





# **ALMA MATER, HOMO SAPIENS II**



# **ALMA MATER, HOMO SAPIENS II**

**« Les inégalités entre femmes et  
hommes dans les universités  
francophones de Belgique »**

**GENIUF**

Danièle Meulders

Síle O’Dorchai

Natalie Simeu

**DULBEA**

Editions du DULBEA, asbl

CP140 – Avenue Franklin Roosevelt 50 – 1050 Bruxelles

<http://www.dulbea.org/gendereconomics>



Cette recherche sur les inégalités entre femmes et hommes dans les universités francophones de Belgique a été subventionnée par les Ministres de la Fédération Wallonie-Bruxelles en charge de l'Egalité des Chances et de l'Enseignement supérieur. Nous remercions Raymonde Yerna, Alexandra Adriaenssens et Patrick Liebermann pour l'impulsion qu'ils ont donnée à cette étude et les autres membres du comité d'accompagnement, Sandrine Yodts, Nathalie Jauniaux, Brigitte Morue, Marco Segers et Guy Severs, pour l'ensemble des suggestions et commentaires qu'ils nous ont formulés.

La réalisation de cette étude a été rendue possible par l'aide qui nous a été apportée par les recteurs des universités francophones de Belgique et par leurs collaborateurs et collaboratrices que nous remercions tout particulièrement. Merci aussi à tous les professeurs et professeures, docteurs et docteurs qui ont bien voulu répondre à nos enquêtes.

Les données nous ont été fournies par le Conseil des Recteurs. Nous sommes particulièrement reconnaissantes à Monsieur Van de Venne qui a mis à notre disposition les statistiques les plus récentes.

Un grand merci également à Julien Ravet pour l'assistance informatique qu'il nous a apportée et à Rachida Buziarsist qui a mis en page cette publication.



**TABLE DES MATIÈRES**

TABLE DES MATIÈRES.....	9
INTRODUCTION GÉNÉRALE.....	13
CHAPITRE I : LE CONSTAT.....	21
INTRODUCTION.....	21
I.1. LA POPULATION ÉTUDIANTE.....	21
I.1.1. Analyse par niveau d'études.....	25
I.1.2. Analyse par secteur d'études.....	27
I.1.3. Analyse par filière/sous-secteur d'études.....	30
I.2. LE PERSONNEL SCIENTIFIQUE ET ACADÉMIQUE.....	35
I.2.1. Evolutions.....	35
I.2.2. Analyse selon l'âge.....	41
I.2.3. Temps de travail.....	44
I.2.4. Analyse par secteur d'études.....	46
I.3. LES ORGANES DE DÉCISION.....	48
CONCLUSION.....	52
CHAPITRE 2 : LES FACTEURS EXPLICATIFS.....	55
INTRODUCTION.....	55
II.1. LA FAUTE DES FEMMES : AUTO-SÉLECTION ET AUTO-EXCLUSION.....	56
II.1.1. Moindre ambition.....	57
II.1.2. Choix raisonnables.....	57
II.2. FONCTIONNEMENT DES INSTITUTIONS ET EXCLUSION DES FEMMES.....	68
II.2.1. Poids du modèle masculin sur la conception dominante de la carrière professionnelle.....	68
II.2.2. Critères et procédures de nomination et de promotion: le discours de l'excellence.....	76
II.2.3. Composition des commissions de promotion et de nomination.....	86
II.2.4. Importance des réseaux professionnels.....	87
II.3. PARCOURS DES DOCTEURS/DOCTEURES.....	88
CONCLUSION.....	90
CHAPITRE 3: LES POLITIQUES.....	93
INTRODUCTION.....	93
III.1. COMMENT INCITER LES UNIVERSITÉS À MENER DES ACTIONS EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ ?.....	93
III.2. POLITIQUES.....	97

III.2.1. Visibilité et informations statistiques .....	97
1. Récolte de données par sexe.....	98
2. Rapport sur l'état de l'égalité entre femmes et hommes .....	98
3. Elaboration d'un plan pour l'égalité.....	98
4. Création d'un organe en charge des questions d'égalité.....	99
5. Féminisation des titres.....	100
6. Avis des professeurs et des docteurs qui ont répondu à notre enquête....	101
III.2.2. Promotion des études genre .....	103
1. Groupes de recherche sur le genre.....	104
2. Programmes d'enseignement relatifs au genre .....	104
3. Chaires, prix, bourses, fonds réservés aux femmes .....	106
4. Aide à l'organisation de conférences et de colloques .....	107
5. Choix des docteurs honoris causa .....	108
6. Avis des professeurs et des docteurs qui ont répondu à notre enquête....	109
III.2.3. Représentation des femmes dans les organes décisionnels .....	111
1. Avis des professeurs et des docteurs qui ont répondu à notre enquête....	111
III.2.4. Promotions et recrutements.....	112
1. Transparence des procédures.....	113
2. Présence des femmes dans les commissions .....	113
3. Engager plus de femmes .....	114
4. Commissions de la relève.....	116
5. Avis des professeurs et des docteurs qui ont répondu à notre enquête....	116
III.2.5. Mentoring, coaching, mise en réseau .....	118
1. Mentoring .....	118
2. Coaching .....	119
3. Mise en réseau .....	120
4. Universités d'été.....	121
5. Avis des professeurs et des docteurs qui ont répondu à notre enquête....	122
II.2.6. Politiques à l'égard des étudiants et étudiantes .....	124
1. Sensibilisation des étudiants/étudiantes .....	124
2. Encourager les étudiants et étudiantes à s'inscrire dans toutes les filières	124
3. Conciliation entre études et parentalité .....	125
4. Avis des professeurs et des docteurs qui ont répondu à notre enquête....	125
III.2.7. Articulation vie professionnelle et vie familiale .....	127
1. L'offre de garde d'enfants .....	127
2. Prise en compte de la maternité/paternité.....	129

3. Couples à double carrière.....	129
4. Avis des professeurs et des docteurs qui ont répondu à notre enquête.... .....	129
CONCLUSION .....	131
CONCLUSION GÉNÉRALE .....	137
RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES.....	143
TABLES DES ILLUSTRATIONS .....	151
LISTE DES GRAPHIQUES.....	151
LISTE DES TABLEAUX.....	155



## INTRODUCTION GÉNÉRALE

La forte hausse du niveau d'éducation des femmes fut l'un des événements les plus remarquables observés au cours des trente dernières années dans tous les pays européens. Les jeunes femmes sont à présent majoritaires parmi les étudiants et les diplômés de l'enseignement supérieur, leur pourcentage<sup>1</sup> dépasse 50% dans tous les pays de l'Union Européenne à l'exception de Chypre, dans certains pays, la proportion d'étudiantes dépasse les 60%, c'est le cas en Suède, en Slovaquie, en Estonie et en Lettonie, en Belgique leur pourcentage est de 55% (Eurostat 2009). L'entrée massive des filles dans l'enseignement supérieur a constitué une véritable lame de fond : non seulement elles sont plus nombreuses que les garçons mais elles affichent aussi des taux de réussite plus élevés.

La conséquence logique du fait que les jeunes femmes sont majoritaires parmi les diplômés est que les femmes sont à présent plus éduquées que les hommes. En Belgique, en 2010, 50% des femmes âgées de 30 à 34 ans ont un diplôme de l'enseignement supérieur alors que pour les hommes ce pourcentage n'est que de 39%. Et les tendances indiquent que ce processus n'est pas prêt de s'arrêter.

Les femmes s'imposent non seulement par leur présence mais aussi par leurs performances dans le système éducatif mais elles continuent à faire face à de nombreux obstacles sur le marché du travail. La croissance spectaculaire de l'activité féminine, qui remonte au début des années soixante, n'a pas débouché sur une régression véritable des disparités entre emplois féminins et masculins. Tout se passe comme si, des années durant, on avait cru à une pente naturelle vers l'égalité, comme si on avait pensé que les écarts de genre allaient se diluer dans la modernité. Rien de tel, pourtant, ne s'est produit. Les faits sont là, ils sont têtus : il est peu de domaines où une mutation sociale d'une telle ampleur s'est effectuée sur un fond d'inégalités aussi coriaces, aussi rebelles (Maruani 2003). La théorie du capital humain (Becker 1964), qui explique les écarts de rémunérations et de conditions de travail entre hommes et femmes par le moindre investissement de ces dernières en capital humain, est mise à mal : même plus éduquées que les hommes, les femmes restent désavantagées sur le marché du travail. Les femmes sont majoritaires dans les emplois précaires tels que les temps partiels, les contrats à durée déterminée, le travail intérimaire ou encore informel, qui les handicapent en termes de protection sociale. Elles sont sous-représentées dans les postes les plus élevés de la hiérarchie tant dans le secteur public que dans le secteur privé. Les inégalités salariales de genre sont également persistantes. En 2007, l'écart salarial entre les hommes et les femmes s'élève en moyenne à 18% au sein de l'Union européenne (Eurostat). Les hommes gagnent plus que les femmes dans tous les Etats, tous les secteurs

---

<sup>1</sup> Selon Eurostat, l'enseignement supérieur correspond aux niveaux 5 (premier cycle de l'enseignement supérieur, ne conduisant pas directement à un titre de chercheur de haut niveau) et 6 (deuxième cycle de l'enseignement supérieur, conduisant à un titre de chercheur hautement qualifié) de la Classification Internationale Type de l'Éducation (CITE 1997).

d'activités, quelle que soit la profession considérée et depuis des décennies, on n'observe qu'une réduction peu significative et peu stable des inégalités salariales (Rubery et al. 2005 ; Plantenga et Remery 2006 ; Meulders et al. 2005 ; Maron et al. 2011). Il n'y a pas de pente naturelle vers l'égalité (Maruani 2003). Former les femmes et les sous-utiliser n'est pas une décision économique rationnelle. Plus que par la théorie du capital humain, c'est par la théorie de la discrimination que Becker aide à comprendre les mécanismes en œuvre : il y a discrimination quand des personnes d'égale capacité de production et de même qualification sont traitées différemment en fonction de leur sexe (Becker 1957; Blau et Ferber 1992).

