pratique théorique réfléchie de Gudrun-Axeli Knapp. Car le travail d'égalité est un exercice d'équilibre à plusieurs égards : il doit invoquer ce qu'il veut en fait vaincre : l'importance de la notion de genre (cf. entre autres Lorber 1999). Ceci conduit à des situations difficiles et contradictoires du point de vue conceptuel (cf. *chapitre 1*). Dans la pratique le travail d'égalité implique de trouver sans cesse un équilibre entre les atteintes à l'«égalité de traitement» et les manquements à la «prise en compte de la différence». S'il se concentre sur l'un de ces aspects, il entretient parfois contre son gré la persistance de structures discriminatoires profondes.

C'est pourquoi le travail d'égalité doit s'effectuer sur plusieurs dimensions, être considéré en même temps selon différents points de vue et les refléter à tout moment :

1) Une première approche se concentre sur les femmes elles-mêmes. Il s'agit ici d'encourager plus de femmes à entreprendre une carrière scientifique et de les soutenir dans leur parcours professionnel. Par le biais de mesures spécifiques comme des programmes de mentoring, des cours de rhétorique et d'affirmation de soi etc., un soutien est apporté aux femmes désireuses de faire carrière, notamment en leur permettant d'améliorer leurs stratégies d'obtention de reconnaissance et d'automarketing et de mieux réussir dans un milieu fortement concurrentiel grâce à un réseau construit. Cet aspect trouve un soutien dans la politique scientifique suisse. Il renferme le danger de donner l'impression que les femmes ont des déficits par rapport aux hommes et que le travail d'égalité leur offre des cours de rattrapage.

2) Les informations importantes pour la carrière, peu transparentes et souvent transmises seulement de façon informelle, sont rendues publiques et accessibles, comme par exemple avec la plate-forme d'information PRO-WISS<sup>1</sup> ou les conseils des bureaux de l'égalité. Le danger de cette approche réside dans le fait qu'elle n'aborde pas les raisons profondes de l'inégalité entre les femmes et les hommes, risquant ainsi de perdre de vue l'inégalité elle-même.

3) Une troisième approche est la demande de structures d'encadrement sociales et institutionnelles permettant aux femmes comme aux hommes de concilier vie de famille et carrière

<sup>1</sup> La plate-forme d'information PRO-WISS fait partie du projet PRO-WISS de l'Université de Zurich dans le cadre du programme fédéral pour l'égalité des chances (<http://www.prowiss.uzh.ch>). Elle contient des informations détaillées et différenciées relatives à la carrière scientifique dans les différentes disciplines.

professionnelle. Il s'agit ici d'une part de compenser la charge sociale supplémentaire incombant aux femmes, du fait de la répartition sociale des tâches, par des mesures d'assistance, comme par exemple une offre suffisante de places d'accueil extrafamiliales pour les enfants ou l'extension des conditions d'admission et d'attribution des bourses pour les femmes. Quelques progrès ont été faits dans ce domaine ces dernières années, même s'ils sont encore loin d'être suffisants. Il s'agit d'autre part de décharger le parcours scientifique des tâches qui absorbent le plus de temps et ainsi de permettre aux hommes comme aux femmes de remplir des fonctions sociales et de participer activement à la vie du ménage et de la famille malgré un métier exigeant. La répartition des tâches entre les sexes doit être réglée de façon plus équitable afin de permettre aux femmes et aux hommes de concilier plus efficacement travail et famille. C'est pourquoi il est important que les mesures destinées à améliorer l'articulation entre la vie de famille et l'engagement professionnel ne soient pas abordées uniquement du point de vue féminin et que les modèles de conciliation ne s'adressent pas exclusivement aux femmes. Les mesures destinées spécifiquement aux femmes contribuent en fin de compte au renforcement du partage sexué des tâches et cimentent l'asymétrie sexuelle de la structure sociale de base.

4) La quatrième approche se préoccupe de l'aspect socio-psychologique de la différence sexuelle : l'égalité se réalise aussi dans la tête. Ce sont ici les situations initiales inégales pour les femmes qui doivent être analysées sous tous leurs aspects : la prise de conscience des effets persistants des stéréotypes sexués ; l'explication de la socialisation différente des femmes et des hommes ; les différences en ce qui concerne les modèles de perception, les valeurs, les attentes vis-à-vis des rôles, l'attribution des rôles, les attentes en matière de comportement etc.

Le point de vue, selon lequel l'hypothèse d'une «dimension bisexuelle de la société» biologique pose des problèmes idéologiques et ne peut faire l'objet d'une construction empirique solide, doit être pris en compte dans la mise en pratique du travail d'égalité. Il faut également prendre au sérieux le fait que femmes et hommes se rencontrent tous les jours lors de la négociation quotidienne en vue de la concrétisation des désirs d'égalité. A cela s'ajoute que les constructions basées sur la différence sexuelle sont coresponsables de la répartition inégale des chances, comme le prouvent les statistiques et l'illustrent les récits. L'égalisation de l'inégal n'est possible qu'en tenant compte des conditions initiales inégales (*cf. aussi chapitre 1*).

5) Enfin, le fait que les femmes souhaitant faire carrière, malgré les mêmes chances formelles, restent encore beaucoup plus souvent bloquées dans l'échelle hiérarchique ou abandonnent soulève la question des critères d'admission et d'exclusion de la science elle-même. Car, dès que les mêmes compétences intellectuelles sont reconnues en principe tant aux femmes qu'aux hommes, ce qui est incontesté aujourd'hui dans le monde occidental, l'élimination plus fréquente des femmes ne peut plus être attribuée à des facteurs internes à la science ou touchant à l'intellectualité, mais elle met en lumière la science en tant qu'espace social. Il est certain que la science produit ses résultats et ses critères à l'intérieur de l'espace social de la communauté scientifique – et comme tout espace social, elle modèle l'intégration et l'exclusion à sa convenance. Les mécanismes d'admission et d'exclusion sont alors marqués par les personnes présentes depuis longtemps. Si d'autres groupes, nouveaux, doivent être vraiment accueillis et non pas seulement admis, il est indispensable d'éclairer et de rendre explicites les mécanismes d'intégration et d'exclusion, tout en les remettant si possible en question.

Dans cet ouvrage, l'accent est mis sur les aspects abordés en 4) et 5). Il est composé de 4 chapitres, chacun débutant par un encadré résumant brièvement les éléments principaux.

Le *premier chapitre* traite du concept complexe de la «différence sexuelle» dès la situation initiale, présumé de l'inégalité et par conséquent du travail d'égalité.

Ensuite, dans le *second chapitre*, un regard est porté sur la situation de la relève scientifique. L'égalité des chances pour les femmes dans la science doit être à tout prix accompagnée d'une amélioration des structures de la relève. Car aussi longtemps qu'un parcours scientifique se révèle être dans beaucoup de disciplines un exercice de funambulisme, mal sécurisé, avec peu de possibilités de reconversion, il est peu justifié et sensé d'observer l'amélioration des chances pour les femmes de façon isolée.

Dans le *troisième chapitre*, les chiffres relatifs aux rapports entre les genres seront présentés, dans le but de situer plus précisément les inégalités persistantes.

Dans le *quatrième chapitre*, des tentatives d'explication portant sur l'extrême lenteur de l'équilibrage des rapports entre les sexes dans la science seront proposées, en considérant d'abord le champ social, puis la différence entre les sexes elle-même.

## 1 Cadre conceptuel de l'égalité entre les sexes

L'égalité entre femmes et hommes implique la suppression des effets discriminatoires de la différence sexuelle. Mais il est impossible de décider en quoi consiste la différence entre les sexes, sur quoi elle repose et jusqu'où elle est défendable au-delà de l'idéologie. Les efforts en faveur de l'égalité se voient confrontés à un exercice d'équilibre difficile entre égalité, différence et déconstruction.

Les efforts en faveur de l'égalité reposent, volontairement ou non, sur le système de référence de la différence sexuelle. L'égalité commence avec la perception et l'analyse des effets de la différence sexuelle ainsi que sa remise en question suivant un angle critique.

Ceci conduit cependant à des difficultés conceptuelles à deux niveaux :

1. Mettre l'accent sur l'effet discriminatoire persistant de la différence sexuelle expose fréquemment au reproche inverse de défendre la différence sexuelle en soi. En revanche, ceux qui admettent la nécessité de l'équité entre les genres apparaissent comme ses défenseurs et la tiennent de ce fait pour déjà atteinte, déclarant ainsi la question superflue. Les rapports sont alors inversés : les femmes qui montrent du doigt la discrimination entre les genres apparaissent comme des attaquantes de celles qui défendent «l'équité neutre entre les sexes»<sup>2</sup> (Wetterer 1994, cité d'après Müller 1999, p. 157). Ce renversement des situations a été identifié comme «spoliation discursive» (cf. Müller 1999, p. 157).

2. Le cadre de référence de la «différence sexuelle» place le travail d'égalité devant des dilemmes conceptuels que Wetterer (2002, p. 142) nomme dilemmes de l'égalité, de la différence et de la déconstruction.

- Le dilemme de l'égalité : la revendication d'un traitement égal est problématique, car le traitement égal de l'inégal ne réduit pas l'inégalité mais la perpétue. Le rapport social entre les sexes repose néanmoins sur une inégalité structurelle. Ceci ne vaut pas uniquement pour la question du genre : le fait d'accorder superficiellement un traitement égal à un groupe subalterne ou nouveau venu, tout en évitant cependant de se confronter aux conditions et caractéristiques différentes, recèle un grand potentiel de discrimination.

2 Sauf indication contraire, les citations ont été traduites.

- Le dilemme de la différence : prendre la différence comme point de repère comporte le risque de perpétuer les spécificités attribuées traditionnellement à chaque genre et de réactiver les stéréotypes sexués. Mais ce qui pèse encore plus sur le plan conceptuel, comme Wetterer le fait remarquer, c'est que, même quand le «féminin» est revalorisé par rapport au «masculin», et n'est donc pas considéré comme déficitaire, le dilemme n'est pas résolu pour autant. Car, indépendamment de la qualité, l'attachement à la différence permet la pérennisation des structures hiérarchiques sexuées. En effet, l'acceptation de la différence crée d'abord la condition nécessaire à ce que «l'appartenance à un sexe soit un état de fait de grande signification sociale» (ibid.).
- Le dilemme de la déconstruction : la perspective déconstructiviste, qui démonte la différence sexuelle en tant que pratique discursive et remet ainsi radicalement en question la dimension bisexuée de la société, attaque, sur le plan politique, le cadre dans lequel «des déclarations sur des problèmes et des constellations conflictuelles typiques d'un sexe peuvent encore être faites» (ibid.). La tentative de mise en œuvre d'une politique d'égalité déconstructiviste est donc contradictoire, «quelque chose comme une contradiction in adjecto». C'est pourquoi les approches déconstructivistes «sont insignifiantes et sans bénéfiques pratiques pour un changement ici et maintenant des rapports sociaux entre les sexes, car le problème que la politique d'égalité essaie de résoudre ne peut pas du tout être formulé dans leur cadre».

Knapp et Wetterer recommandent de réfléchir sur ces contradictions par rapport à leur objet, plutôt que de les décomposer en fausses alternatives, telles que «égalité» versus «différence» ou «déconstruction» versus «définition de caractéristiques de groupes» (cf. Knapp/Wetterer 2001, p. 43s). Car ces trois perspectives – égalité, différence et déconstruction – se corrigent et se complètent mutuellement. C'est seulement dans leur mise en relation justement que peuvent se construire les bases d'une politique de l'égalité prometteuse de succès, aussi bien que d'une pratique se référant à la théorie.

De plus, ce postulat a un sens pour le travail d'égalité lié à l'encouragement de la relève. Son objectif est la suppression des effets discriminatoires de la différence sexuelle. Pour atteindre ce but, la différence, respectivement les attentes et attributions différentes doivent être prises en compte et rendues visibles. Alors seulement une véritable égalité sera possible : une égalité qui respecte les différences – qu'elles soient discursives, d'origine sociale ou autre – et les

perçoit comme ressources, comme potentiel de renouveau et de changement. Une égalité ainsi conçue pourra intégrer les «disparités multiples»<sup>3</sup> sans tomber dans une nouvelle invocation de stéréotypes sexués.

**3** Cf. «Vielfältige Verschiedenheiten», titre de l'ouvrage collectif de Neusel et Wetterer (1999) traitant des rapports entre les sexes dans la formation, la vie universitaire et la vie professionnelle.

## 2 Encouragement de la relève scientifique

Dans la perspective de l'égalité, la question du recrutement de la relève est essentielle : pour que suffisamment de femmes atteignent les échelons les plus élevés de la hiérarchie, elles doivent être encouragées en tant que forces de relève – ceci est valable aussi bien dans les sciences qu'en dehors. Étant donné que les conditions de la relève scientifique sont généralement précaires dans beaucoup de disciplines, l'amélioration de l'égalité des chances ne peut en somme réussir qu'en association avec une amélioration des structures de relève.

Deux catégories de mesures en faveur de l'égalité entre femmes et hommes sont particulièrement liées. En premier lieu, il s'agit de la création de conditions cadres structurelles permettant aux femmes et aux hommes de concilier carrière professionnelle et vie familiale (structures de garde d'enfants, suppression de la limite d'âge pour l'attribution des bourses, reconnaissance du travail social et familial, emplois qualifiés à temps partiel). Il s'agit en deuxième lieu d'épauler les femmes par des mesures de soutien spécifiques afin qu'elles soient mieux armées pour affronter une compétition dure dans un bastion masculin fortement hiérarchisé.

Les revendications en faveur de mesures touchant à la pratique de la promotion de la relève sont plus délicates du point de vue du travail d'égalité. Il s'agit d'une part d'obtenir que professeures et professeurs – en tant que personnes impliquées en première ligne dans la sélection de la relève – prennent conscience de leurs «pratiques de promotion particularistes, vraisemblablement souvent inconscientes et non réfléchies» et de la responsabilité qui y est liée. (cf. Leemann 2002, p. 211). D'autre part, le travail d'égalité ne peut se dispenser de contribuer activement à la conception de la politique de relève. Tant que la situation est précaire aussi pour de nombreux hommes, comme c'est le cas pour la relève scientifique dans beaucoup de disciplines, les préoccupations d'égalité doivent être intégrées dans le contexte général. Car là où même les chemins de carrière sont trop étroits, beaucoup de supérieurs hiérarchiques trouvent peu judicieux d'encourager le choix d'une carrière scientifique. Les analyses statistiques montrent que les personnes qui osent malgré tout s'engager dans une carrière face à une telle situation sont surtout des hommes provenant d'un milieu familial privilégié (cf. chapitre 3).

En fait, la formation de la relève scientifique est décrite dans la plupart des disciplines comme «un temps d'apprentissage et de compagnonnage peu formalisé», où se mêlent de longues phases de qualification et d'épreuves, une sécurité professionnelle et sociale restreinte, des perspectives d'avenir incertaines et une sélection élevée (cf. Enders/Treichler 1995, p. 237). Dans de nombreuses filières, particulièrement celles souvent choisies par des femmes, la carrière se présente comme un «wilder Hazard» (Matthies et al. 2001), comme une succession de postes plus ou moins bien payés ayant des chances incertaines d'être reconduits et présentant un haut risque d'exclusion. En outre, les conditions d'encadrement sont particulièrement mauvaises dans ces disciplines, si bien que les jeunes scientifiques doivent souvent assurer des tâches d'encadrement et d'enseignement démesurées. Pénurie de postes dans le corps intermédiaire, absence d'une structure de carrière uniforme et transparente, absence de possibilité de mener des recherches indépendantes dans le corps intermédiaire universitaire, manque de transparence de la sélection des candidates et candidats – tel est le résumé de la critique du Conseil suisse de la science et de la technologie (cf. CSST 2/2002, p. 23ss). Ce dernier remarque aussi que les femmes sont particulièrement désavantagées par ces structures et ces procédures de décisions opaques (ibid.).

Dans quelques rares disciplines – telles que la gestion d'entreprises ou la plupart des sciences de l'ingénieur·e – beaucoup d'alternatives plus attractives (et mieux payées) existent en dehors du domaine scientifique. Dans ces filières, le problème inverse se pose parfois : il est difficile de trouver suffisamment d'assistant·e·s, parce qu'une grande partie de la relève quitte les sciences – où il n'est cependant pas rare de les voir revenir, dès lors que les carrières offrent une certaine souplesse.

Ce qui signifie qu'une augmentation de l'égalité des chances devrait aller de pair avec une amélioration des structures de la relève scientifique, ainsi qu'un renforcement du décloisonnement des carrières dans et hors de l'université. À l'inverse, les réformes urgentes pour l'encouragement de la relève doivent être liées à une amélioration de l'égalité des chances (cf. Roloff/Selent 2003).

De telles améliorations, conçues selon une perspective d'égalité, promettent à la science des impulsions innovantes, impulsions qui ne porteront pas uniquement sur le style et les modèles de temps de travail. Les centres d'intérêt et les perspectives de la science s'élargiront eux aussi. De plus, une amélioration de l'encouragement de la relève répond au souhait des hommes qui en sont responsables et qui rejettent la répartition traditionnelle des rôles – éga-

lement dans le système scientifique. Ceux-ci sont de plus en plus nombreux.<sup>4</sup> On peut de plus attendre des impulsions innovantes de la part de ce groupe d'hommes : les expériences qu'apportent davantage d'activités sociales et l'engagement dans les structures de décision et de communication en dehors du milieu scientifique influenceront le travail scientifique et élargiront la base des connaissances.

<sup>4</sup> Voir p. ex. les résultats de l'enquête auprès des instituts de recherche de la Communauté scientifique Gottfried Wilhelm Leibniz (cf. Matthies et al. 2001).

### 3 Les rapports entre les sexes en chiffres

La répartition des genres se fait clairement de façon non homogène selon différents axes :

- Ségrégation verticale : plus on monte dans la hiérarchie, plus les femmes se font rares.
- Ségrégation horizontale : les hommes et les femmes se répartissent de manière différente en fonction des domaines et des disciplines.
- Ségrégation «contractuelle» : les femmes ont tendance à être embauchées à des échelons inférieurs et avec des salaires moins élevés que les hommes.
- Ségrégation sociale : les hommes réussissant une carrière universitaire proviennent plus souvent que la moyenne d'un milieu familial où le père a fait des études universitaires. Les femmes atteignant ce niveau ont manifestement souvent aussi une mère de formation universitaire.

La proportion des femmes dans les hautes écoles universitaires suisses a progressé de façon constante, à tous les niveaux et dans toutes les disciplines, mais à des degrés différents. Cette augmentation de la proportion de femmes ne s'est cependant pas faite au détriment des hommes. Elle est la conséquence de l'expansion générale de la formation, dont hommes et femmes ont profité, les femmes toutefois dans une plus forte mesure. Il est vrai aussi qu'elles avaient beaucoup à rattraper. En chiffres absolus, le nombre d'hommes à tous les niveaux universitaires a lui aussi augmenté (*cf. tableau 1*).

Alors que le nombre d'étudiants a progressé d'un quart au cours des 20 dernières années, celui des étudiantes a plus que doublé. Au niveau du professorat, la croissance a cependant été beaucoup plus faible.

Le nombre d'assistant·e·s a lui aussi plus que doublé, si on prend en compte le nombre de personnes. Cependant, si on considère les valeurs converties en emplois à plein temps, la croissance est moindre. Ceci montre que le taux moyen d'activité des assistant·e·s a baissé au cours des vingt dernières années, tombant de 77% à 69% (calcul basé sur le tableau 1). Les assistants masculins avaient, et ont toujours, un taux d'activité en moyenne plus élevé (79% et 72%) que leurs collègues féminines (67% et 63%). Une analyse différenciée de ces résultats par discipline montrerait probablement des corrélations : le taux moyen d'activité in-

férier des femmes dépend aussi vraisemblablement du fait que, dans les filières où elles sont particulièrement fortement représentées, les postes à temps partiels sont plus répandus.<sup>5</sup>

**Tableau 1 : Femmes et hommes dans les universités en 1983, 1993 et 2003**

	Hommes			Femmes			Total		
	1983	1993	2003/4	1983	1993	2003/4	1983	1993	2003/4
<b>Professeur·e·s</b>									
Nb. de personnes	2'001	2'446	2'540	52	124	292	2'053	2'570	2'832
Pourcentage	97.5%	95.2%	89.7%	2.5%	4.8%	10.3%			
Equiv. plein-temps	1'968	2'232	2'318	44	110	263	2'012	2'342	2'581
Pourcentage	97.8%	95.3%	89.8%	2.2%	4.7%	10.2%			
<b>Autres enseignant·e·s</b>									
Nb. de personnes	3'119	3'941	4'635	458	802	1'294	3'577	4'743	5'929
Pourcentage	87.2%	83.1%	78.2%	12.8%	16.9%	21.8%			
Equiv. plein-temps	987	1'361	1'627	171	291	544	1'158	1'652	2'171
Pourcentage	85.2%	82.4%	74.9%	14.8%	17.6%	25.1%			
<b>Assistant·e·s</b>									
Nb. de personnes	8'050	11'496	13'619	1'868	4'046	7'536	9'918	15'542	21'155
Pourcentage	81.2%	74.0%	64.4%	18.8%	26.0%	35.6%			
Equiv. plein-temps	6'351	8'482	9'797	1'260	2'562	4'711	7'611	11'044	14'508
Pourcentage	83.4%	76.8%	67.5%	16.6%	23.2%	32.5%			
<b>Etudiant·e·s</b>									
Pourcentage	43'818	52'199	56'778	24'056	36'359	54'326	67'874	88'558	111'104
	64.6%	58.9%	51.1%	35.4%	41.1%	48.9%			

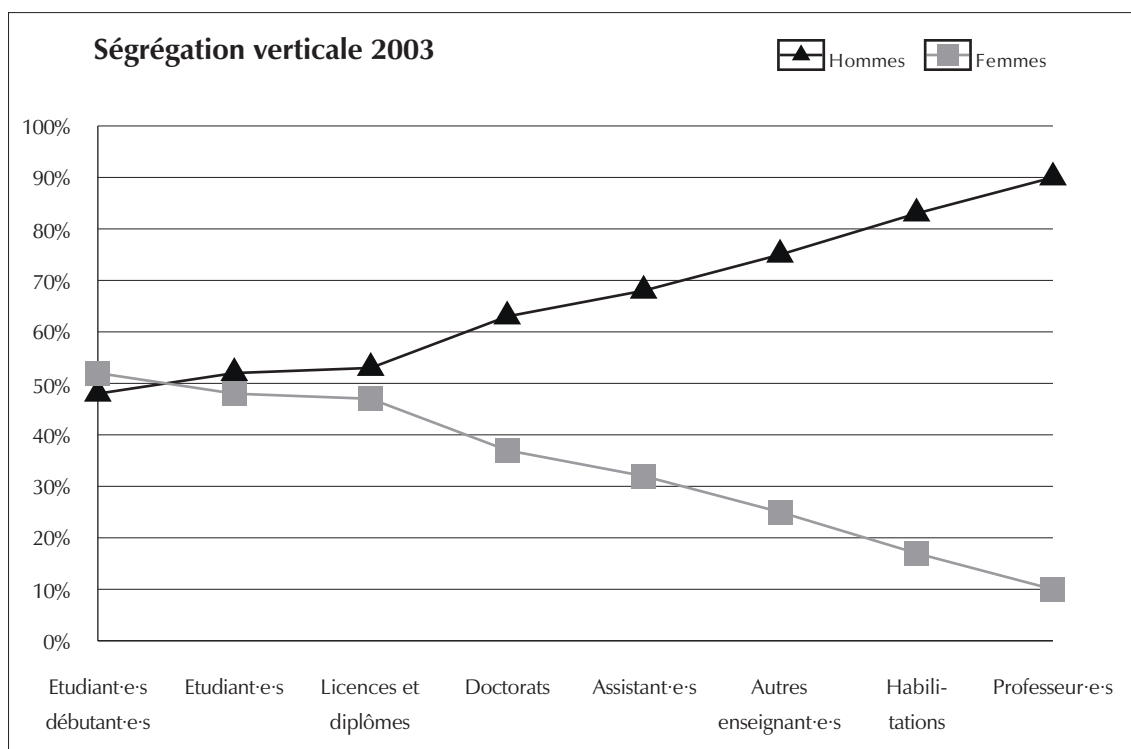
Source : OFS : indicateurs hautes écoles (<http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/15.html>) et informations sur demande

## La ségrégation verticale

Par ségrégation verticale, on désigne la diminution de la proportion de femmes, respectivement l'augmentation de la proportion d'hommes, le long de l'échelle hiérarchique.

<sup>5</sup> Du fait de la vraisemblance de telles corrélations, de nombreuses études parmi les plus récentes (Heintz et al. 2004; Lee-mann 2005) évitent les calculs et les assertions concernant l'université dans son ensemble. Le poids différent de chaque discipline en fonction de sa propre culture et de ses propres rapports sociaux disparaît dans la vue d'ensemble, et cela peut donner une image déformée des rapports de genre. C'est pourquoi dans les cas concrets, il est nécessaire de prendre en compte les rapports spécifiques et d'argumenter à partir de chiffres moins fortement agrégés – ce que nous ne pouvons cependant pas nous permettre dans le cadre de cette publication.