Une des explications du paradoxe entre le niveau d'éducation supérieur des femmes et leur situation inférieure sur le marché du travail avancée dans la littérature tient à la répartition inégale des filles et des garçons entre les différentes filières d'études. Au sein des établissements d'enseignement supérieur de l'Europe des 27, les étudiantes représentent respectivement 72% et 78% dans les filières santé et sciences de l'éducation alors qu'elles ne sont que 25% des effectifs dans les filières ingénierie, industrie de transformation et construction et 38 % dans les filières sciences, mathématiques et informatique (Eurostat 2009). La question qu'il faut alors se poser est celle de savoir si les filières d'études dominées par les hommes sont associées à de meilleures chances de décrocher un emploi stable et bien rémunéré sur le marché du travail ? Il n'existe ni en Europe ni en Belgique de données sur le chômage par filière d'éducation. Une étude a été menée en France par l'Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques (INSEE) sur les écarts de salaires entre les hommes et les femmes en fonction de leur niveau et orientation d'étude. « *Malgré leur niveau de formation plus élevé, les femmes sont moins bien payées que les hommes. Plus fréquent chez les femmes, le temps partiel explique en « grande partie » ces écarts de salaires en début de vie active... Par ailleurs, un autre élément doit aussi être pris en compte : l'orientation. Pendant leurs études, les femmes s'orientent davantage vers des domaines d'activité moins rémunérateurs, tels que les sciences humaines et sociales et les services, alors qu'à l'inverse, les hommes choisissent davantage les domaines de la production et des sciences exactes et naturelles, qui conduisent en général à une meilleure insertion professionnelle. Par conséquent, l'orientation choisie par les femmes tend à les fragiliser à la fois au niveau de leur rémunération et de leur insertion professionnelle.* » (Mainguené et Martinelli 2010).

Pour récapituler, malgré la croissance impressionnante du pourcentage de femmes parmi les diplômés à tous les niveaux, la situation des hommes et des femmes sur le marché du travail reste caractérisée par des inégalités persistantes. Un des facteurs explicatifs serait la répartition inégale des femmes et des hommes entre les différentes filières d'étude, avec les hommes plus présents dans les filières associées à une meilleure insertion professionnelle et dotées de salaires plus élevés tandis que les femmes se retrouvent davantage dans des filières ne garantissant pas

une aussi bonne insertion sur le marché du travail. Cependant, la répartition inégale des hommes et des femmes entre les différentes filières d'étude n'explique pas à elle seule les multiples désavantages encourus par les femmes sur le marché du travail. Même parmi les travailleurs à niveau et orientation d'étude égaux, des écarts de genre s'observent, comme l'a mis en évidence l'étude "Mutationnelles" sur base de l'analyse des résultats d'une enquête du CNISF (Conseil national des ingénieurs et scientifiques de France) : l'écart salarial entre les hommes et les femmes ingénieurs est flagrant, 26% en moyenne en 2010 (Schmuck 2011).

Autre constat inquiétant : la féminisation de la population étudiante ne se traduit pas par une hausse du pourcentage de femmes aux échelons les plus élevés de la carrière académique et dans les instances décisionnelles des universités : de majoritaires parmi les étudiants des deux premiers cycles, on perd les femmes au niveau du doctorat et d'égaux parmi les assistants, les femmes laissent petit à petit la place aux hommes pour n'être plus que 11% parmi les professeurs ordinaires en Belgique. Selon les chiffres de She Figures 2009 (EC 2009), la proportion de femmes parmi les professeurs ordinaires varie entre 32% en Roumanie et 2% à Malte. Avec un pourcentage de 11%, la Belgique se trouve au niveau des pays où la situation est la moins favorable, la moyenne européenne est de 19%. L'entrée massive des jeunes filles à l'université depuis les années 70 et son corollaire, la féminisation, ont conduit à une distribution singulière en Europe: les professeurs des universités sont à 68-98% des hommes et ils enseignent à entre 51 et 64% de filles (Eurostat 2009). « *On est donc passé du principe de ségrégation (des femmes enseignantes pour des écoles de filles) à une mixité hiérarchisée* » (Cardi 2005:51). La question est de savoir si l'évaporation des femmes à chaque étape de la carrière universitaire constitue un phénomène structurel lié aux règles du jeu promotionnel universitaire et qui résulte directement de la division sexuée du travail, ou qu'il s'agit plutôt de l'aboutissement de pratiques et stratégies différenciées selon le sexe ou de la discrimination pure et simple ? (Latour et Le Feuvre 2006). Quoi qu'il en soit, l'exclusion des femmes des postes les plus élevés de la carrière universitaire ne rime guère avec l'image de l'université dépositaire de valeurs universelles au nom desquelles les différences, les clivages entre les classes et les sexes sont neutralisées. En réalité, étant donné la faible part des femmes professeuses, ce sont plutôt les hommes qui ont forgé ces valeurs dites universelles, et en cela, « *l'université est colorée au masculin et l'universel est le travestissement du masculin neutre* » (Mosconi 1989 citée par Cardi 2005:61).

La faible part des femmes dans les organes de décision des universités et centres de recherche est également sans appel, les hommes détiennent le pouvoir, déterminent les orientations et le financement de la recherche, sans doute de façon biaisée. En Europe, seuls trois pays nordiques (Suède, Finlande et Norvège) ont une proportion de femmes au sein des commissions scientifiques qui dépasse les 40%, dans la plupart des pays, cette part n'atteint même pas un cinquième (EC 2009). « *En*

*admettant seulement certaines personnes et idées et en refusant l'accès à d'autres, les « gatekeepers » influencent la définition des domaines scientifiques et la hiérarchie des chercheurs à l'intérieur de chacun de ces domaines, l'allocation des ressources aux différents agendas scientifiques, le flux d'informations, l'établissement de normes ainsi que le développement, l'agenda et l'image externe de la communauté scientifique »* (traduction de l'anglais de Merton 1973 cité par Addis 2010:32). Les actions et décisions des « gatekeepers/contrôleurs » sont guidées par l'homosociabilité. Comme l'expliquent Pigeyre et Valette (2004:179) : « *Des travaux relatifs aux procédures de sélection soulignent leur grande soumission aux biais de jugement (Benschop et Brouns 2003). La définition du profil du poste est souvent élaborée à partir de l'image d'un homme occupant le poste. Et l'évaluation des qualifications académiques et les interviews des candidats sont soumises aux effets implicites des biais de similarité et aux stéréotypes de rôle, dans la mesure où les commissions de sélection sont généralement constituées de pairs masculins agissant par cooptation* ». Il y a là donc un argument épistémologique convaincant pour plus de parité au sein des organes de décision: une composition des organes qui reflèterait plus étroitement la composition de la société plus large garantirait la formulation de questions de recherche plus diverses et produirait plus de recherches multi-dimensionnelles (Husu 2007).

La question des inégalités entre femmes et hommes se pose bien évidemment en terme d'équité, mais elle se pose donc aussi en termes d'excellence et d'efficience : de nombreuses études ont montré comment la non prise en compte du genre et l'absence de considération pour les recherches féminines ont conduit à des gaspillages, à des erreurs d'interprétation et à des découvertes sous efficaces.

Des exemples d'aveuglement au genre peuvent être mis en avant dans l'ensemble des disciplines scientifiques. En économie, le biais androcentrique dans les hypothèses néoclassiques de base est de taille (Meulders et Plasman 2003): toute la théorie d'utilité se base sur le comportement rationnel d'un *Homo Oeconomicus* qui a pour choix travail rémunéré ou loisirs dans l'affectation de son temps. Il a fallu beaucoup de temps aux économistes pour comprendre que la vie ne se résumait pas à un choix entre travail rémunéré et loisirs. Un autre exemple frappant est l'invisibilité des femmes et de la famille dans l'analyse économique du comportement humain : même quand le genre est au cœur du sujet étudié, il est souvent ignoré comme en témoignent les études sur la pauvreté qui partant du revenu du ménage prétendent déterminer le statut individuel face à la pauvreté de ses membres. Un exemple des effets négatifs du courant économique dominant sur la politique économique est la structure des systèmes de protection sociale qui font encore trop souvent référence au modèle patriarcal néoclassique plutôt que d'offrir des droits sociaux à tous indépendamment du sexe et de la situation familiale.

La médecine offre d'autres exemples de la façon dont l'aveuglement au genre peut conduire à des erreurs et des gaspillages: la recherche biomédicale, pour des raisons d'économie, continue d'utiliser nettement plus de sujets males que de sujets femelles, tant au niveau de l'expérimentation animale qu'au niveau des tests cliniques. Des protocoles basés sur des études menées sur un seul sexe sont généralisés et appliqués à toute la population. L'effet de la non prise en compte du genre est la mise en place de traitements convenants aux hommes dont les effets sur les femmes sont mal évalués entraînant des gaspillages considérables (Holdcroft 2007) et mettant en danger les femmes comme le montrent Kim et al. (2010) pour les maladies cardiovasculaires.

En ingénierie, l'entrée des femmes dans la force aérienne américaine dans les années 1990 a nécessité des modifications dans la conception des cockpits. Ces changements pour accueillir les femmes pilotes ont aussi bénéficié à de nombreux hommes de stature plus petite (Weber 1997). Il en a été de même chez Volvo où une équipe composée uniquement de chercheuses a conçu une voiture spécifiquement pour les femmes. Les multiples innovations, notamment en termes de visibilité (pour des personnes de plus petite taille) et d'aisance dans l'ouverture des portes, même si conçues pour les femmes, ont aussi amélioré l'expérience de conduite de nombreux hommes (Timm 2008).

L'importance d'analyses en termes de genre est aussi avérée en sciences environnementales. Les premières recherches concernant les systèmes de production agricole étaient basées sur l'hypothèse que les hommes étaient les agriculteurs et les forestiers tandis que les femmes s'occupaient de la maison. Cependant, dans certaines régions du monde, les femmes sont majoritaires dans l'agriculture et la sylviculture vivrières et possèdent donc un savoir spécialisé des plantes et des graines. Une participation plus large à la recherche a donc permis d'améliorer le rendement agricole, la préservation de la biodiversité et la récolte durable. Comme le montrent Fortmann, Ballard et Sperling (2008), reconnaître les contributions des femmes a conduit à de l'innovation méthodologique dans les pratiques de gestion et les politiques en sciences environnementales.