Depuis 2001 les femmes sont plus nombreuses que les hommes à entreprendre des études. Toutefois la proportion des femmes diminue d'échelon en échelon : les femmes passent un doctorat moins souvent que les hommes et sont encore plus rarement employées dans une université. L'habilitation représente une grande coupure. Au niveau du professorat, la proportion des femmes tombe à 10,2% (2003); si l'on ne prenait en compte que les professeur-e-s ordinaires (niveau SIUS 1)<sup>6</sup>, la proportion des femmes ne serait que de 8,8% (cf. note 12).



Source : OFS : indicateurs hautes écoles et informations sur demande

L'ouverture des ciseaux reproduite dans ce graphique correspond à la moyenne de toutes les disciplines. L'analyse séparée des filières produirait une image différente pour chacune : l'ouverture est la plus grande dans le groupe de la médecine et des sciences humaines et sociales. Dans les sciences techniques par contre la courbe est plus plate : selon les analyses récentes sur la Suisse, la faible représentation des femmes est interprétée en premier lieu comme un problème de seuil (Heintz et al. 2005, p. 67) : une fois que les femmes ont réussi à franchir le seuil d'entrée, leur carrière se déroule avec plus de succès que dans les autres filières.

<sup>6</sup> Dans le Système d'information universitaire suisse (SIUS), l'OFS répartit les «professeur-e-s» en deux catégories : SIUS 1 = professeur-e-s ordinaires et extraordinaires; SIUS 2 = Professeur-e-s assistant-e-s et associé-e-s (et les professeur-e-s extraordinaires également pour l'Université de Lausanne).

L'habilitation constitue, comme par le passé, une barrière encore plus difficile à franchir pour les femmes. La diminution de la proportion de femmes est particulièrement nette dans les disciplines où elles sont majoritaires parmi les étudiants.<sup>7</sup>

Au niveau de la thèse de doctorat, le rapport entre les genres s'est par contre nettement amélioré au cours des dix dernières années. Regula Leemann a calculé les taux de thèses dans les cinq années suivant la fin des études pour différentes disciplines (Leemann 2005). Alors qu'au début des années 90, les femmes obtenaient une thèse nettement plus rarement que les hommes dans toutes les disciplines, actuellement, c'est avant tout dans les sciences sociales (13 % d'hommes, 7 % de femmes), le droit (20 % contre 8 %) et les sciences exactes que les probabilités d'obtenir une thèse sont proportionnellement inférieures. Leemann (2005) a aussi constaté un déséquilibre en défaveur des femmes dans les sciences économiques, les sciences humaines et culturelles et les sciences linguistiques et littéraires.<sup>8</sup> Par contre dans les deux filières où les taux de thèses sont les plus élevés – les sciences naturelles et la médecine<sup>9</sup> – les femmes entreprennent aujourd'hui une thèse aussi souvent que les hommes. En sciences naturelles, le taux de thèses est de 37 % chez les hommes et de 36 % chez les femmes, en médecine et en pharmacie de 27 % pour les hommes et de 26 % pour les femmes. En sciences techniques les femmes sont même 2 % plus nombreuses que les hommes à entreprendre une thèse.

Naturellement, la forte ouverture des ciseaux dans le graphique est aussi due à des causes historiques. A l'époque où les professeures et professeurs actuels ont terminé leurs études, la proportion de femmes parmi les étudiants était nettement plus faible qu'aujourd'hui.<sup>10</sup> Mais

<sup>7</sup> Ainsi en 2003/4, les femmes représentaient 63,7% des étudiants en sciences sociales et 58,8% des étudiants en médecine et pharmacie. Par contre la proportion de femmes récemment habilitées en 2003 était de 33,3% (13 sur 39) en sciences sociales et de 0% (0 sur 10) en médecine. (Source : OFS, indicateurs hautes écoles).

<sup>8</sup> Pourcentage des personnes ayant commencé une thèse dans les cinq années suivant le diplôme de fin d'études :

	Hommes	Femmes
Sciences économiques	9%	5%
Sciences sociales et culturelles	24%	18%
Sciences linguistiques et littéraires	13%	9%

Les données concernant ces trois filières ne sont cependant pas toujours significatives du point de vue statistique, comme le rappelle Leemann (2005, p. 189).

<sup>9</sup> Une thèse en médecine est cependant beaucoup plus courte que les thèses effectuées dans les autres disciplines et ne peut donc leur être comparée.

<sup>10</sup> Proportion de femmes parmi les étudiants dans les années où les professeurs actuels faisaient leurs études :

1960	1965	1970	1975	1980	1985	1990
15,3%	19,9%	22,4%	25,6%	32,5%	35,8%	38,8%

(Source : OFS, indicateurs hautes écoles; pour les chiffres antérieurs à 1980: annuaires statistiques)

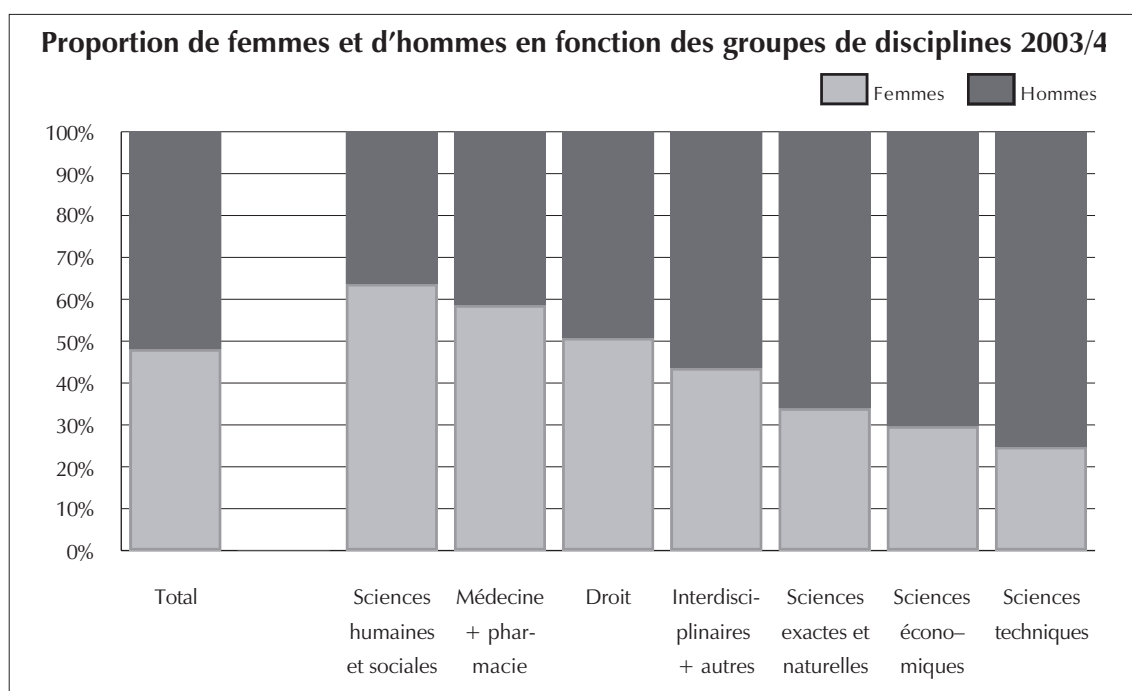
Ces chiffres n'ont bien sûr qu'une force d'expression réduite puisqu'ils se limitent à la Suisse; les universités ne sont pas des systèmes nationaux fermés.

même en tenant compte de ce „Time Lag“, le taux actuel de femmes parmi les professeurs – qui est de 10,2% – devrait être presque trois fois plus élevé.

Un regard en-dehors du monde des sciences montre que le rapport entre les genres aux échelons supérieurs est plus favorable pour les femmes uniquement en politique. Dans l’administration et le monde économique, les femmes sont encore moins souvent présentes au sommet de la hiérarchie que dans le monde scientifique.

### Ségrégation horizontale

Une autre ligne de démarcation se dessine dans le choix des différentes filières :



Source : OFS : indicateurs hautes écoles

- Au niveau des disciplines, seul le droit présente un rapport de genre équilibré.
- En sciences humaines et sociales, les femmes sont majoritaires parmi les étudiants depuis plus de trente ans (tendance toujours croissante). En 2003/4 leur proportion dans ce groupe était de 63,8%.

- En revanche, les sciences techniques, économiques, exactes et naturelles sont dominées par les hommes. Seule une place d'études sur quatre est occupée par une femme dans ce groupe.

Pour les femmes comme pour les hommes, le domaine d'études le plus courant est celui des sciences sociales et humaines : presque la moitié des étudiantes (26'897) et juste un quart des étudiants (15'262) y étaient inscrits en 2003/4. Les sciences exactes et naturelles arrivent au deuxième rang pour les deux sexes, avec d'énormes différences cependant. Si les hommes s'inscrivent en sciences exactes et naturelles presque autant qu'en sciences humaines et sociales, les femmes par contre le font plus de trois fois moins souvent.<sup>11</sup>

Les recherches de Heintz et al. (2004), qui ont analysé les différentes filières et leurs cultures spécifiques, arrivent à la conclusion que les chances de carrière pour les femmes sont proportionnellement plus faibles dans les disciplines auxquelles elles donnent la préférence que dans celles où elles sont sous-représentées dès le début : les obstacles à l'ascension semblent être plus grands en sciences humaines et sociales que dans les disciplines fortement structurées que sont les sciences naturelles et les mathématiques.

**11** Nombre d'étudiants par discipline 2003/4 :

	Nombre d'étudiants			Pondération de la discipline		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Sciences humaines et sociales	14'917	26'124	41'041	26.3 %	49.7 %	37.5 %
Sciences exactes et naturelles	11'663	6'004	17'667	20.6 %	11.4 %	16.2 %
Droit	5'993	6'176	12'169	10.6 %	11.7 %	11.1 %
Médecine + pharmacie	4'309	6'109	10'418	7.6 %	11.6 %	9.5 %
Sciences économiques	10'191	4'312	14'503	18.0 %	8.2 %	13.3 %
Sciences techniques	8'194	2'705	10'899	14.4 %	5.1 %	10.0 %
Interdisciplinaires + autres	1'487	1'149	2'636	2.6 %	2.2 %	2.4 %
Total	56'754	52'579	109'333	100.0 %	100.0 %	100.0 %

## Ségrégation contractuelle

Les conditions d'embauche dessinent une autre ligne de ségrégation. A tous les niveaux de qualification les femmes sont :

- embauchées moins souvent que les hommes dans une haute école.
- engagée en moyenne avec un taux d'activité inférieur et un statut moins élevé.
- classées à un niveau inférieur à celui des hommes. Par exemple, parmi les postes de professeurs en 2003 : une professeure sur trois, mais seulement un professeur sur cinq, appartient à la catégorie SIUS II.<sup>12</sup>

## Ségrégation sociale

L'étude d'experts 2001/2, destinée au rapport par pays de l'OCDE, relative à la formation tertiaire en Suisse montre que pour ce pays<sup>13</sup> «l'entrée dans une carrière universitaire pré-suppose en règle générale une socialisation dans le milieu universitaire». Regula Leemann (2002) a évalué les effets de la socialisation et du sexe sur le succès d'une carrière scientifique dans sa thèse de doctorat, effectuée dans le cadre d'une étude du FNS – avec les résultats suivants, pertinents dans notre contexte :

- Au début de la formation, les étudiants provenant d'un milieu familial de formation universitaire sont fortement surreprésentés.

12 Femmes et hommes dans les deux catégories de professeurs :

	1980	1983	1988	1993	1998	2003
Hommes						
SIUS-Cat. I	1'634	1'702	1'299	1'908	1'975	1'889
SIUS-Cat. II	270	266	175	323	237	429
Femmes						
SIUS-Cat. I	21	28	30	82	128	182
SIUS-Cat. II	13	16	9	28	38	81

Source : OFS, informations sur demande

13 Schweizerische Grundlagendokumentation für die Expertenbesuche, Exposé 8; rassemblée par le Centre suisse de coordination pour la recherche en éducation Aarau, 6.9.2001. – Des études allemandes antérieures montrent une image semblable, résumé et bibliographie, cf. Lind (2004, p. 64ss).

- Ensuite, les étudiants issus de familles de formation universitaire suivent plus souvent une trajectoire scientifique que les étudiants provenant de familles dont le niveau de formation est inférieur.
- Les ciseaux s'écartent encore par la suite : les doctorants issus de familles universitaires ont plus de chances de terminer leur thèse dans un délai de cinq ans.
- Après le doctorat également, les obstacles sont plus élevés pour les jeunes scientifiques ne venant pas de familles de formation universitaire. Ils obtiennent plus rarement un poste de recherche leur permettant d'obtenir une qualification supérieure.

Les différences d'origine sociale ne sont donc pas nivelées, même après de longues études universitaires, mais au contraire déterminent fortement la probabilité de réussir une carrière universitaire. La conclusion s'impose donc que la carrière académique nécessite une «deuxième socialisation», qu'une grande partie des forces de la relève ne peut ou ne veut pas entreprendre.

Des différences impressionnantes apparaissent quand on analyse l'origine sociale des femmes et des hommes scientifiques qui ont réussi :

- Pour les hommes universitaires, le niveau de formation du père est significatif. La formation universitaire du père accroît nettement la probabilité d'une carrière universitaire du fils.
- Pour les femmes par contre, le niveau de formation paternel est moins important. Les femmes dont le père a une formation universitaire suivent même plutôt moins souvent un parcours universitaire que les femmes issues d'un milieu de niveau de formation moyen.
- Les femmes se dirigent nettement plus souvent vers une carrière universitaire quand leur mère a elle aussi un diplôme universitaire. Visiblement, c'est seulement lorsque les deux parents ont un diplôme universitaire que le bagage psychosocial et culturel est suffisant pour réussir une carrière universitaire.

Cependant, concernant l'influence de l'origine sociale, des accentuations différentes apparaissent aussi selon la filière. D'après Heintz et al. (2004) et Leemann (2005), la sélection sociale a une influence particulièrement forte en droit et dans les sciences culturelles et humaines, pour lesquelles le «capital culturel»<sup>14</sup> est très important.

Par contre, dans les sciences exactes et naturelles, l'influence de l'origine sociale sur les possibilités de carrière est moindre et les chances d'ascension pour les étudiants de milieux familiaux moins privilégiés sont plus grandes. Pour réussir à attirer des femmes dans ces disciplines, il faut cependant modifier le principe du curriculum et élargir le contenu des études (cf. Metz-Göckel et al. 2000).

Dans l'ensemble, l'influence du facteur genre est toujours plus importante que celle de l'origine sociale sur les chances de réussite d'une carrière scientifique. C'est la conclusion des recherches de Leemann (2002, p. 206s) sur les «inégalités des chances dans le système scientifique».

**14** Par capital culturel, on entend connaissance approfondie de la culture légitime, facilité d'élocution, orientation intellectuelle et saine conscience de sa propre valeur (cf. Leemann 2005, p. 7).

#### 4 Approches explicatives de la sous-représentation des femmes

Les analyses statistiques portant sur l'origine sociale et le genre révèlent que des mécanismes de sélection sociaux et sexuels interviennent dans les milieux scientifiques. Ce phénomène est en premier lieu imputable à des raisons structurelles qui n'ont pas d'effets chez les hommes optant pour la répartition traditionnelle des rôles mais empêchent les femmes de concilier carrière et famille. En dehors de cet aspect, il existe d'autres raisons de nature plus profonde : l'importance du genre et de l'origine sociale dans la probabilité de réussite d'une carrière universitaire renvoie à la présence de facteurs de sélection de nature non scientifique, mais extraordinairement puissants. Le *chapitre 4.1* suit ce cheminement explicatif : la sociologie des sciences<sup>15</sup> a examiné les mécanismes d'intégration et d'exclusion dans le monde scientifique, indépendamment du sexe des personnes dans un premier temps, et montré comment, malgré la prétendue objectivité et l'application de critères soi-disant purement scientifiques, une sélection sociale est bel et bien pratiquée. De plus, ses structures et sous-structures se révèlent sexuées : les valeurs implicitement en vigueur dans le monde scientifique indiquent des schémas de distribution des rôles dépendant du sexe. Le *chapitre 4.2* est dédié au second parcours explicatif, lequel recherche les raisons de la résistance tenace de l'inégalité des sexes dans les manifestations de la différence sexuelle. Les préjugés ancrés dans l'appartenance au sexe qui touchent les femmes sont identifiés et font l'objet d'une analyse critique.

Le discours sur la sous-représentation des femmes dans le domaine scientifique a évolué : de l'expression «Les femmes ne peuvent pas», on est passé à «Les femmes ne sont pas autorisées à», puis à «Les femmes ne veulent pas», constate Allmendinger (1999, p. 248). Ce discours correspond à la plainte souvent émise qui dit qu'en dépit de toute la bonne volonté mise en œuvre, il est tout bonnement impossible de trouver des femmes ayant le profil requis. Ceci appelle les remarques suivantes :

- Il est souvent inexact que «Les femmes ne veulent pas» : les exemples où un homme est préféré à des femmes plus qualifiées que lui continuent de foisonner.

<sup>15</sup> Le travail de pionnier accompli en sociologie des sciences, en particulier par Merton et Bourdieu, est résumé par Kraus 2000, Zimmermann 2000, Engler 2001, Andresen 2001, Leemann 2002, Beaufays 2004, qui l'utilisent comme base pour la poursuite de leurs recherches.

- Si l'on y regarde de plus près, le «non-vouloir» apparaît comme la conséquence d'un «cooling out» progressif, c'est-à-dire la résultante de petits préjudices isolés et de découragements à peine perceptibles et, de fait, à peine perçus.

Dans un grand nombre d'autres exemples, l'expression «Les femmes ne veulent pas», peut être un indicateur de la nécessité d'engager une réflexion sur la situation existante :

- Bien souvent, les femmes se sentent encore étrangères dans le domaine scientifique. Il y a quelques décennies, elles n'étaient ni sujet ni objet de la science et n'ont donc pas eu la possibilité de contribuer à l'établissement des règles, des méthodes et des thématiques. Les règles du jeu en vigueur dans ce domaine sont fréquemment plus appropriées aux hommes qu'aux femmes.
- La pression résultant de la nécessité d'effectuer une carrière brillante est plus forte pour les hommes que pour les femmes. C'est pour cela que les hommes sont plus disposés à payer, en termes de risque de santé physique et psychique, le «prix de la reconnaissance»<sup>16</sup> couronnant une carrière scientifique. Le Work-Life-Balance, concept de vie considéré par nombre d'individus comme l'idéal à atteindre, exige des hommes davantage que des femmes qu'ils s'émancipent du rôle attribué à leur sexe.<sup>17</sup> Quoi qu'il en soit, on constate néanmoins que la distribution des rôles dans la vie de tous les jours et dans la vie professionnelle est plus diversifiée aujourd'hui qu'autrefois.

#### **4.1 La science en tant que champ social**

Comme tous les systèmes sociaux, la science développe des processus de verrouillage sociaux. Cependant, l'université, en tant que champ social, est marquée par des hommes issus majoritairement de la classe supérieure et qui «sur un plan historique, sont habitués à agir seuls, à bâtir leur pouvoir et à imposer leurs valeurs» (Leemann 2002, p. 40).

Le contexte de la science se ferme à pareille observation d'une manière particulièrement efficace, et ce en raison d'une conception méritocratique fortement ancrée, selon laquelle

<sup>16</sup> Titre d'une étude d'Andersen (2001) : «Der Preis der Anerkennung».

<sup>17</sup> Voir également à ce propos Hollstein (2004).

la performance est le seul critère de sélection déterminant dans le domaine scientifique. Les facteurs de nature extrascientifique se situent donc nécessairement dans l'angle mort de la perception de soi.

Même si ces propos semblent explicitement naïfs et dépassés, la conception de la plupart des disciplines scientifiques se révèle assujettie de façon latente à la thèse de l'universalisme. Cette dernière contient la conviction, formulée en 1942 par Merton<sup>18</sup> mais que celui-ci a plus tard remise en question, que le savoir produit par la science est objectif et exempt de tout caractère national, religieux et personnel (cf. Leemann 2002, p. 21). Une telle perspective nie nécessairement la dynamique des processus de verrouillage extrascientifiques, soit involontairement, comme Merton le postulait, soit subtilement par une stratégie de domination dont découlent des positions de lutte de classe ou de sexe.<sup>19</sup>

Dans le cadre d'études portant sur la sociologie et l'organisation, Merton, Bourdieu et d'autres ont dégagé une série de facteurs extrascientifiques jouant un rôle déterminant pour la réussite d'une carrière, en se plaçant tout d'abord dans l'optique de la sélection sociale, puis de la sélection sexuelle. Les modes de fonctionnement et les mécanismes les plus fréquemment décrits sont exposés ci-après.

**18** Merton est considéré comme le père de la sociologie des sciences, et ses travaux ont ouvert la voie à quelques études scientifiques féministes.

**19** C'est le cas de Bourdieu dont Leemann résume la position en ces termes : «Pierre Bourdieu (relève) derrière l'inégalité des chances la présence constante de luttes de pouvoir entre les différentes classes sociales. Sa thèse défend l'idée que ce n'est pas le pur idéal d'enrichissement du savoir authentique qui est le moteur des activités et carrières scientifiques, mais bien la lutte pour accéder aux rares places au sommet de la hiérarchie et au pouvoir universitaire [...]. Les scientifiques n'agissent à des fins individuelles que superficiellement. En tant que membres et représentant-e-s de fractions de classe distinctes, ils aspirent plutôt à maintenir ou à améliorer le statut social du groupe auquel ils appartiennent. Lors des luttes de concurrence qui en résultent, les diverses fractions tentent de modifier les écarts sociaux par rapport aux autres fractions. Les fractions dominantes s'efforcent d'augmenter les écarts relationnels ou tout du moins de les maintenir tels quels, afin de ne pas perdre une once de pouvoir [...]. Ils utilisent pour cela des processus d'exclusion calqués sur le modèle corporatiste. Pour assurer la relève, ils choisissent les scientifiques qui représentent le mieux le groupe ou qui sont jugés dignes d'être admis au sein de celui-ci...» Leemann (2002, p. 23).

## **La science en tant que système (autoréférentiel) d'experts**

La science en tant qu'organisme se caractérise par un haut degré d'auto-organisation. Elle fonctionne comme un système d'experts, mais – à la différence d'autres systèmes d'experts – en mode autoréférentiel. Dans le procédé de Peer Review, c'est-à-dire avec le concours de collègues spécialistes et reconnus comme tels, les performances scientifiques ou les capacités futures font l'objet d'évaluations. Les personnes qui jouissent de la meilleure réputation définissent qui peut faire partie du groupe et qui en est exclu.

Si, d'un côté, ce procédé a fait ses preuves dans les sciences, il est cependant susceptible d'être discriminatoire : en effet, il tend à promouvoir ceux qui sont bien intégrés dans un réseau de relations reconnu. Par ailleurs, il favorise les méthodes et thèmes qui sont reconnus comme pertinents dans le cercle des expert·e·s réputé·e·s.

## **L'importance des réseaux formels et informels**

L'intégration dans des réseaux formels, mais aussi informels, ainsi que dans des modèles d'information et de communication, joue un rôle très significatif dans le déroulement d'une carrière. D'une part, ces réseaux sont importants comme «ressources psychosociales» pour la construction d'une identité professionnelle forte doublée d'une bonne confiance en soi, et d'autre part, ils ouvrent des canaux importants pour l'accès aux informations, pour être recommandé là où c'est nécessaire, pour construire des relations professionnelles et pour pouvoir mener des projets de recherche collectifs. Pour les scientifiques, l'importance de ces réseaux s'inscrit de surcroît dans une relation d'interdépendance directe avec les probabilités de publications et la fréquence de celles-ci (Leemann 2000).

Les femmes sont moins bien intégrées dans ces réseaux.<sup>20</sup> Cela signifie qu'elles n'ont pas accès à certaines informations importantes, à certaines possibilités de coopération et qu'elles sont exclues de relations porteuses de promotion. Les chances de voir leur potentiel scientifique détecté sont de ce fait plus faibles (*cf. chapitre 4.2*).

<sup>20</sup> Voir p. ex. Kraus et Kumpeter (1997) qui ont effectué une étude sur la sous-représentation des femmes scientifiques dans la société Max Planck.

L'étude sur ce thème la plus fréquemment citée est celle de Wenneras et Wold, qui ont analysé en 1997 les modalités d'octroi de bourses d'habilitation par le Medical Research Council<sup>21</sup> (Wenneras/Wold 2000). Wenneras et Wold ont obtenu par voie judiciaire le droit de consulter les appréciations des experts, dans le but d'analyser les causes du taux de succès des femmes, qui est deux fois moins élevé que celui des hommes, lors de l'attribution des bourses d'habilitation. Résultat : l'examen statistique des critères «objectifs» a révélé une forte distorsion en fonction du sexe des candidats : les prestations des hommes ont été surévaluées, alors que celles des femmes ont été sous-évaluées. Il existe également une corrélation avec l'intégration dans la Scientific Community. Les candidates et candidats qui entretenaient des relations de travail avec les experts ont obtenu en moyenne des appréciations supérieures à celles et ceux qui n'avaient pas de telles relations. Ils ont donc tiré profit de leurs relations personnelles et de la productivité scientifique supérieure qui en résulte (cf. Wenneras /Wold 2000, p. 117).