Cette liste peut être complétée avec des illustrations en archéologie, en paléanthropologie, en géographie, etc., repris notamment par Schiebinger (2008), qui montrent que la parité en matière de recherche est source d'efficacité, de créativité et d'innovation. C'est dans cette perspective que s'inscrit notre étude.

En 2001, le Département d'économie appliquée de l'Université Libre de Bruxelles avait déjà réalisé pour la Ministre Françoise Dupuis en charge de l'enseignement supérieur et de la recherche scientifique une étude portant sur la représentation des femmes dans la recherche au sein des institutions universitaires de la Communauté française, *Alma Mater, Homo Sapiens* (De Henau et Meulders 2003). Les principaux résultats de cette étude étaient les suivants:

- Alors que la féminisation de la population étudiante est l'un des facteurs marquants de l'évolution observée au cours des trente dernières années en Communauté française et en Europe, le corps académique des universités reste profondément marqué par une ségrégation verticale importante.
- Une ségrégation existe également quant à la répartition des hommes et des femmes par discipline scientifique.
- Un rattrapage automatique semble utopique en moins d'une génération pour le personnel académique, puisque les proportions de femmes à chaque niveau sont largement inférieures aux pourcentages correspondants de femmes parmi les étudiants diplômés de la même génération.
- La faible part des femmes dans les instances décisionnelles des universités et du FNRS révèle l'existence d'un fort plafond de verre.

Dix ans plus tard, en 2011, les Ministres Fadila Laanan et Jean-Claude Marcourt nous ont donné l'opportunité de mesurer les évolutions qui se sont produites, d'en analyser les causes et de proposer des politiques susceptibles de corriger les inégalités observées. Ce sont les résultats de cette étude qui sont présentés dans cette publication.

L'objectif est de mettre en évidence les évolutions des populations étudiantes au cours des dix dernières années dans les différentes universités francophones de Belgique<sup>2</sup> et d'analyser la représentation des femmes aux différents niveaux de la carrière académique afin de tester l'hypothèse du cheminement spontané vers plus d'égalité. Il s'agira de présenter et d'analyser les évolutions et de s'intéresser aux causes des inégalités constatées ainsi qu'aux politiques qui pourraient être mises en œuvre pour les corriger.

Cette étude se base sur une analyse des données chiffrées du Conseil des Recteurs (CRef) et d'Eurostat, sur un examen approfondi de la littérature relative au thème femmes et science et sur les réponses à deux questionnaires qui ont été envoyés aux professeurs des universités francophones de Belgique et aux docteurs qui ont défendu leur thèse il y a une dizaine d'années.

Le premier chapitre présente les résultats de deux analyses détaillées, l'une portant sur l'évolution du nombre d'étudiants et d'étudiantes dans les différentes filières et aux différents niveaux d'études, l'autre sur l'évolution du nombre d'hommes et de femmes dans le corps académique des différentes facultés et aux différents échelons de la carrière universitaire. Ces analyses permettent d'identifier les points de charnière de la déféminisation ou de l'attrition des femmes, étudiantes ou académiques.

---

<sup>2</sup> Il s'agit des universités suivantes: Université de Liège (ULG), Université Catholique de Louvain (UCL), Université Libre de Bruxelles (ULB), Université de Mons (UMONS), Facultés Universitaires Notre-Dame de la Paix (FUNDP), Facultés Universitaires Saint-Louis (FUSL), Facultés Universitaires Catholiques de Mons (FUCAM).

Le deuxième chapitre s'attache aux causes des inégalités observées. Il s'agit de s'interroger sur les déterminants du paradoxe qui fait que la féminisation de la population étudiante ne se traduit pas par une hausse du pourcentage de femmes aux échelons les plus élevés de la carrière académique. Dans la littérature, les causes des inégalités renvoient soit aux femmes mêmes, insistant sur l'inégale division des tâches ménagères et éducatives qui obère les trajectoires professionnelles des femmes (Marry 2010), soit au mode de fonctionnement des universités et au modèle masculin qu'il véhicule et privilégie. L'analyse des causes des inégalités stagnantes basée sur la littérature et l'analyse des expériences étrangères est complétée par les avis recueillis dans deux enquêtes.

Le troisième chapitre est consacré aux mesures et politiques à mettre en œuvre. Il s'agit de dresser un panorama des mesures, politiques et initiatives entreprises en Belgique et à l'étranger pour corriger les écarts de genre qui partout continuent de traverser le monde académique ainsi que d'étudier leur efficacité à partir d'évaluations qui en ont été faites et documentées.

La conclusion propose des recommandations quant aux politiques qui pourraient être mises en place pour que les universités francophones de Belgique prennent conscience et combattent les inégalités genre.



## CHAPITRE I : LE CONSTAT

### *INTRODUCTION*

Une condition préalable à toute réflexion sur les inégalités dans les universités ainsi qu'à toute action ou initiative de lutte contre la discrimination est la mise en évidence des disparités et de leur évolution. Il est donc important de récolter des données sexuées à intervalles réguliers et de procéder à une analyse systématique et périodique des évolutions. C'est précisément l'objectif de ce premier chapitre, faire le constat des inégalités entre femmes et hommes dans les universités francophones de Belgique et analyser leur évolution au cours de la dernière décennie.

Au niveau de la population étudiante, il s'agira de mesurer l'évolution au cours des dix dernières années du nombre de filles et de garçons inscrits et diplômés par niveau d'études et par filière.

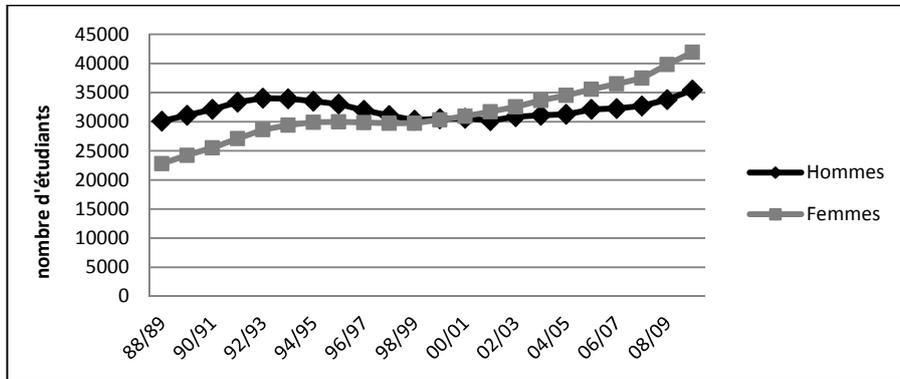
Au niveau du personnel scientifique et académique, nous analyserons, dans un premier temps, l'évolution de la part des femmes aux différents niveaux de la carrière universitaire sur la période entre 1999/2000 et 2009/2010. Ensuite, l'analyse sera désagrégée par âge, temps de travail, niveau et filière d'études.

La troisième section analyse la représentation des femmes et des hommes au sein des organes de décision des universités et du Fonds National de la Recherche Scientifique (FNRS).

#### *1.1. LA POPULATION ÉTUDIANTE*

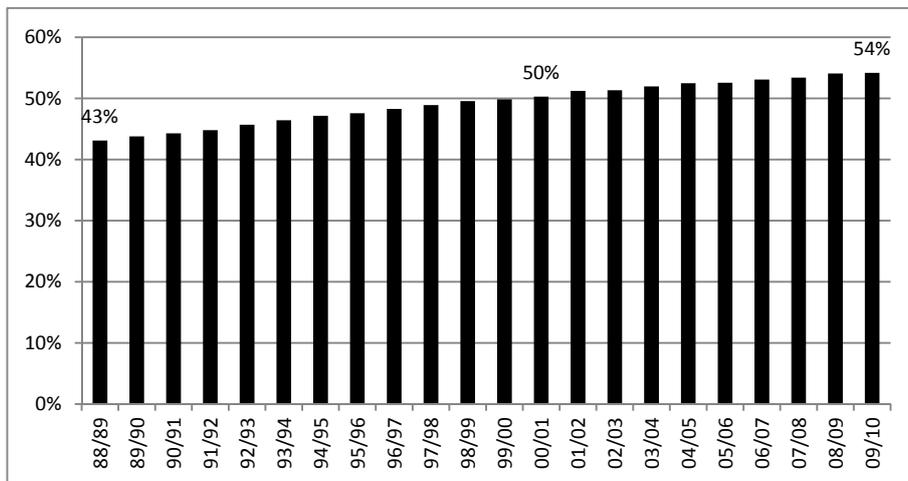
En vingt et un ans, entre 1988 et 2009, le nombre d'étudiants est passé de 52884 à 77346 dans les universités francophones de Belgique (graphique 1.1); au cours de la même période, le pourcentage d'étudiantes a augmenté de 43% à 54 % (graphique 1.2). Depuis 2000, les filles sont majoritaires parmi les étudiants et leur pourcentage ne tend pas à se stabiliser (graphique 1.2).