Les femmes sont également moins intégrées dans les cercles informels. Elles sont exclues de la camaraderie régnant entre hommes – il convient de dire qu'elles ressentent parfois comme un soulagement le fait de ne pas être insérées dans des réseaux à dominante masculine (cf. Engler 2001, p. 201s) et de ne pas être obligées d'évoluer dans les cercles où se retrouvent les collègues masculins en dehors du travail pour assurer leur carrière.<sup>22</sup> Les femmes se tiennent aussi à l'écart de débats qui leur sont étrangers en raison de la prédominance des discours des hommes et de la mise en scène de soi à laquelle ces derniers se livrent volontiers (cf. Geenen 1994, p. 155s).

Les femmes qui ont gravi avec succès l'échelle des carrières ne sont cependant pas moins bien intégrées dans la communauté scientifique que leurs collègues masculins. Ainsi que le démontre Leemann, elles réussissent, au cours de leur parcours universitaire, à tisser leur réseau relationnel plus vite que leurs collègues masculins. Elles s'efforcent activement de se ménager des accès. Par conséquent, dès lors que les femmes «obtiennent la possibilité de se

**21** Le Medical Resarch Council est en Suède l'une des institutions les plus importantes pour la promotion de la recherche en biomédecine.

**22** Les jeunes scientifiques masculins ressentent aussi souvent comme une pression désagréable la nécessité de s'intégrer suffisamment de manière informelle. Beaufays (2004, p. 113) formule l'observation suivante : «S'il [le jeune scientifique en début de carrière] ne fréquente pas assez les autres, il peut passer à côté d'informations importantes qui ne sont pas communiquées officiellement, le principe étant que chacun apprend de manière informelle tout ce qu'il veut savoir. D'un autre côté, une exclusion non volontaire exercée par les autres membres du groupe de travail peut également conduire à être coupé du flux d'informations avec ce que cela peut comporter comme inconvénients.»

familiariser avec les us et coutumes universitaires, leur intégration s'améliore et elles rattrapent lentement les hommes» (Leemann 2002, p. 206).

### **Reconnaissance de la performance et pertinence**

Ne peut être reconnu comme pertinent que ce qui, d'une manière générale, est considéré comme une question pertinente – de même, seul ce qui est discerné comme une performance possible peut être perçu comme performance. En d'autres termes: plus un système d'experts s'auto-constitue de façon homogène, plus le champ de vision est étroit et plus la probabilité est grande que des domaines de recherche moins connus ou moins réputés passent à travers les mailles du filet de la perception – comme cela a été p. ex. longtemps le cas des études genre. Les recherches dans ce domaine étaient considérées (et continuent en partie de l'être) comme marginales et entravent de ce fait une carrière bien souvent plus qu'elles ne la favorisent.

Ces réflexions donnent sur une fenêtre borgne : en s'appuyant sur une croyance absolue dans la performance, il est de mise de contester que les idées préconçues et les préjugés jouent un rôle dans l'aspiration à des connaissances établies sur des bases sûres. Bien au contraire, les acquis scientifiques sont considérés comme étant indépendants de la subjectivité et du contexte social. C'est ainsi que l'on occulte le fait qu'«en dernière analyse, l'objectivité naît de l'homogénéité des schémas de perception d'un groupe social» (Beaufaÿs 2004, p. 232).

Partant du constat que les sciences sont nées dans un contexte excluant les femmes et dévoluant le pouvoir de définition uniquement aux hommes, il est tout de même étonnant que de nombreux scientifiques jouissant de la plus haute réputation se refusent encore catégoriquement à examiner les choses sous l'angle du genre – et ce, quand bien même l'androcentrisme,<sup>23</sup> le rétrécissement du champ de vision sur les domaines d'action et les conditions de vie des hommes sont autant de facteurs qui ont conduit régulièrement à des résultats erronés. Il convient ici de se référer à quelques points critiques centraux du domaine de la psychologie (cf. Schmerl 1999, p. 97). Une validité générale a été construite sur des échantillons exclusivement masculins. Les résultats obtenus chez ces hommes ont été érigés en norme, le

**23** L'androcentrisme signifie la focalisation des thèmes, méthodes et procédures sur le monde masculin. L'androcentrisme et ses conséquences déformatrices sur les résultats ont été depuis largement mis en relief par les études femmes et genre.

«féminin» étant ensuite présenté comme une divergence déficitaire. D'autres études ont été basées, sur les plans tant conceptuel que méthodologique, sur les rôles que le conservatisme attribue aux femmes. Les études en question renforcent cette répartition des rôles, ne serait-ce que par leur mode d'analyse. Schmerl en tire la conclusion qu'il n'y aurait pratiquement «pas la moindre étape de recherche, qui ne serait potentiellement susceptible – ce que de nombreux exemples négatifs viennent malheureusement confirmer dans les faits – et ne reste susceptible d'une approche faussée, voire erronée, des questions ayant trait aux femmes et au genre» (ibid.).

Tant que, dans les commissions d'experts, ces connaissances ne seront pas défendues et admises, elles ne seront pas prises en considération – et de nombreux plans de recherches à caractère androcentrique pourront alors continuer à s'imposer.

### **Habitus et cooptation homosociale**

En introduisant le concept d'habitus, Bourdieu a mis au point un instrument analytique qui permet d'appréhender les mécanismes subtils d'intégration et d'exclusion responsables du fait que des groupes dominants ont la capacité de se renouveler de manière homogène, tandis que l'accès est refusé aux membres d'autres groupes sous les effets cumulés de l'auto-exclusion et de l'exclusion sociale.

L'habitus s'exprime au travers de subtiles différences, de signes distinctifs dans l'habillement, le langage, le comportement et les goûts. Lorsque l'habitus est concordant, il éveille d'emblée une confiance réciproque entre les actrices et acteurs concernés.

La concordance se trouve confirmée par des signes discrets de reconnaissance verbaux et non verbaux. Les échanges qui naissent alors relèvent de l'évidence : «[Q]uand la perception est construite selon les structures de ce qui est perçu, tout paraît évident, tout va de soi»<sup>24</sup> (cit. d'après Beaufaÿs 2004). Inversement, un habitus qui s'en écarte est gênant et entraîne des réactions d'irritation. L'absence d'habitus adéquat se traduit par une interaction entre auto-exclusion et exclusion-sociale. Tout individu qui, du fait de son origine sociale ou de son sexe,

<sup>24</sup> Citation originale de Pierre Bourdieu, *Raisons pratiques. Sur la théorie de l'action*, Paris, Seuil, 1994, p.156.

ne maîtrise pas le schéma culturel et social ni le répertoire comportemental des élites, ne se sent pas sûr de lui et a de ce fait tendance à se mettre en retrait. Tout individu qui ne peut développer l'habitus adéquat n'est pas reconnu comme apte à assurer la relève. Plus leur habitus personnel est en harmonie avec l'habitus exigé, plus les jeunes scientifiques, hommes et femmes, bénéficient d'une reconnaissance et de promotions qui leur permettront de prendre la relève (cf. Leemann 2002, p. 71).

Dans l'espace universitaire, on attend des jeunes scientifiques un habitus se définissant en termes de «virilité» et d'«intellectualité» – deux qualités qu'incarnent les élites de manière générale : esprit de direction et conscience de son rang, assurance naturelle dans la manière d'être et volonté d'exercer de l'influence. A ceci s'ajoute, comme Heintz et al. (2004) et Beaufaÿs (2004) l'ont analysé en profondeur, le fait que l'habitus est marqué par la spécialité ; il doit se former de manière appropriée au cours d'un processus de socialisation secondaire. Dans le contexte de la disponibilité temporelle illimitée, Beaufaÿs l'a décrit comme suit : «Alors que les professeurs ne décrivent plus ce processus [= l'émergence d'une pression de travail internalisée], parce qu'ils sont déjà habitués à incarner les scientifiques «intégraux», on observe chez les plus jeunes un certain scepticisme, une attitude réservée par rapport à cet habitus et une répugnance à se l'approprier. Cet aspect n'est toutefois pas débattu ouvertement, car ils ont conscience de devoir mener une telle vie s'ils entendent rester dans le monde des sciences» (Beaufaÿs 2004, p. 165).

L'individu qui souhaite s'éloigner de son milieu socioculturel d'origine et ne conçoit pas comme une évidence la place que lui assignent son sexe et sa classe sociale, s'expose à des difficultés psychiques et à des problèmes d'orientation (cf. Leemann 2002, p. 28). Dans les sphères à dominante masculine, l'appartenance au sexe féminin représente à elle seule une divergence qui porte atteinte à l'aptitude «homosociale» de femmes. Ce préjugé peut se trouver parfois renforcé, selon les traits de caractère, par une attitude irritée (liée à la sexualité) à l'égard des personnes de l'autre sexe et qu'il s'agit de juguler dès le début. Ceci se produit surtout là où les relations de travail avec des femmes sont encore inhabituelles.

Pour les femmes, l'appropriation de cet habitus implique de plus grands efforts d'adaptation que pour les hommes. Si elles réussissent à adopter les normes comportementales des milieux scientifiques et à maîtriser les règles du jeu académiques, il en résulte souvent une tension entre l'habitus professionnel portant l'empreinte masculine et les représentations associées traditionnellement à la féminité. La recherche d'un habitus harmonieux, généralement pré-

consciente, étaie le principe d'une «cooptation homosociale» dans la promotion de la relève : les professeurs des deux sexes font généralement appel à des assistants ayant les mêmes dispositions qu'eux (cf. Beaufaÿs 2004, p. 240).<sup>25</sup>

Dans les structures anonymes, dépersonnalisées et formalisées, il est moins aisé d'appliquer le principe de la cooptation homosociale, surtout lorsque la sélection doit s'opérer sur la base d'un catalogue détaillé de critères. De telles structures sont à ce titre considérées comme plus favorables en termes d'égalité des chances.

### **L'effet Saint Matthieu**

«On donnera à celui qui a» – ce principe décrit par Saint Matthieu l'Évangéliste (Matt. 25,29), tel que l'a analysé Merton, s'applique aussi au monde des sciences. Partant de l'observation que les prix Nobel se multiplient dans la sphère d'un scientifique lui-même lauréat du prix Nobel, Merton constate que certaines contributions scientifiques bénéficient d'un degré de reconnaissance démesuré, alors que celles de scientifiques (hommes et femmes) qui ne se sont pas encore fait un nom dans leur milieu ne jouissent pas d'une telle reconnaissance.

L'effet Saint Matthieu peut aussi bien rehausser qu'abaisser un statut, en fonction des marques de reconnaissance ou de dévalorisation des travaux scientifiques qui s'accumulent au cours d'une carrière. Le cumul de petits avantages ou inconvénients aboutit rapidement à un fossé entre des carrières qui avaient initialement démarré sur des bases identiques. Dès 1968, Merton était parvenu à la conclusion suivante : «C'est ainsi que le système de récompense exerce aussi une influence, sans que ceci relève directement de l'intention des groupes concernés, sur la «structure de classes» dans les sciences, en répartissant de manière inégale les chances pour les différents scientifiques de consolider leur rôle de chercheurs. Ce processus génère des inégalités d'accès aux moyens de production scientifiques [...]. On assiste donc à une interaction constante entre un statut bâti sur les honneurs et la reconnaissance et un système de classes reposant sur l'inégalité des chances – une interaction qui attribue aux scientifiques

<sup>25</sup> Voir également Meyer et Nyffeler (2001, p. 24) qui citent les propos d'un professeur : «Je n'ai pas besoin de passer par une procédure de recrutement pour trouver quelqu'un de compétent. Si je le trouve par le biais d'une telle procédure, c'est qu'il n'est manifestement pas si bon, étant donné qu'on ne le connaît pas encore. Quand on connaît les gens, on sait aussi qui on engage, si ça joue humainement, etc.».

des positions différentes à l'intérieur de la structure des chances dans les sciences» (Merton 1968, p. 151). Transposée au thème de l'égalité des chances entre femmes et hommes, cette analyse est toujours d'une brûlante actualité : en raison des rôles attribués au sexe (cf. ci-après), la tendance est de positionner les femmes de telle sorte qu'elles tombent facilement dans une spirale de dévalorisation discrète. Elles subissent donc plutôt les effets pénalisants du principe Saint Matthieu. Voilà pourquoi Rossiter le qualifie ironiquement pour les femmes «d'effet Mathilde» (cit. d'après Leemann 2002, p. 50).

### **Les structures temporelles : «Vivre pour la science»**

Embrasser une carrière scientifique exige beaucoup de renoncement personnel, la vie privée étant nécessairement réduite au minimum, surtout au cours des phases de qualification (cf. Geenen, 2004, p. 37). Selon l'idéal régissant le monde des sciences, les scientifiques, femmes et hommes, doivent se tenir à l'entière disposition de la science et vivre pour elle. Cette dernière propage par conséquent un mode de vie bien particulier (cf. Engler 2001, Kraus 2002, Beaufaÿs 2004). Beaufaÿs qualifie ce mode de vie «d'éthos temporel» de la science, qui s'accompagne d'une faible structuration extérieure du temps de travail. Les scientifiques des deux sexes doivent aménager eux-mêmes leur cadre temporel, ce qui favorise l'émergence d'une «pression interne» incitant à travailler toujours plus. «Il arrive alors – en vertu de cet idéal – exactement ce qui devait arriver : le travail devient le sens de toute une vie» (Beaufaÿs 2004, p. 150). Les critères de performance, les limites d'âge et l'attribution des postes se réfèrent à l'image typiquement sexuée du scientifique qui est dégagé des obligations familiales et se consacre à bâtir une carrière en ligne droite (cf. Lind, 2004, p. 98). Les structures temporelles sont «sexuées», de sorte que, en raison de la répartition traditionnelle des tâches, elles conviennent aux hommes mais non aux femmes (cf. Wetterer 1994 et 1998).<sup>26</sup>

Cette pratique, qui consiste à vivre pour la science, recèle un fort potentiel d'exclusion pour les femmes – et ce dans une double optique :

<sup>26</sup> Ainsi que Hollstein (2004) le décrit, cette concentration exclusive sur la profession, à laquelle les hommes, sous l'effet de la pression due à la répartition des rôles, se soumettent plus volontiers que les femmes, est de plus en plus remise en question du point de vue masculin, en raison de ses répercussions tant sur la vie sociale que sur la santé.

- La division sexuée du travail (ou conformément à une hiérarchie sexuée) qui est encore et toujours la règle, favorise chez les hommes l'épanouissement professionnel, tandis qu'elle en prive les femmes. Pour une carrière scientifique, il est utile d'être soutenu à la maison par une personne qui libère des obligations domestiques. Beck-Gernsheim a créé la notion de «système professionnel comme construction à 1 ½ personne». C'est dans une large mesure aux hommes qu'est réservée la possibilité de trouver une personne leur fournissant pareil appui. Outre le fait qu'ils sont déchargés des soucis d'organisation, les scientifiques hommes reçoivent de leurs partenaires, occupant des emplois à temps partiel ou étant femmes au foyer, un important soutien émotionnel, social, matériel et souvent aussi intellectuel.<sup>27</sup> Par contre, chez les femmes scientifiques, le fait de n'avoir personne en arrière-plan pour effectuer les tâches quotidiennes répétitives conduit à l'auto-exclusion du smalltalk informel, mais important pour la carrière, qui est de mise dans les institutions (cf. Kraus 2000, p. 23).
- Indépendamment des réalités et sous le poids des stéréotypes, l'idée est toutefois fortement ancrée que les femmes, en raison de leurs obligations familiales potentielles, ne sont pas en mesure d'assumer l'immense tâche qu'on attend d'elles, ce qui fait qu'elles bénéficient plus rarement d'une promotion et d'un emploi. On aboutit ici à la «discrimination statistique» : «discrimination de personnes à l'intérieur d'un groupe [...] en raison des attentes moyennes en matière de comportement du groupe tout entier» (Lind 2004, p. 101).

### **De la possibilité de concilier famille et profession**

Pour les professeuses de la première génération – qui étaient très majoritairement des femmes sans enfants – la décision d'embrasser une carrière scientifique signifiait presque toujours le renoncement à la famille. Les professeuses plus jeunes sont par contre plus souvent mères de famille. Ainsi que le montre par exemple une étude récente émanant d'un institut Max Planck, les femmes ne sont plus «automatiquement» obligées d'interrompre ou d'abandonner leur activité scientifique dès lors qu'elles mettent des enfants au monde (cf. Leemann

<sup>27</sup> Les centres de conseils et les offres appelés «Dual Career» offrent des perspectives d'avenir intéressantes pour les couples, en nombre sans cesse croissant, dont les deux partenaires exercent une profession, accomplissant même parfois tous les deux une carrière universitaire.

2002, p. 47). Les structures de garde d'enfants extérieures au cercle familial, les assistantes maternelles, l'intervention des grands-parents, l'emploi d'une nourrice à domicile, et même parfois la prise en main par le partenaire de l'éducation des enfants et des tâches domestiques, permettent aujourd'hui aux femmes de concilier plus facilement vie familiale et vie professionnelle. Malgré cela, il est toujours plus difficile pour les femmes que pour les hommes, lesquels peuvent se consacrer entièrement à leur profession, d'avoir des enfants et de faire en parallèle une carrière scientifique. En dehors de quelques exceptions, la responsabilité de l'éducation des enfants, sur le plan émotionnel et organisationnel, repose de nos jours encore principalement sur les femmes, même si elles exercent une activité salariée. La plupart du temps, ce sont elles qui se sentent responsables de la gestion des imprévus, inévitables lorsque l'on vit avec des enfants. Les charges familiales étant mal vues, voire taboues dans le milieu scientifique, elles sont traitées avec discrétion. Ceci explique que les femmes avec enfants se sentent fréquemment désavantagées.

Des études empiriques montrent que des différences notables persistent dans l'organisation de l'existence des femmes et des hommes exerçant une activité scientifique :

- Les femmes conjuguent encore aujourd'hui bien plus rarement que les hommes les travaux scientifiques avec la fondation d'une famille. Les hommes sont plus souvent mariés et ont plus souvent des enfants. Ce constat vaut également pour le corps intermédiaire : après le doctorat, les hommes vivent plus fréquemment une relation à deux et ont plus souvent des enfants (cf. Levy 1997, cit. d'après Rothmayr et Maurer 2000).
- Les femmes universitaires sont plus souvent sans enfants ou alors en ont en moyenne moins (cf. Allmendinger 1997, cit. d'après Rothmayer et Maurer 2000).
- Les jeunes femmes universitaires sont deux fois plus nombreuses que leurs collègues masculins à vivre seules ou sans enfants (ibid.).
- Contrairement aux mères, les pères exerçant une activité scientifique déclarent ne pas ressentir le poids des charges familiales (ibid.).
- Contrairement aux femmes, les hommes choisissent souvent des partenaires ayant un statut inférieur au leur, dont ils reçoivent un fort soutien au niveau matériel (cf. Lind 2004, p. 94). C'est pour cela que, à la différence des femmes, les hommes ont une mo-

bilité plus importante même s'ils vivent en couple, étant donné qu'ils peuvent compter sur le fait que leur partenaire sera prête à les accompagner.

- Les scientifiques de sexe masculin ayant des enfants publient nettement plus fréquemment que ceux qui n'en ont pas. Chez les femmes, on n'observe ici aucune relation de cause à effet – jusqu'au grade de professeure, les femmes publient dans l'ensemble moins fréquemment que les hommes. Les enfants n'ont toutefois aucune influence sur la fréquence de leurs publications (cf. Kraus 2000, p. 32).

Que les femmes aient ou non une famille, les attentes que présuppose le rôle de mère et d'épouse, qu'elles viennent de l'extérieur ou qu'elles soient intériorisées, restent encore un frein important pour une carrière. La conciliation, toujours difficile, d'une carrière scientifique avec la fondation d'une famille est l'une des principales raisons – même si ce n'est pas la seule – du renoncement de beaucoup de femmes à faire carrière (cf. Strehmel, 1999). Indépendamment toutefois de la question des enfants, le fait est que plus de femmes que d'hommes renoncent à une carrière scientifique parce qu'elles ne veulent pas vivre uniquement pour la science.

## **4.2 Les champs de manifestation des effets de la différence sexuelle**

Alors que le chapitre 4.1 a décrit les mécanismes de fonctionnement de la science, dont découle l'inégalité des chances, le présent chapitre est consacré au point de vue inverse et se focalise sur la différence entre les sexes. Si l'on se place dans l'optique du féminisme et du genre, la différence entre les sexes apparaît non pas comme une catégorie naturelle, mais comme une réalité sociale aux effets puissants. Si, par le passé, les théories et recherches féministes postulaient que la différence entre les sexes était fondamentalement et toujours une catégorie structurelle, les études plus récentes font preuve d'une plus grande réserve à ce sujet. Il existe une ouverture d'esprit à l'égard de «différences multiples» et de différences fluctuantes entre les sexes. De nombreuses études portant sur les différences entre les hommes et les femmes et leurs modes de comportement spécifiques sont plus anciennes. Elles sont partiellement suspectées d'avoir posé en hypothèse ce qu'elles entendaient tout d'abord démontrer et d'avoir ainsi prolongé l'existence de stéréotypes discriminatoires en matière de genre. D'un autre côté, en raison des mouvements d'émancipation et de l'élévation du

niveau d'instruction des femmes, les frontières entre les sexes – ou seulement les images et autoreprésentations des hommes et des femmes – se sont trouvées en décalage.

Si l'on part de la dimension bisexuée de la société, celle-ci trouve, sur un plan sociopsychologique, des répercussions dans :

- les attentes liées au genre : les femmes et les hommes sont l'objet d'attentes différentes (et ce tant de la part des femmes que des hommes). Elles sont de nature inconsciente et ne peuvent être identifiées que dans le cadre d'une analyse approfondie.
- les perceptions spécifiques à chaque genre : les femmes et les hommes sont perçus (par les femmes comme par les hommes) de manière différente.
- les concepts de soi spécifiques à chaque genre : les femmes et les hommes partent de conditions différentes pour la formation de leur concept de soi (notamment aussi en matière d'attentes relatives aux relations et à l'activité professionnelle).
- la communication et les modes de comportement sexués : en moyenne, les femmes et les hommes communiquent et se comportent différemment.
- les valeurs spécifiques à chaque genre : en moyenne, la motivation des femmes est plutôt intrinsèque alors que celle des hommes est plutôt extrinsèque.

### **Attentes et perceptions**

Le «gender status belief» joue un rôle dans de multiples situations. Ce phénomène a été décrit par Ridgeway (1993, cit. d'après Leemann 2002, p. 59) comme suit : lorsqu'il s'agit d'évaluer les aptitudes professionnelles, les hommes jouissent d'un capital de confiance plus important que les femmes. Par conséquent, les performances des hommes sont perçues autrement que celles des femmes. Comme on estime que les femmes sont moins disposées et moins aptes à être performantes, elles doivent sans cesse faire leurs preuves dans le travail. Par ailleurs, les travaux des hommes jouissent d'une plus grande considération que ceux des femmes. Des observations et résultats d'enquêtes ont montré que :

- des textes anonymes reçoivent de meilleures appréciations de la part de la majorité des professeurs hommes si on leur annonce que l'auteur est de sexe masculin («error discrimination», cf. Leemann, 2002, p. 50). Les travaux remis par des femmes reçoivent en revanche de meilleures appréciations lorsque le sexe de l'auteur n'est pas indiqué (Wenneras/Wold, cit. d'après Lind 2004, p. 109).
- Les femmes constatent régulièrement que l'argumentation qu'elles présentent lors d'une manifestation scientifique ou d'une séance de travail n'est pas retenue. La même argumentation avancée plus tard par un homme fait par contre souvent l'objet de la plus grande attention. Des étudiantes et de jeunes femmes scientifiques relatent que leurs exposés ne sont pas pris en considération, qu'elles éprouvent la sensation de ne pas être prises au sérieux et d'être rabaisées en public par des collègues ou des étudiants de sexe masculin, d'une manière qu'elles ne s'autoriseraient jamais vis-à-vis d'eux (cf. Krajs/Krumpeter 1997, cit. d'après Krajs 2000).
- A fréquence et qualité de publications égales, l'ensemble des travaux scientifiques des femmes est plus rarement lu et cité par les collègues masculins (cf. Kirsch-Auwärter 1995, cit. d'après Leemann 2002). Ceci peut être interprété comme une «non reconnaissance dans la compétition», comme une «concurrence déloyale» ou encore comme une éviction active par le recours à la violence symbolique (cf. Krajs 1993).
- Les membres féminins des commissions de nomination observent régulièrement que certains collègues ont pour habitude de juger les publications de femmes moins originales, moins brillantes, plus proches du journalisme scientifique, etc., tandis que les travaux publiés par des hommes sont plus volontiers reconnus comme de sérieuses contributions au progrès scientifique et font donc plus fréquemment l'objet de félicitations.
- Les femmes sont moins souvent lauréates de prix académiques, même proportionnellement à leur nombre (cf. Leemann 2002, p. 22).
- Les femmes scientifiques tombent dans les oubliettes, «leur nom ne vient pas à l'esprit» lorsqu'il s'agit de pourvoir des postes ou de dresser la liste des «travaux importants» réalisés dans la discipline qui est la leur.