**Graphique 1.1: Nombre d'étudiants par sexe dans les universités francophones de Belgique (1988-2009)**



Source: Calculs propres sur base des données du CRef

**Graphique 1.2: Pourcentage de femmes parmi les étudiants des universités francophones de Belgique (1988-2009)**



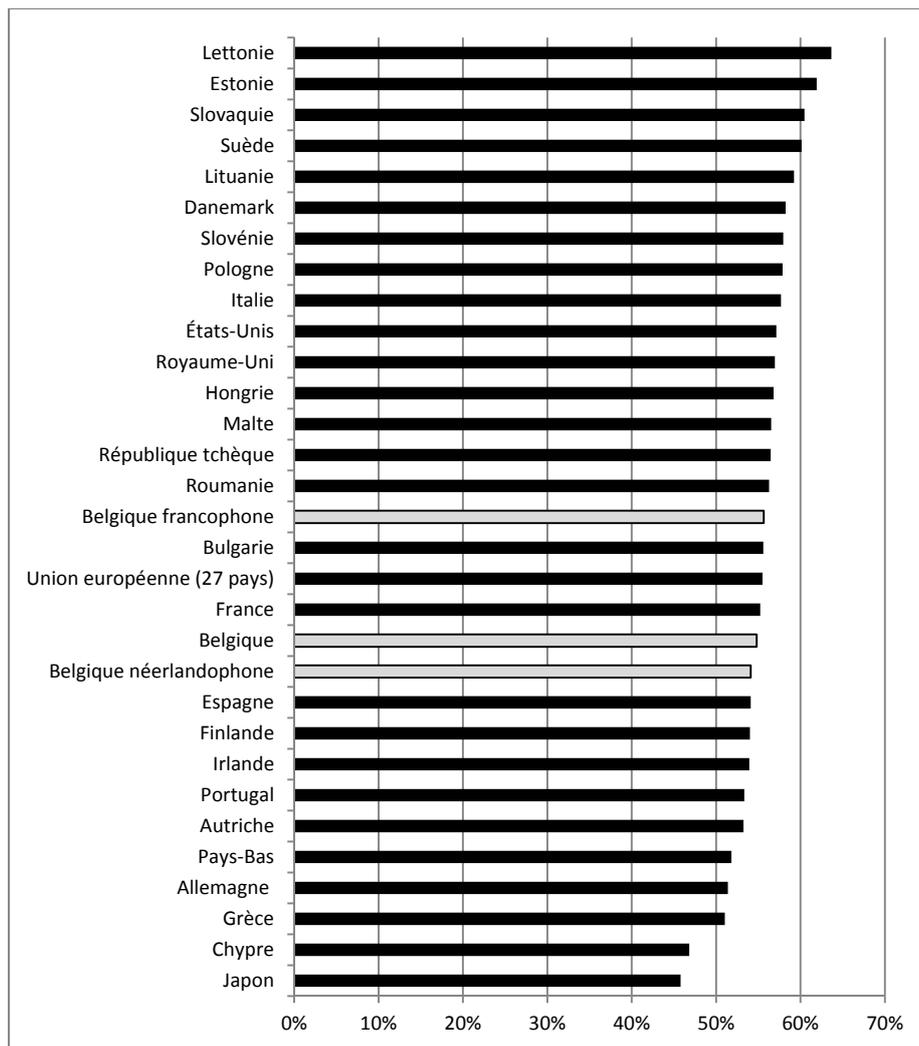
Source: Calculs propres sur base des données du CRef

Ces chiffres sont comparables à ceux observés au niveau de l'Union Européenne (EU27) où les étudiantes représentaient en moyenne 56% des effectifs de l'enseignement supérieur en 2009. Dans tous les pays de l'Union Européenne à l'exception de Chypre, le pourcentage de femmes parmi les étudiants de l'enseignement supérieur dépasse les 50% (graphique 1.3).

La Belgique affiche un pourcentage de 55%, proche de la moyenne européenne, la part des étudiantes est légèrement plus élevée dans les universités francophones

(56%) que dans les néerlandophones (54%). Dans certains pays, la proportion d'étudiantes dépasse les 60%, c'est le cas en Suède, en Slovaquie, en Estonie et en Lettonie. En ce qui concerne les pays situés hors Union Européenne, le Japon compte 46% d'étudiantes et les États-Unis 57%.

**Graphique 1.3: Proportions d'étudiantes dans l'enseignement supérieur en Europe en 2009**

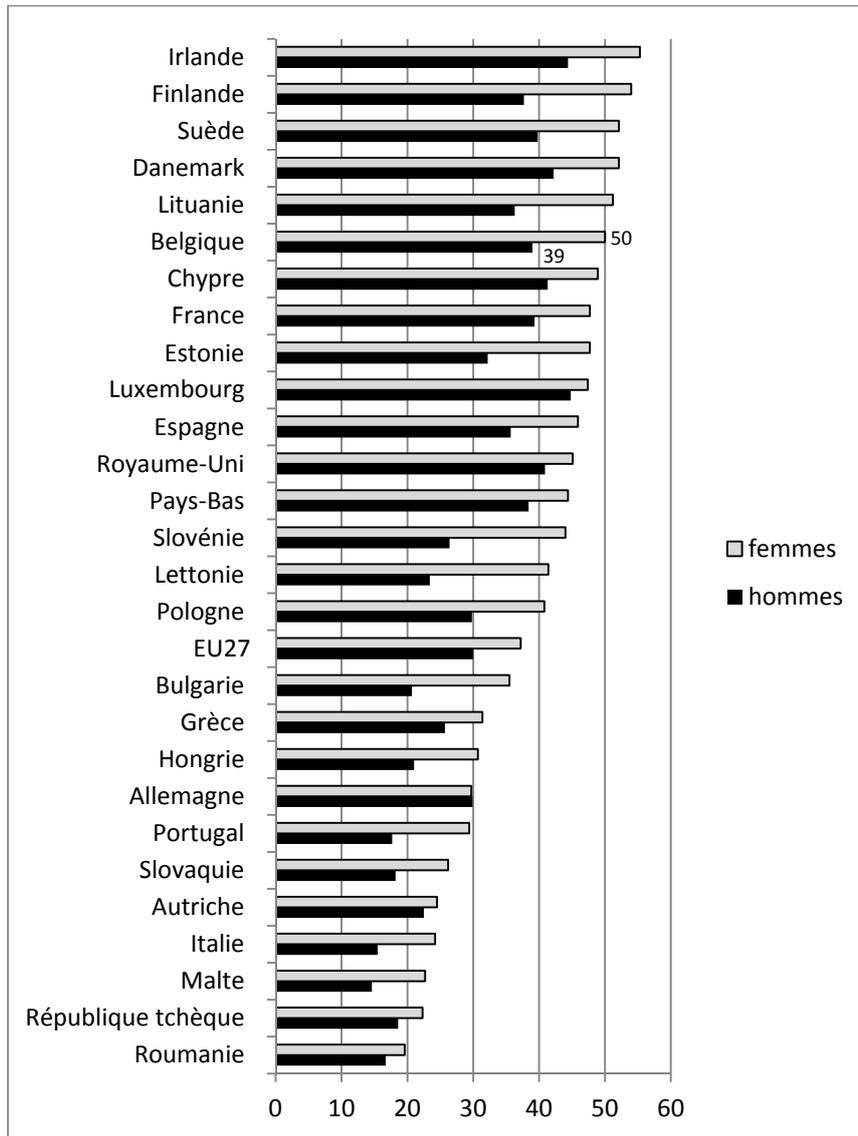


Source: Statistiques sur l'éducation et la formation, Eurostat 2009

La féminisation de la population étudiante se traduit par un écart croissant entre le niveau d'éducation des femmes et des hommes en Europe (graphique 1.4). En Belgique en 2010, 50% des femmes âgées de 30 à 34 ans ont un diplôme de l'enseignement supérieur alors que pour les hommes ce pourcentage n'est que de

39%. Dans tous les pays européens, le pourcentage de femmes de ce groupe d'âge diplômées de l'enseignement supérieur est plus élevé que celui des hommes et l'écart est élevé : il dépasse 10 points en Pologne, au Portugal, en Slovénie, en Finlande, en Belgique, en Estonie, en Irlande, en Espagne, en Lettonie, en Lituanie et en Suède.

**Graphique 1.4: Pourcentage de la population âgée de 30 à 34 ans diplômée de l'enseignement supérieur par sexe en 2010**



Source: Indicateurs Europe 2020, Eurostat 2010

### **I.1.1. ANALYSE PAR NIVEAU D'ÉTUDES**

Si on s'intéresse aux différents niveaux des études universitaires (tableau 1.1), on constate :

- en ce qui concerne le premier cycle d'études, le nombre de femmes inscrites a augmenté de 77% et le nombre d'hommes inscrits de 63%, la proportion de femmes est passée de 51% à 53% parmi les inscrits du premier cycle et parmi les diplômés du premier cycle, elle est passée de 55% en 1999/2000 à 58% en 2009/2010. A ce niveau, les taux de réussite des femmes sont donc supérieurs à ceux des hommes.
- L'interprétation des chiffres au niveau du deuxième cycle est plus difficile du fait de la réforme de Bologne qui entraîne la disparition de programmes de troisième cycle (DEA et DES) et leur inclusion dans le master de deuxième cycle. Au niveau du deuxième cycle au sens strict, on constate que le nombre de garçons inscrits a diminué de 3% alors que le nombre de filles inscrites a augmenté de 22%. Cependant, le nombre de garçons et de filles diplômés a augmenté de 17% et de 43% respectivement. A ce niveau, le pourcentage de femmes diplômées est supérieur au pourcentage de femmes inscrites (53% contre 51%).
- Au niveau du doctorat, les femmes, même si leur nombre a fort augmenté, ne représentent que 44% des inscrits et 42% des diplômés. Le plus faible pourcentage de femmes parmi les diplômés que parmi les inscrits témoigne simplement d'un effet de retard puisque 6 ans auparavant (la durée moyenne pour réaliser une thèse de doctorat), en 2003/2004, les femmes représentaient 40% des inscrits au doctorat.

**Tableau 1.1: Effectifs des étudiantes et étudiants selon le niveau d'études dans l'ensemble des universités francophones de Belgique (1999/2000 et 2009/2010)**

Niveaux d'études	Proportions d'étudiantes*		Taux de croissance**	
	F99/00	F09/10	H	F
inscriptions 1 <sup>er</sup> cycle	51%	53%	63%	77%
diplômes 1 <sup>er</sup> cycle	55%	58%	10%	22%
inscriptions 2 <sup>e</sup> cycle	51%	57%	-3%	22%
diplômes 2 <sup>e</sup> cycle	53%	57%	17%	43%
inscriptions doctorat	35%	44%	111%	201%
diplômes doctorat	34%	42%	35%	95%
total inscriptions	49%	54%	20%	41%
total diplômes	52%	57%	-2%	19%

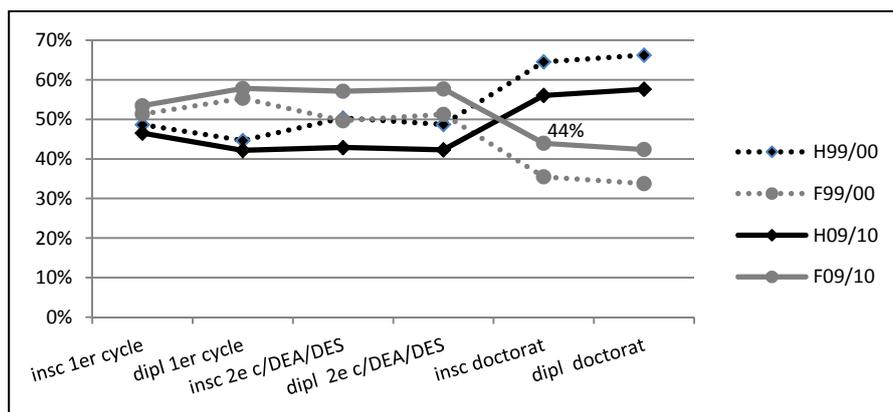
\*part des étudiantes dans le total des inscrits/diplômés;

\*\*  $((H09/10 - H99/00)/(H99-00) \times 100$  ;  $((F09/10 - F99/00)/(F99-00) \times 100$

Source: Calculs propres sur base des données du CRef

L'analyse par niveau d'études révèle que le doctorat constitue le point d'inversion de l'avantage numérique des femmes puisque le pourcentage de doctorantes n'est plus que de 44%. Cette inversion est illustrée par la courbe en forme de ciseaux (graphique 1.5) que l'on retrouve dans la plupart des pays européens (Latour 2008).

**Graphique 1.5: Proportion de femmes et d'hommes selon le niveau d'études dans les universités francophones de Belgique (1999/2000 et 2009/2010)**

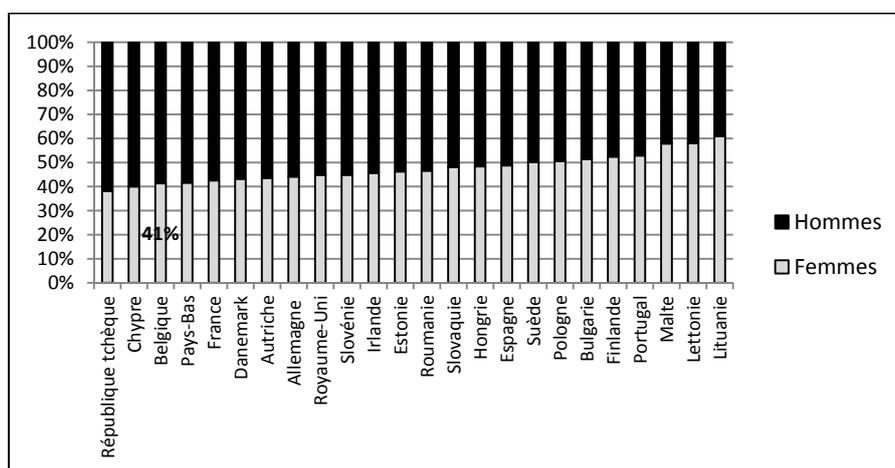


Source: Calculs propres sur base des données du CRef

Entre 1999/2000 et 2009/2010, le pourcentage de femmes parmi les inscrits et les diplômés a augmenté remarquablement à tous les niveaux : le ciseau s'écarte dans sa première partie car le pourcentage de femmes continue de croître aux deux premiers niveaux et se resserre dans la deuxième où, même si le pourcentage de femmes reste inférieur, il se rapproche lentement de l'égalité.

Une comparaison entre les pays de l'union européenne pour lesquels les données sont disponibles (graphique 1.6) révèle que la part des femmes parmi les docteurs diplômés en 2009 varie entre 38% en République Tchèque et 61% en Lituanie; en Belgique, la proportion de femmes est de 41%. Aux Etats-Unis et au Japon, les parts s'élèvent à 52% et 27% respectivement (Eurostat 2009).

**Graphique 1.6: Parts des hommes et des femmes parmi les docteurs diplômés en 2009**



Source: Statistiques sur l'éducation et la formation, Eurostat 2009

Les chiffres témoignent donc d'une entrée massive des femmes dans les universités francophones de Belgique, leur proportion parmi les étudiants n'a pas cessé d'augmenter depuis vingt ans. Elles ne s'imposent pas seulement par leur présence mais aussi par leurs performances académiques. Si leur proportion parmi les inscrits au doctorat a aussi fortement augmenté, elles restent cependant moins nombreuses que les hommes à s'inscrire à ce niveau et à soutenir une thèse de doctorat. Ces phénomènes s'observent dans les différentes universités francophones de Belgique.

### I.1.2. ANALYSE PAR SECTEUR D'ÉTUDES

L'analyse par secteur d'études indique cependant que la distribution par sexe des étudiants entre les facultés n'est pas égale. Et cette observation est générale en Europe : malgré la présence massive des étudiantes à l'université et leurs meilleures performances, la division sexuée de l'orientation demeure, selon les termes de

Baudelot et Establet (2001), une affaire « planétaire » : le secteur des sciences demeure le moins féminisé. Au sein des établissements d'enseignement supérieur de l'Europe des 27, les étudiantes représentent respectivement 72% et 78% dans les filières Santé et Sciences de l'éducation alors qu'elles ne sont que 25% des effectifs dans les filières ingénierie, industrie de transformation et construction et 38 % dans les filières sciences, mathématiques et informatique (Eurostat 2009). Il convient toutefois, selon nous, de ne plus ressasser ce débat en termes de choix et de préférences des filles car l'analyse des données témoigne d'un phénomène plus profond : le désintérêt de tous les étudiants pour les filières sciences, tant pour les garçons que pour les filles et la lame de fond que constitue l'entrée massive des étudiantes dans la majorité des filières.

Une analyse comparant trois grands secteurs d'études – Sciences humaines et sociales, Sciences et Sciences de la santé – montre qu'en Belgique francophone, c'est le secteur des sciences humaines qui attire le plus les étudiants : 57% des étudiants sont inscrits en sciences humaines en 2009/2010 contre 20% en sciences et 24% en sciences de la santé. La ventilation par sexe indique que 62% des étudiantes et 50% des étudiants se retrouvent dans les sciences humaines et sociales, contre 11% des femmes et 29% des hommes en sciences et 27% des femmes et 20% des hommes en sciences de la santé.

Entre les années académiques 1999/2000 et 2009/2010, la croissance du nombre d'étudiants et d'étudiantes a été la plus forte dans les sciences humaines : 35% contre 21% pour les sciences et 31% pour les sciences de la santé. Quel que soit le domaine, la croissance fut toujours nettement plus forte pour les femmes que pour les hommes. C'est cette différence dans la dynamique de croissance qui explique l'éviction progressive des hommes des sciences humaines et de la santé et le rattrapage lent des femmes dans les facultés des sciences. Le pourcentage de femmes inscrites a augmenté de 56 à 59% en sciences humaines, de 27 à 30 % en sciences et de 55 à 60% en sciences de la santé.

Une double désagrégation de l'analyse par secteur d'étude et niveau d'étude révèle que les femmes sont plus nombreuses que les hommes à s'inscrire en premier et en deuxième cycle dans les secteurs des sciences humaines et sociales et dans le secteur de la santé. Dans les trois secteurs, leur proportion est plus élevée parmi les diplômés que parmi les inscrits, ce qui témoigne de taux de réussite supérieurs.

En ce qui concerne le doctorat, la chute de la proportion de femmes (comparé avec leur proportion parmi les étudiants et diplômés des premier et deuxième cycles) est importante dans les secteurs des sciences humaines et sociales et dans le secteur de la santé, alors qu'en faculté des sciences, leur proportion reste stable, la probabilité pour une étudiante diplômée du deuxième cycle de faire une thèse de doctorat est donc plus élevée dans le secteur des sciences qui est le moins féminisé.

La proportion de femmes parmi les étudiants inscrits au doctorat a augmenté dans les trois secteurs : de 41 à 50% en sciences humaines, de 30 à 34% en sciences et de 43 à 55% en sciences de la santé.

Toutefois, la proportion de femmes qui obtiennent un diplôme de doctorat est supérieure au pourcentage de femmes inscrites au doctorat en sciences (35%) et en sciences de la santé (56%). Dans le secteur des sciences humaines et sociales, par contre, le pourcentage est inférieur (45%).

L'analyse de l'âge moyen de la soutenance de thèse sur la période entre 2004 et 2009 (tableau 1.2) révèle que les femmes sont généralement plus jeunes que les hommes lorsqu'elles soutiennent leur thèse. C'est dans le secteur des sciences que l'âge moyen à la soutenance est le plus bas (30 ans pour les femmes et 31 ans pour les hommes). On peut en conclure qu'aucun effet dû à la maternité ne s'observe quant au temps mis à soutenir la thèse de doctorat, ceci pouvant être dû à un effet de report de la maternité.

**Tableau 1.2: Age moyen des souteneurs de thèse (moyenne 2004-2009)**

	Sciences hum. et soc.	Sciences	Sciences de la santé	Total
Femmes	33.3	29.9	31.9	31.4
Hommes	35.5	30.9	34.5	32.8
Total	34.6	30.6	33.2	32.2

**Source:** Calculs propres sur base des données du CRef

Cette analyse par grand secteur d'études révèle donc que la féminisation de la population étudiante des universités francophones de Belgique ne s'est pas traduite par une distribution égale des garçons et des filles au travers les filières d'études, le secteur des sciences demeure le moins féminisé. Cependant, quel que soit le domaine, la croissance du nombre d'étudiants observée entre 1999/2000 et 2009/2010 fut toujours nettement plus forte pour les femmes que pour les hommes ce qui explique l'éviction progressive des hommes des sciences humaines et de la santé et le rattrapage lent des femmes dans les facultés des sciences. Même si la proportion de femmes a augmenté dans les trois secteurs d'études au niveau du doctorat (tout en restant inférieur à celle des hommes en Sciences), on retrouve à ce niveau d'études une part plus faible de femmes qu'au niveau des inscrits et diplômés des deux premiers cycles dans les secteurs des sciences humaines et sociales et des sciences de la santé. En faculté des sciences, leur proportion reste stable. La probabilité pour une étudiante diplômée du deuxième cycle de faire une thèse de doctorat est donc plus élevée dans le secteur des sciences qui est le moins féminisé. La maternité ne semble pas avoir d'effet étant donné qu'en moyenne les femmes soutiennent leur thèse à un âge plus bas que les hommes.