- Au niveau de l'organisation, la surévaluation et la sous-évaluation liées au sexe se traduisent par le fait que, au sein des disciplines où la proportion de femmes a particulièrement augmenté, on se plaint d'une «féminisation». Dans ce cas de figure, la «féminisation» est assimilée à une dévalorisation de la discipline en question. Cette dévalorisation peut même concerner une discipline faisant l'objet d'une sélection rigoureuse, comme par exemple la psychologie en Allemagne, où un *numerus clausus* a été instauré. Le fait que les femmes soient plus nombreuses à franchir le seuil d'entrée atteste purement et simplement de leur meilleur niveau de qualification. La «féminisation» n'est ni plus ni moins que «l'expression du haut degré de qualification des femmes admises» (Müller 1999, p. 160).
- Mais des formes «internalisées» de dévalorisation sont également observables, formes pour lesquelles Beaufaÿs (2004, p. 119) cite un exemple. Le fait que, ainsi qu'elle l'a observé, le même directeur de thèse soit dépeint très différemment par une doctorante et un doctorant – ce dernier le décrit familièrement comme un «chic type» avec lequel il peut engager facilement une discussion lors des séminaires du groupe de travail et «lancer des idées», alors que la doctorante interprète les discussions au sein du groupe de travail comme un contrôle de performances – renvoie à une confiance plus faible de la doctorante en ses propres capacités.

Plus une personne se sent intégrée, et moins elle éprouve le besoin d'une confirmation explicite de ses capacités. C'est ainsi qu'un doctorant, ainsi que cela est décrit ailleurs dans ce document, se sent plus sûr de lui et stimulé par le simple fait que son professeur lui adresse un salut amical à l'autre bout du couloir. Cette conception collégiale des relations avec les supérieurs peut cependant aussi être étrangère aux femmes, du fait que les contacts hétérosexuels dans le milieu professionnel peuvent être exposés, de façon latente, à la sexualisation.

### **Rôles des sexes, concept de soi et identité professionnelle**

Même si, au cours des dernières décennies, les rôles des sexes ont été assouplis dans quelques domaines, ils ont toujours, chez les hommes comme chez les femmes, des répercussions psychologiques en termes de concept de soi et d'élaboration de l'identité professionnelle.

Le stéréotype de la masculinité peut être défini par des caractéristiques comme l'action, la compétence, l'aptitude à s'imposer ou encore le goût de la performance. La prédominance de qualités «instrumentales» lui est attribuée d'office : détermination, indépendance, confiance en soi, rationalité marquée, goût de la prise de décisions et de la compétition (cf. Baur/Marti 2000; Sieverding 1990, p. 54ss).

Par contre, le stéréotype de la féminité est caractérisé par la sociabilité et l'émotivité, par la prédominance de qualités «expressives» comme l'empathie, l'amabilité, la faculté d'adaptation et le souci des autres (ibid.).

Bien qu'il s'agisse ici d'attributions et non de faits essentiels,<sup>28</sup> celles-ci constituent, pour les femmes comme pour les hommes, un cadre référentiel important pour leur concept de soi. Or pour la réussite d'une carrière scientifique, ce sont précisément les caractéristiques «masculines» qui font figure d'idéal. Les hommes qui s'identifient au stéréotype masculin peuvent développer sans conflit cet orgueilleux concept de soi dans leur vie professionnelle. L'ambition de faire carrière et le rôle des sexes étant en concordance, s'engager dans une carrière permet d'acquérir une solide conscience de sa valeur personnelle.<sup>29</sup> En revanche, les hommes qui ne correspondent pas à ces représentations de la masculinité se trouvent en proie à un conflit intérieur et ont tendance à abandonner l'idée d'ascension au sein de la hiérarchie. Pour les femmes, c'est exactement l'inverse qui se produit. Le rôle attribué à leur sexe ne convient pas à un plan de carrière défini sur la base d'attributs «masculins». Les femmes aspirant à la réussite professionnelle, capables de s'imposer, risquent d'être perçues comme «dépourvues de féminité» et agressives.

L'observation souvent formulée – même si elle est parfois contestée – selon laquelle les femmes ne planifient pas réellement leur carrière, peut être réinterprétée sur cette base. Si les femmes connaissant une réussite professionnelle présentaient cette réussite comme un enchaînement de heureux hasards, ceci pourrait être interprété comme une concession faite aux attentes en matière de rôle des sexes. Car, pour les femmes, seule une carrière due en apparence au hasard, et non menée avec des objectifs précis, est acceptable et concorde avec

**28** Les stéréotypes sexuels n'ont jamais correspondu à la réalité des faits, ainsi que cela a déjà été démontré en 1974 dans une vue d'ensemble sur le secteur de la recherche (cf. Sieverding 1990, p. 55).

**29** Ou souvent de donner seulement une impression de façade, ainsi que Hollstein (2004) le décrit en détail.

l'image qu'elles ont d'elles-mêmes (Macha 2000, p. 169). Au lieu de «souhais immodestes», elle préfèrent des «stratégies de carrière conformes à la réserve féminine». D'un autre côté, le «cheminement féminin pour faire carrière», c'est-à-dire «passer à petits pas d'une qualification à la suivante», sans développer de perspective à long terme (Macha 2000, p. 172), semble une réaction parfaitement adéquate à une situation professionnelle précaire, dans les sciences et en dehors des sciences. Mais il convient d'ajouter qu'un certain nombre d'hommes décrivent également leur carrière comme une succession d'heureux hasards.

## **Comportements**

Différentes enquêtes réalisées dans les années 1980 ont démontré en quoi – et comment – les femmes et les hommes se différenciaient nettement dans leurs comportements et dans leur manière de communiquer. Quelques-uns des résultats obtenus ont été relativisés entre temps, étant donné que les différences observées entre hommes et femmes sont souvent en corrélation avec des différences de statut. Des expériences, au cours desquelles des femmes et des hommes ont été observés dans des situations identiques, montrent cependant des différences notables. Meer (2002) et Zegers (2004) ont effectué des études particulièrement concluantes sur le domaine de la science : à l'aide d'enregistrements sonores, elles ont analysé le comportement verbal de professeures et professeurs dans le cadre de consultations et constaté les différences suivantes :

- En tant qu'enseignants, les hommes répondaient aux questions des étudiants en exposant leurs connaissances beaucoup plus longuement que leurs collègues féminines. Ce faisant, les hommes ne tenaient souvent pas compte de la demande des étudiants.
- En tant qu'enseignantes, les femmes se référaient majoritairement de façon directe à la demande des étudiants, émettaient des critiques mais les justifiaient. La longueur des échanges verbaux entre une enseignante et les étudiants était plus équilibrée que pour les enseignants.
- Dans les exposés relevant de leur spécialité, les enseignantes s'orientaient également nettement plus vers la demande des étudiants que la majorité de leurs collègues masculins.

- Les femmes appuyaient les projets professionnels des étudiants, même si le thème choisi ne leur était pas familier. Elles donnaient aussi plus souvent des conseils de nature à aider les étudiants, ainsi que des indications pratiques pour la poursuite de leurs études.

Chez les étudiants et les étudiantes, les deux auteurs ont relevé les différences suivantes :

- Les étudiantes se sentaient moins bien encadrées que leurs condisciples masculins. Elles avaient une moins bonne opinion de leurs aptitudes que les étudiants. Elles adoptaient une attitude plutôt défensive et affaiblissaient leurs propos par des «peut-être, un peu, je ne se sais pas» et parlaient à voix plutôt basse.
- Les étudiants exposaient leurs préoccupations de manière plus offensive, et avaient davantage tendance à s'opposer aux conceptions critiques des enseignants.

Par ailleurs, Zegers constate dans sa thèse les différences ci-après :

- Comparées aux étudiants, les étudiantes se présentaient de manière moins valorisante. Les étudiants soulignaient d'entrée de jeu leurs aptitudes et leurs points forts, mettant en avant les aspects thématiques. Ils justifiaient leurs lacunes, les minimisaient ou alors ils les passaient purement et simplement sous silence. À l'inverse, les étudiantes avaient tendance à montrer leurs lacunes, même dans les cas où ceci n'était pas du tout nécessaire.
- Les étudiantes se montraient plutôt moins sûres d'elles que les étudiants, recourant au niveau du langage à de nombreuses tournures «modalisantes». Elles avaient tendance à employer la forme interrogative plutôt que la forme affirmative. Elles employaient plus fréquemment que les étudiants des verbes au conditionnel, des intonations et des termes exprimant la nuance ou l'imprécision.

En règle générale, les femmes organisent leurs relations autrement que les hommes. Les domaines de la vie se situant en dehors de la science ont pour les femmes davantage de poids – que ceci soit voulu ou non. Elles sont également plus fortement sollicitées par les obligations de la vie privée que les hommes (cf. Matthies et al. 2001, p. 213s).

## Valeurs

L'affirmation selon laquelle il existe un système de valeurs spécifique au genre est contestée, et pourtant pertinente. C'est très certainement une manière de voir qui s'avère utile dès lors que la différence est considérée comme renfermant un potentiel d'innovation.

Dans le domaine de la science, les valeurs énoncées ci-après sont souvent mentionnées :

- Lors de leur thèse de doctorat, les femmes se montrent plus fréquemment motivées intrinsèquement qu'extrinsèquement. Bien plus souvent que les hommes, elles déclarent préparer le doctorat non pas en vue d'une carrière, mais bien parce que le sujet les intéresse.
- Les femmes s'orientent davantage vers le relationnel et les hommes davantage vers le statut. Ceci explique que les femmes soient plus nombreuses à tomber dans le «piège de la compétence sociale» : au lieu de se lancer dans la recherche, elles se consacrent plus à l'encadrement et à l'enseignement.
- Les femmes doutent beaucoup plus souvent du sens de la concurrence : c'est la volonté de faire des découvertes et non le besoin de se mesurer aux autres et de les dépasser, qui est le moteur de leurs travaux scientifiques.

Face à ces observations, il est possible de rétorquer que les différentes valeurs citées par les hommes et les femmes renvoient en ligne directe à la conformité des rôles, et que les hommes et les femmes expriment une adhésion à des valeurs différentes parce qu'on leur attribue des systèmes de référence différents.

## Perspectives

Les faits sont là : dans les carrières scientifiques, l'égalité des chances entre les femmes et les hommes n'est toujours pas acquise. Les structures de la science offrent manifestement un terrain difficile pour l'instauration d'une égalité des chances : il existe ici des mécanismes et préjugés qui ont la vie dure, et qui permettent toujours, comme par le passé, surtout aux hommes de réussir leur carrière. Tant que la réussite d'une carrière académique dépendra des facteurs de genre et d'origine sociale, on pourra s'attendre à l'existence de puissants mécanismes de sélection étrangers à la science, ce qui est en contradiction avec le principe d'une organisation sociale démocratique (des sexes). En dépit de leur ancrage juridique, les déclarations d'intention ne suffisent pas à elles seules à concrétiser l'égalité des chances.

Vouloir parvenir à l'égalité des chances, autrement que par une réglementation introduisant des quotas, implique nécessairement de se confronter aux forces d'opposition – souvent subtiles – à l'origine de l'inégalité des chances. L'ouverture d'esprit, l'envie de faire des découvertes et le goût de vivre des expériences nouvelles en coopération et collectivement entre les sexes sont requis. Car, bien plus souvent que la discrimination explicite, la dynamique d'exclusion procède de l'accumulation de pénalisations minimales, à peine perceptibles, qui écarte du champ social qu'est la science toutes les personnes dont l'«adaptabilité» n'est pas assez forte (Zimmermann 2000). Une fois cumulées, elles conduisent à une conjonction de la sélection sociale et de l'autosélection, que ce soit par le fait d'être ignoré, qui se répète au cours de situations successives ou parallèles ; de constater que les contributions des hommes font de manière latente l'objet de meilleures évaluations ; par les différences de rôles et d'attribution des sexes, qui à leur tour font émerger des modèles d'identification professionnelle sexués ; et – last but not least – par une situation de départ de la division sociale du travail inégale entre les femmes et les hommes. Pour être équitable sur le plan du genre, la promotion de la relève doit de ce fait commencer tôt, par la prise de conscience des effets subtils de découragement ou d'encouragement.

Afin que le travail d'égalité des chances n'ait pas l'effet inverse de celui escompté, il requiert toujours la prise en compte de la perspective des différences – sans pour autant nier l'importance d'autres approches. De nos jours en effet, la perspective des différences est soit laissée de côté, soit considérée comme un cliché. Or il est nécessaire d'engager un débat critique autour des questions soulevées par la différence afin d'éviter la discrimination, ce débat pouvant ainsi devenir une ressource favorisant l'émergence d'impulsions novatrices. Pour dire les

choses de manière quelque peu provocatrice : profitons donc de la différence des sexes tant qu'elle existe encore. Car, vus sous l'angle de la différence, les mécanismes douteux d'intégration et d'exclusion, et ce y compris dans le domaine des sciences, sont faciles à détecter.