### **I.1.3. ANALYSE PAR FILIÈRE/SOUS-SECTEUR D'ÉTUDES**

L'analyse au niveau des trois grands secteurs masque de fortes différences entre sous-secteurs. Une analyse plus fine des domaines peut être faite pour les étudiants de première génération<sup>3</sup>, qui s'inscrivent pour la première fois à l'université (tableau 1.3).

En 2009/2010, dans le secteur des sciences humaines, c'est dans les sciences psychologiques et de l'éducation (19%), en traduction et interprétation et en langues et lettres (23%) que les hommes sont les moins nombreux, ils sont entre 30 et 40% en sciences juridiques et en information et communication, 47% en sciences politiques et sociales et 46% en histoire, art et archéologie. Ils sont majoritaires en sciences économiques et de gestion (64%) et en philosophie (66%).

Dans le secteur des sciences, les femmes sont majoritaires en biologie où elles représentent 55% des étudiants, leur part est de 46% en mathématiques et 42% en géologie. Elles représentent 38% en agronomie et 26% en géographie et chimie. Leur proportion n'est que de 18% parmi les ingénieurs et de 6% parmi les informaticiens.

Dans le secteur des sciences de la santé, les hommes sont 55% en sciences de la motricité, 40% en médecine, 34% en dentisterie et 32% en pharmacie et en médecine vétérinaire.

Au niveau des premières inscriptions, les jeunes femmes sont majoritaires dans des filières qui accueillent 66% des étudiants qui s'inscrivent pour la première fois à l'université, leurs choix sont donc plus larges que ceux des garçons et pourtant le discours est toujours le même : pourquoi ne choisissent-elles pas l'informatique, les études d'ingénieur, la physique, la chimie, disciplines qui accueillent 8% des nouveaux inscrits, personne ne s'inquiète du faible pourcentage d'hommes en psychologie (19% des inscrits), en langues et lettres (23% des inscrits) ou parmi les vétérinaires (32% des inscrits). Pourtant, au vu des évolutions, il est temps de s'inquiéter de l'éviction des garçons de nombreuses filières et de la faiblesse relative de leurs résultats en premier et deuxième cycles.

---

<sup>3</sup> Un étudiant de première génération universitaire est un étudiant inscrit pour la première fois en première année du grade de bachelier (1ère année du 1er cycle de transition) et qui n'a jamais été inscrit auparavant dans une institution universitaire belge ou étrangère (CRef).

**Tableau 1.3 : Pourcentage d'étudiants de 1ère génération inscrits dans les différentes facultés des universités francophones de Belgique (2009/2010)**

	% d'étudiants masculins	% d'étudiants masculins et féminins inscrits dans ces filières
<b>sciences psychologiques et de l'éducation</b>	19%	7%
<b>langues et lettres</b>	23%	6%
sciences vétérinaires	32%	3%
sciences biomédicales et pharmaceutiques	32%	3%
sciences dentaires	34%	2%
<b>sciences juridiques</b>	37%	13%
<b>information et communication</b>	38%	5%
sciences médicales	40%	12%
<i>sciences biologiques</i>	45%	2%
<b>histoire, art et archéologie</b>	46%	4%
<b>sciences politiques et sociales</b>	47%	8%
<i>sciences mathématiques</i>	54%	1%
sciences de la motricité	55%	4%
<i>sciences géologiques</i>	58%	0%
<i>sciences agronomiques et ingénierie biologique</i>	62%	3%
<b>sciences économiques et de gestion</b>	64%	16%
<b>philosophie</b>	66%	1%
<i>sciences géographiques</i>	74%	1%
<i>sciences chimiques</i>	74%	1%
<i>sciences de l'ingénieur</i>	82%	6%
<i>sciences physiques</i>	84%	1%
<i>sciences informatiques</i>	94%	1%
<b>total</b>	47%	100%

**gras:** sciences humaines

*italique:* sciences

normal: sciences de la santé

**Source:** Calculs propres sur base des données du CRef

Nous avons utilisé la mesure descriptive de la ségrégation proposée par Hakim (1993) pour identifier les facultés à dominante masculine, mixtes et à dominante féminine (tableau 1.4). La classification se fait en ajoutant et en soustrayant 15 points de pourcentage au pourcentage moyen de femmes parmi les étudiants de

première génération inscrits (53% pour l'ensemble des étudiants inscrits à la fois en 2004/2005 et en 2009/2010). En 2004/2005 comme en 2009/2010, les facultés à dominante masculine sont donc celles où le pourcentage de femmes est inférieur à 38% de l'ensemble des étudiants, les facultés à dominante féminine sont celles où le pourcentage de femmes est supérieur à 68%, les autres étant les facultés mixtes. On observe que le nombre de facultés mixtes a diminué en cinq ans. La médecine vétérinaire est devenue une faculté à dominante féminine tandis ce que philosophie et agronomie sont devenues des facultés à dominante masculine.

**Tableau 1.4 : Facultés à dominante masculine, à dominante féminine et mixtes dans les universités francophones de Belgique (étudiants de 1ère génération en 2004/2005 et 2009/2010)**

	2004/2005		2009/2010	
	% d'étudiantes	% d'étudiants masculins et féminins	% d'étudiantes	% d'étudiants masculins et féminins
<b>facultés à dominante féminine</b>				
sciences psychologiques et de l'éducation	75%	9%	81%	7%
langues et lettres	77%	7%	77%	6%
sciences vétérinaires	64%	2%	68%	3%
sciences biomédicales et pharmaceutiques	74%	4%	68%	3%
TOTAL		20%		19%
<b>facultés mixtes</b>				
information et communication	60%	6%	62%	5%
sciences juridiques	63%	12%	63%	13%
sciences dentaires	61%	1%	66%	2%
sciences médicales	65%	8%	60%	12%
histoire, art et archéologie	59%	5%	54%	4%
sciences politiques et sociales	50%	8%	53%	8%
sciences biologiques	59%	4%	55%	2%
sciences géologiques	42%	0%	42%	0%
sciences mathématiques	43%	1%	46%	1%
sciences de la motricité	40%	4%	45%	4%
TOTAL		55%		51%
<b>facultés à dominante masculine</b>				
philosophie	44%	1%	34%	1%
sciences économiques et de gestion	37%	13%	36%	16%
sciences agronomiques et ingénierie biologique	40%	4%	38%	3%
sciences géographiques	34%	1%	26%	1%
sciences chimiques	37%	1%	26%	1%
sciences physiques	21%	1%	16%	1%
sciences de l'ingénieur	18%	7%	18%	6%
sciences informatiques	4%	2%	6%	1%
TOTAL		25%		30%

Source: Calculs propres sur base des données du CRef

Nous avons calculé l'indice de dissimilarité de Duncan et Duncan pour mesurer l'évolution de la ségrégation qui caractérise les étudiants de première génération en première année. Cet indice s'élève à 29.8% en 2009/2010 et à 31.4% cinq ans auparavant. Cela implique qu'environ 30% des étudiants devraient changer de faculté pour qu'il y ait une répartition égale des filles et des garçons entre les facultés en première année. Cet indice témoigne donc d'une stabilité dans le temps. On peut le comparer avec l'indice de ségrégation horizontale (entre secteurs d'activité) sur le marché du travail belge qui est de 20% en 2009 (EC 2010). Il paraît donc que, même si les sources de données et les méthodologies ne sont pas entièrement identiques, la ségrégation est plus forte dans l'enseignement supérieur que sur le marché du travail belge. Ceci correspond à l'image rendue par She Figures 2009 (EC 2009), la ségrégation est plus forte parmi les travailleurs hautement éduqués qu'en général sur le marché du travail.

**ENCADRÉ : CHÔMAGE ET FILIÈRES D'ÉTUDES**

En 2010, les jeunes femmes représentent 54% de la population étudiante des universités de la Communauté française de Belgique. La proportion d'étudiantes ne cesse d'augmenter depuis de nombreuses années créant ainsi un déséquilibre croissant entre le pourcentage de femmes et d'hommes diplômés. La croissance supérieure du nombre de femmes s'observe à tous les niveaux. Cependant, il persiste un phénomène persistant de ségrégation horizontale. Alors que de nombreuses études ont montré qu'il existe une corrélation négative entre le niveau d'éducation et le risque de chômage, les répercussions de cette ségrégation au niveau des filières d'études sur les parcours d'insertion sur le marché du travail restent peu investigués du fait de l'inexistence de statistiques belges sur les chômeurs hautement qualifiés par facultés.

Deux études permettent de répondre partiellement à la question du lien entre filière d'étude et facilité d'insertion sur le marché du travail. Cependant, ces deux études sont imprégnées d'un biais important étant donné qu'elles ne concernent que les diplômés qui s'inscrivent comme demandeurs d'emploi. On ne peut donc extrapoler ces observations, ni en déduire l'effet des diplômés par filière sur le chômage des jeunes.

Une étude du Forem (2011) aborde la transition école-emploi des jeunes demandeurs d'emploi sortis de l'enseignement en 2010 en analysant des données concernant les demandeurs d'emploi inscrits au Forem en 2010 et leur devenir dans les six mois qui ont suivi. Les ingénieurs en construction art-de-bâtir (95%) et en électricité (90%), les pharmaciens (82%), les romanistes (76%), les ingénieurs en électromécanique (75%), les informaticiens (75%), les ingénieurs en sciences chimiques et bio-industries (74%) et les ingénieurs en mécanique (72%) présentent les meilleurs taux d'insertion à six mois et la plus forte proportion d'insertion de plus de trois mois. Il s'agit donc essentiellement de filières à forte concentration masculine à l'exception des diplômés et diplômées en philologie romane et en sciences pharmaceutiques.