En regroupant d'importants résultats de recherches, cette publication a pour but de sensibiliser le lectorat aux modes de fonctionnement des mécanismes discriminatoires. Elle engage à réfléchir et à agir. Son propos est d'aider les femmes comme les hommes à prendre plus fortement conscience de ces mécanismes et à les contrer. Elle vise également à ouvrir les yeux des enseignantes et enseignants responsables de la promotion de la relève académique sur des pratiques de promotion non intentionnelles, qui excluent les femmes. Enfin, son objectif est aussi d'inciter les instances de décision universitaires à répondre à cette situation en engageant des mesures de nature à favoriser effectivement l'égalité des chances.

Cette publication ne donne pas directement des instructions concrètes pour une promotion de la relève différenciée en fonction du sexe. Comme étape suivante, nous recommandons de procéder à une collecte de données encore plus précises pour chaque discipline, dans les facultés et au niveau des instituts et du corps professoral, de se livrer à des observations et d'analyser où et pourquoi l'inégalité des chances augmente dans des cas concrets, c'est-à-dire justement dans la culture propre à chaque discipline. Ceci permettra de développer et de tester de nouvelles alternatives d'action concrète.

Afin que la promotion de la relève devienne équitable pour les deux sexes et que les femmes se voient offrir les mêmes chances que les hommes dans toutes les disciplines scientifiques, il importe que tous les acteurs coopèrent étroitement : la politique scientifique, les universités et les facultés, les professeures et les professeurs, ainsi que les jeunes scientifiques destiné·e·s à assurer la relève. Il est demandé à tous de réfléchir de façon critique aux rôles des sexes, de repenser les critères appliqués pour les carrières scientifiques et d'accroître le degré de sensibilité aux discriminations non intentionnelles ainsi que de faire preuve de souplesse dans la mise en pratique de l'égalité des chances.

## Bibliographie

- Allmendinger, Jutta (1999): Hochschulen auf dem Weg ins 21. Jahrtausend: Abschied von der Männerdominanz? In: Beiträge zur Hochschulforschung. München 4/99, S. 247-256
- Andersen, Sünne (2001): Der Preis der Anerkennung. Frauenforscherinnen im Konkurrenzfeld Hochschule. Münster, Westfälisches Dampfboot
- Baur, Esther/Marti, Madeleine (2000): Kurs auf Genderkompetenz. Leitfaden für eine geschlechtergerechte Didaktik in der Erwachsenenbildung. Basel, Gleichstellungsbüro Basel-Stadt
- Beaufaÿs, Sandra (2004): Wie werden Wissenschaftlerinnen gemacht? Beobachtungen zur wechselseitigen Konstitution von Geschlecht und Wissenschaft. Bielefeld, transcript
- Bielby, William T. (2000): Geschlecht und Karriere: Ist die Wissenschaft ein Sonderfall? In: Kraus, Beate (Hg.): Wissenschaftskultur und Geschlechterordnung. Über die verborgenen Mechanismen männlicher Dominanz in der akademischen Welt. Frankfurt a. M., Campus, S. 55-82
- Braun, Friederike (2004): Reden Frauen anders? Entwicklungen und Positionen der linguistischen Geschlechterforschung. In: Thema Deutsch, Band 5: Adam, Eva und die Sprache. Beiträge zur Geschlechterforschung. Mannheim u.a., Duden
- Bundesamt für Statistik:
- Hochschulindikatoren [http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/bildung\\_und\\_wissenschaft.html](http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/bildung_und_wissenschaft.html) [11.5.2005]
  - Statistische Jahrbücher 1961, 1966, 1971, 1976
  - A-la-carte Auskünfte
- Enders, Jürgen/Teichler, Ulrich (1995): Berufsbild der Lehrenden und Forschenden an Hochschulen. Ergebnisse einer Befragung des wissenschaftlichen Personals an Westdeutschen Hochschulen. Hrsg. vom Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie, Bonn
- Engler, Steffanie (2001): «In Einsamkeit und Freiheit?» Zur Konstruktion der wissenschaftlichen Persönlichkeit auf dem Weg zur Professur. Konstanz, UVK Verlag Geenen, Elke M. (1994): Blockierte Karrieren. Frauen in der Hochschule. Opladen, Leske + Budrich
- Heintz, Bettina/Merz, Marina/Schumacher, Christina (2004): Wissenschaft, die Grenzen schafft. Geschlechterunterschiede im disziplinären Vergleich. Bielefeld, transcript 48
- Hollstein, Walter (2004): Geschlechterdemokratie. Männer und Frauen: Besser miteinander leben. Wiesbaden, VS Verlag für Sozialwissenschaften

- Holzbecher, Monika/Löther, Andrea (2002): Fach- und fakultätsspezifische Ursachen der Unterrepräsentanz von Frauen bei Promotionen, IFF-Forschungsreihe, Band 14, Bielefeld
- Knapp, Gudrun-Axeli/Wetterer, Angelika (Hg. 2001): Soziale Verortung der Geschlechter: Gesellschaftstheorie und feministische Kritik. Münster, Westfälisches Dampfboot
- Krais, Beate (2000): Einleitung: Die Wissenschaft und die Frauen. In: Krais, Beate (Hg.): Wissenschaftskultur und Geschlechterordnung. Über die verborgenen Mechanismen männlicher Dominanz in der akademischen Welt. Frankfurt a. M., Campus, S. 9-30
- Krais, Beate/Krumpeter, Tanja (1997): Berufliche Werdegänge von Wissenschaftlerinnen in Max-Planck-Instituten: Wissenschaftskultur und weibliche Karrieren. MPG-Spiegel 3/1997, S. 31-35
- Krais, Beate (1993): Geschlechterverhältnis und symbolische Gewalt. In: Gebauer, Günter/Wulf, Christoph (Hg.): Praxis und Ästhetik. Neue Perspektiven im Denken Bourdieus. Frankfurt a. M., Suhrkamp, S. 208-251
- Leemann, Regula Julia (2005): Geschlechterungleichheiten in wissenschaftlichen Laufbahnen. In: Berger, Peter A./Kahlert, Heike (Hg.): Institutionalisierte Ungleichheiten. Wie das Bildungswesen Chancen blockiert. Weinheim/München, Juventa, S. 179-214
- Leemann, Regula Julia (2002): Chancenungleichheiten im Wissenschaftssystem. Wie Geschlecht und soziale Herkunft Karrieren beeinflussen. Chur/Zürich, Rüegger
- Leemann, Regula Julia/Maurer, Elisabeth (2000): Graduiertenkollegs aus Gleichstellungssicht – mit Basisinstrumenten zur internen Prozessevaluation in Graduiertenkollegs. Interdisziplinarität und die Gleichstellung von Frau und Mann als Qualitätsdimensionen des Forschens Lernens. Studie 1 SOWI Disslabor. UniFrauenstelle – Gleichstellung von Frau und Mann an der Universität Zürich
- Leemann, Regula Julia/Page, Julie (Hg. 2000): Karriere von Akademikerinnen. Bedeutung des Mentoring als Instrument der Nachwuchsförderung. Bern, Schriftenreihe Bundesamt für Bildung und Wissenschaft
- Lind, Inken (2004): Aufstieg oder Ausstieg? Karrierewege von Wissenschaftlerinnen. Ein Forschungsüberblick. Bielefeld, Kleine (cews.public.no 2)
- Lorber, Judith (1999): Gender-Paradoxien. Opladen, Leske+Budrich
- Macha, Hildegard u. Forschungsgruppe (2000): Erfolgreiche Frauen. Frankfurt a. M., Campus
- Matthies, Hildegard/Kuhlmann, Ellen/Oppen, Maria/Simon, Dagmar (2001): Barrieren und Karrieren im Wissenschaftsbetrieb. Geschlechterdifferente Teilhabechancen in ausseruniversitären Forschungseinrichtungen. Berlin, Edition Sigma

- Meer, Dorothee (2002): Sprechstundengespräche an der Hochschule. Ein Ratgeber für Lehrende und Studierende. Baltmannsweiler, Schneider Hohengehren
- Merton, Robert K. (1968): Der Matthäus-Effekt in der Wissenschaft. In: Merton, Robert K. (Hg. 1985): Entwicklung und Wandel von Forschungsinteressen. Aufsätze zur Wissenschaftssoziologie. Frankfurt a. M., Suhrkamp, S. 147-171
- Metz-Göckel, Sigrid/Schmalzhaf-Larsen, Christa/Belinszki, Eszter (Hg. 2000): Hochschulreform und Geschlecht. Neue Bündnisse und Dialoge. Opladen, Leske + Budrich
- Metz-Göckel, Sigrid (2002): Gender Mainstreaming als forschungs(politische) Strategie des Promotionskollegs «Wissensmanagement und Selbstorganisation im Kontext hochschulischer- und Lernprozesse». In: Roloff, Christine (Hg.): Personalentwicklung, Geschlechtergerechtigkeit und Qualitätsmanagement an der Hochschule. Bielefeld, S. 55-74
- Meyer, Thomas/Nyffeler, Bettina (2001): Akademische Nachwuchsförderung im Spannungsfeld zwischen Beruf und Berufung: Sondermassnahmen des Bundes zur Förderung des akademischen Nachwuchses an den schweizerischen Hochschulen: Bericht zur qualitativen Befragung 2000, Schriftenreihe BBE 4d
- Müller, Ursula (1999): Soziologie und Geschlechtergerechtigkeit am Beispiel der Forschung zu Frauen an Hochschulen. In: Dausien, Bettina/Hermann, Martina/Oechsle, Mechtild/Schmerl, Christiane/Stein-Hilbers, Marlene (Hg.): Erkenntnisprojekt Geschlecht. Feministische Perspektiven verwandeln Wissenschaft. Opladen, Leske + Budrich, S. 141-166
- Neusel, Ayla/Wetterer, Angelika (Hg.1999): Vielfältige Verschiedenheiten. Geschlechterverhältnisse in Studium, Hochschule und Beruf. Frankfurt am Main/New York, Campus
- Roloff, Christine (2004): Gendergerechte Personalentwicklung an Hochschulen. Vortrag zur 4. Tagung des Bundesamtes für Berufsbildung und Technologie BBT und der Konferenz der Fachhochschulen Schweiz KFH «Chancengleichheit an den Fachhochschulen/Personalentwicklung – Schlüssel zur Chancengleichheit an Hochschulen» am 21. April 2004 in Bern
- Roloff, Christine (Hg. 2002): Personalentwicklung, Geschlechtergerechtigkeit und Qualitätsmanagement an der Hochschule. Bielefeld
- Roloff, Christine/Selent, Petra (Hg.2003): Hochschulreform und Gender Mainstreaming – Geschlechtergerechtigkeit als Querschnittsaufgabe. Bielefeld
- Rothmayr, Christine/Maurer, Elisabeth (2000): Massnahmen zur akademischen Nachwuchsförderung aus gleichstellungspolitischer Sicht. Studie 2 SOWI Disslabor. UniFrauenstelle – Gleichstellung von Frau und Mann an der Universität Zürich

- Schmerl, Christiane (1999): Der Prinz und die Kröte. Feminismus und deutsche Psychologie – Versuch einer Zwischenbilanz. In: Dausien, Bettina et al. (Hg.): Erkenntnisprojekt Geschlecht. Feministische Perspektiven verwandeln die Wissenschaft. Opladen, Leske + Budrich
- Schweizerischer Wissenschafts- und Technologierat: Ein Neun-Punkte-Programm zur Förderung von Wissenschaft und Technologie in der Schweiz. SWTR Schrift 2/2002
- Sieverding, Monika (1990): Psychologische Barrieren in der beruflichen Entwicklung von Frauen: das Beispiel der Medizinerinnen. Stuttgart, Enke
- Strehmel, Petra (1999): Karriereplanung mit Familie. Eine Studie über Wissenschaftlerinnen mit Kindern. Bielefeld, Kleine
- Wenneras, Christine/Wold, Agnes (2000): Vetternwirtschaft und Sexismus im Gutachterwesen. In: Kraus, Beate (Hg. 2000): Wissenschaftskultur und Geschlechterordnung. Über die verborgenen Mechanismen männlicher Dominanz in der akademischen Welt. Frankfurt a. M., Campus, S. 107-120
- Wetterer, Angelika (2002): Strategien rhetorischer Modernisierung. Gender Mainstreaming, Managing Diversity und die Professionalisierung der Gender-Expertinnen. In: Zeitschrift für Frauenforschung und Geschlechterforschung 3/2002. Bielefeld, Kleine
- Zegers, Vera (2004): Man(n) macht Sprechstunde. Eine Studie zum Gesprächsverhalten von Hochschullehrenden und Studierenden. Diss. Ruhr-Universität Bochum, Fakultät für Philologie. <http://www-brs.ub.ruhr-uni-bochum.de/net/html/HSS/Diss/ZegersVera/diss.pdf> [25.11.2004]
- Zimmermann, Karin (2000): Spiele mit der Macht in der Wissenschaft. Passfähigkeit und Geschlecht als Kriterien für Berufungen. Berlin, Edition Sigma