En 2010 l'Observatoire bruxellois de l'Emploi a également réalisé une étude sur les taux de sortie du chômage. Cette étude montre qu'en moyenne, le taux de sortie des universitaires s'élève à 76.3%. Il est le plus élevé pour les diplômés en sciences de la santé (88.7%) et en sciences appliquées (88.3%). Le taux de sortie des diplômés en sciences fondamentales suit à 77.1% et finalement, le taux est le plus faible pour les sortants de sciences humaines et sociales (73.6%) (Observatoire bruxellois de l'Emploi 2011:20).

**Sources :** Forem (2011) « L'insertion au travail des jeunes demandeurs d'emploi wallons sortis de l'enseignement en 2010 » ; Observatoire bruxellois de l'Emploi (2011) « Aperçu des besoins relatifs aux métiers scientifiques et technologiques ».

## ***1.2. LE PERSONNEL SCIENTIFIQUE ET ACADÉMIQUE***

La féminisation de la population étudiante des universités francophones de Belgique s'est poursuivie au cours des dernières années. Les filles ne s'imposent pas uniquement par leur présence mais également par leurs performances académiques. Cette section vise à mesurer dans quelle mesure l'entrée massive des filles à l'université s'est traduite par une hausse comparable du pourcentage de femmes parmi les enseignants.

Dans un premier temps, l'évolution de la part des femmes aux différents niveaux de la carrière universitaire est analysée sur la période entre 1999/2000 et 2009/2010. Deuxièmement, l'analyse est désagrégée par âge afin de comparer l'âge moyen des hommes et des femmes aux différents niveaux de la carrière académique. Troisièmement, nous vérifions si au sein des universités, comme sur le marché du travail belge dans son ensemble, le temps partiel est plus répandu parmi les femmes. Enfin, l'analyse est détaillée par secteur et niveau d'études à l'image de ce que nous avons fait pour la population étudiante dans la section précédente.

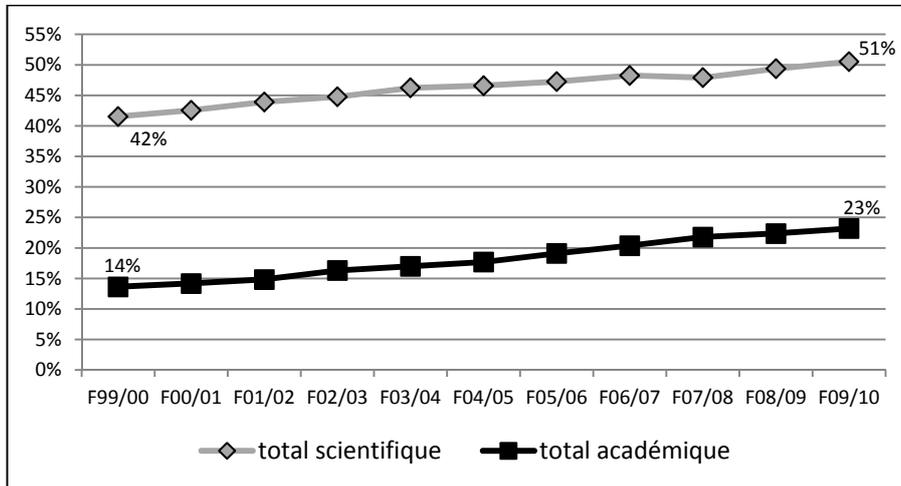
### **1.2.1. EVOLUTIONS**

Entre le 1<sup>er</sup> février 2000 et le 1<sup>er</sup> février 2010, le pourcentage de femmes dans le corps scientifique des universités francophones de Belgique est passé de 41.5% à 50.5%. Dans le corps académique, il a augmenté de 13.6% à 23.2 % (graphique 1.7). Ces chiffres globaux indiquent deux tendances : une dégradation des taux d'encadrement qui sont passés de 17 étudiants par enseignant à 19.3 en 10 ans et une hausse de la part des femmes au sein des deux groupes. Cette hausse masque cependant de fortes différences entre les niveaux de la carrière<sup>4</sup>. Si, en 10 ans, la proportion de femmes a augmenté à tous les niveaux de la carrière académique, c'est aux niveaux les plus bas qu'elle a augmenté le plus (graphique 1.8). Parmi les assistants, elles sont 49.5% en 2010 alors qu'elles n'étaient que 44% en 2000. C'est donc au niveau le plus bas de la carrière, au niveau du personnel scientifique qui n'est pas nommé à titre définitif que la parité est observée en 2010. Parmi le corps scientifique nommé à titre définitif, les femmes ne représentent que 39% en 2010 même si ce pourcentage a augmenté depuis 2000 quand il était de 31%.

---

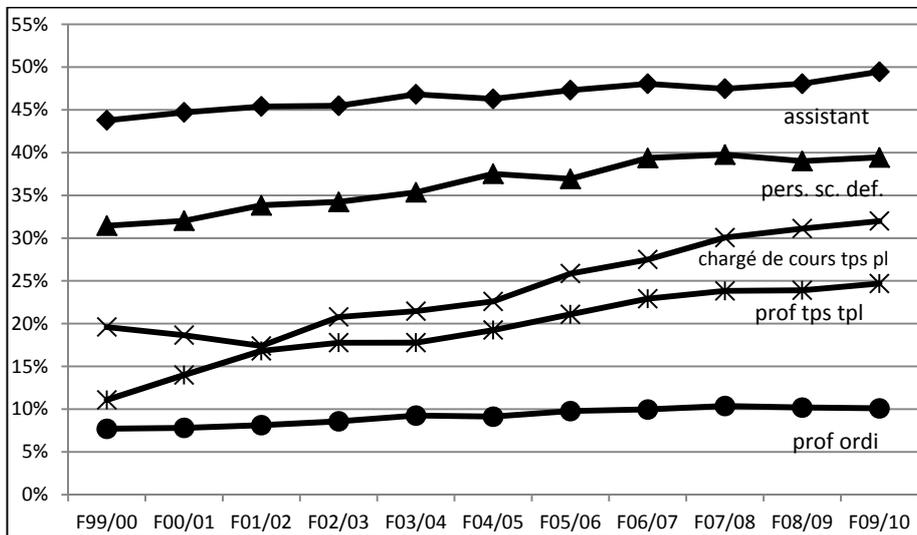
<sup>4</sup> Dans le cadre de cette étude, nous avons distingué cinq niveaux de postes reprenant les différentes étapes du parcours scientifique et académique : 2 niveaux concernant le corps scientifique : assistant/assistante et personnel scientifique définitif (premier assistant/première assistante, chefs/cheffes de travaux et agrégés/agrégées de faculté); 3 niveaux concernant le corps académique : chargé/chargée de cours à temps plein, professeur/professeure à temps plein et professeur/professeure ordinaire. Ces grades ne constituent pas la totalité des postes scientifiques et académiques dans les universités, mais ils en représentent une large majorité. L'analyse est faite en équivalents temps plein (ETP) étant donné que c'est la seule mesure appropriée pour faire une analyse comparative entre femmes et hommes.

**Graphique 1.7: Évolution de la part des femmes dans les corps scientifique et académique en ETP (1999/2000 à 2009/2010)**



Source: Calculs propres sur base des données du CRef

**Graphique 1.8: Évolution de la part des femmes dans chaque poste en ETP (1999/2000 à 2009/2010)**



Source: Calculs propres sur base des données du CRef

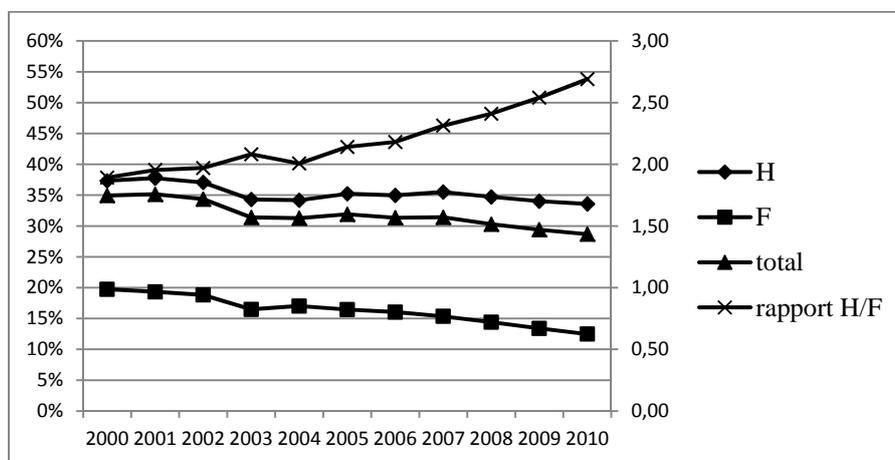
En ce qui concerne le corps académique, malgré un déclin observé en 2001/2002, la part des chargées de cours n'a cessé de croître, elle est passée de 20% en 2000 à 32% en 2010. L'évolution la plus nette est observée chez les professeures à temps

plein dont la proportion a plus que doublé en dix ans (passant de 11% à 25%). C'est au niveau des professeurs ordinaires, niveau le plus élevé de la carrière académique, que l'augmentation du pourcentage de femmes fût la plus faible : elle est passée de 8% à 10%.

Même si dans le corps académique le nombre de femmes a augmenté alors que le nombre d'hommes est resté stable, l'écart reste beaucoup plus important que dans le corps scientifique. Les femmes en 2010 sont 10% des professeurs ordinaires, 25% des professeurs à temps plein et 32% des chargés de cours à temps plein. On retrouve toujours l'image du tuyau percé et du plafond de verre.

La difficulté croissante à obtenir la promotion à l'ordinariat est illustrée par le graphique 1.9 qui montre que, quel que soit le sexe, le pourcentage de professeurs ordinaires dans le total du personnel académique diminue (échelle de gauche), mais que la difficulté est plus grande pour les femmes compte tenu de l'évolution du rapport hommes/femmes (échelle de droite) : l'écart s'est creusé entre 2000 et 2010 puisque de 1,89 le rapport de force est passé à 2,69.

**Graphique 1.9: Évolution de la part des professeurs/professeures ordinaires dans le total du personnel académique, par sexe et en ETP (1999/2000 à 2009/2010)**



Source: Calculs propres sur base des données du CRef

On peut de manière théorique évaluer un taux de rattrapage qui indique le nombre d'années nécessaires pour atteindre la parité entre femmes et hommes dans chaque poste, en supposant qu'il n'y aura pas de modification dans la tendance observée au cours des prochaines années.

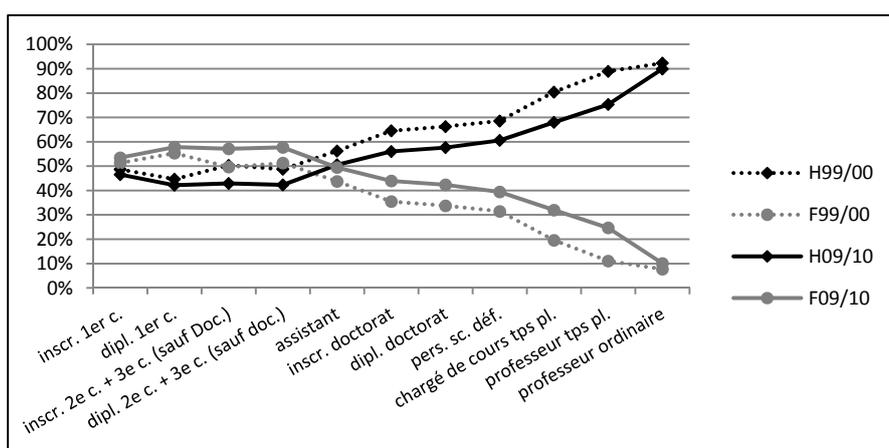
Si la part des femmes dans les différents grades augmente au même rythme que celui observé entre 2000 et 2010, il faudra plus d'un siècle, plus précisément 136

ans, pour que le nombre d'ETP soit également réparti entre les femmes et les hommes au niveau de l'ordinariat. Les prévisions sont de 18 ans pour les professeurs à temps plein et de 11 ans pour les chargés de cours à temps plein. Avec 49.5% d'assistantes en 2010, la parité est atteinte au niveau le plus bas de la carrière.

Ces prévisions sont certainement irréalistes puisque de nombreux facteurs sont susceptibles d'affecter ces évolutions. Les mêmes calculs (De Henau et Meulders 2003, p.41), réalisés sur base des évolutions entre 1989 et 2001, prédisaient qu'il faudrait 183 ans pour arriver à l'égalité au niveau des professeurs ordinaires, 38 ans au niveau des chargés de cours et 9 ans au niveau des assistants. Le rattrapage semble donc s'être accéléré surtout au niveau des chargés de cours. En ce qui concerne l'ordinariat, même nos arrières petites filles n'assisteront pas à la réalisation de l'égalité si des mesures énergiques ne sont pas mises en œuvre.

L'examen de la répartition des femmes et des hommes entre les différents niveaux montre que les déséquilibres deviennent de plus en plus importants au fur et à mesure que l'on grimpe les échelons supérieurs de la carrière académique (graphique 1.10). Malgré la réduction des écarts aux différents niveaux hiérarchiques, qui amène quasi à la parité parmi les assistants, on compte peu de professeurs ordinaires (10% en 2010). On retrouve toujours le célèbre graphique en ciseaux qui témoigne de l'effet du tuyau percé : de majoritaires parmi les étudiants des deux premiers cycles, on perd les femmes au niveau du doctorat et d'égaux parmi les assistants, les femmes laissent petit à petit la place aux hommes pour n'être plus que 10% parmi les professeurs ordinaires.

**Graphique 1.10: Parts des hommes et des femmes à chaque étape de la carrière académique (parts du personnel scientifique et académique en ETP) (1999/2000 et 2009/2010)**

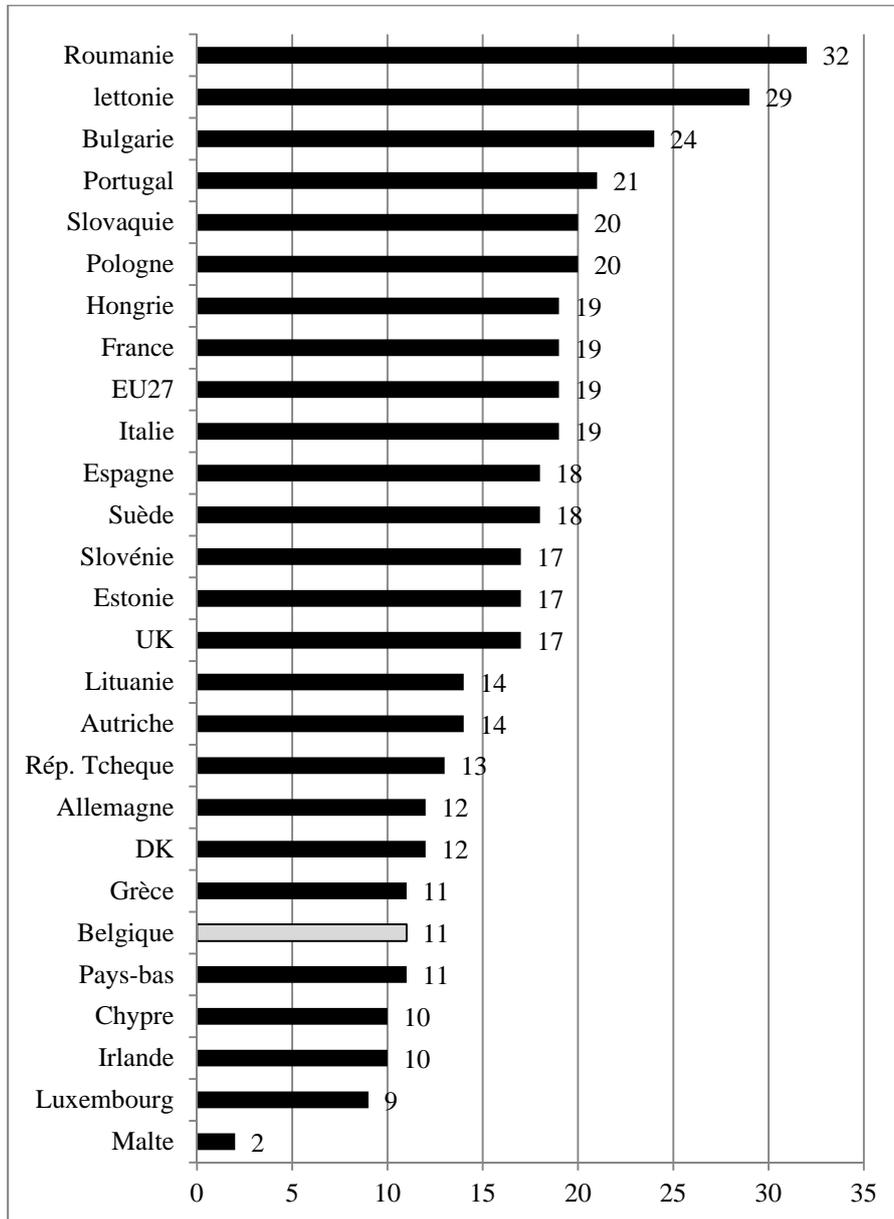


Source: Calculs propres sur base des données du CRef

L'analyse des taux de croissance révèle une diminution du nombre de membres du corps scientifique définitif qui s'explique principalement par la baisse du nombre de chefs de travaux, grade qui n'est plus attribué dans plusieurs institutions. On observe une hausse des effectifs féminins aux autres niveaux, la plus importante étant observée pour les professeures à temps plein, la plus faible pour les professeures ordinaires. Les taux de croissance sont toujours plus faibles pour les hommes, leur effectif a légèrement baissé au niveau des professeurs ordinaires.

L'indicateur de She Figures 2009 (EC 2009) relatif à la proportion de femmes au rang A permet de situer la Belgique par rapport aux autres pays européens. Le rang A est défini comme le niveau/poste le plus élevé auquel la recherche est effectuée. En Belgique, le rang A correspond au poste de professeur ordinaire. La proportion de femmes au rang A varie entre 32% en Roumanie et 2% à Malte (graphique 1.11). Avec un pourcentage de 11% de femmes parmi les professeurs au rang A de l'enseignement supérieur, la Belgique se trouve au niveau des pays européens où la situation est la moins favorable, la moyenne européenne est de 19%. En France, le pourcentage est de 19%, en Suède de 18%. En moyenne, la représentation des femmes au rang A est plus élevée dans les nouveaux états membres de l'Union européenne. Les cinq pays européens où la proportion de femmes au rang A est la plus élevée sont la Roumanie, la Lettonie, la Bulgarie, la Finlande et le Portugal. Au contraire, la proportion de femmes est la plus faible à Malte, au Luxembourg, à Chypre, en Irlande, en Belgique, en Grèce et aux Pays-Bas. Entre 2002 et 2007, la présence des femmes au rang A a augmenté dans la majorité des pays (EC 2009).

**Graphique 1.11: Pourcentage de femmes au rang A dans le corps professoral des universités en Europe en 2007**



Source: EC 2009

Pour conclure, cette première analyse de l'évolution de la part des femmes aux différents niveaux de la carrière universitaire témoigne de l'effet du tuyau percé et du plafond de verre. Si, en 10 ans, la proportion de femmes a augmenté à tous les niveaux de la carrière académique, c'est aux niveaux les plus bas qu'elle a augmenté le plus. On retrouve toujours le célèbre graphique en ciseaux: de majoritaires parmi les étudiants des deux premiers cycles, on perd les femmes au niveau du doctorat et d'égales parmi les assistants, les femmes laissent petit à petit la place aux hommes pour n'être plus que 10% parmi les professeurs ordinaires. Avec un tel pourcentage de professeures ordinaires, la Belgique se trouve au niveau des pays européens où la situation est la moins favorable.

### **I.2.2. ANALYSE SELON L'ÂGE**

L'âge moyen au sein du personnel scientifique et académique a légèrement diminué entre 2000 et 2010 (de 36 à 35 ans pour le personnel scientifique et de 50,2 à 49,8 ans pour le personnel académique), ce léger rajeunissement s'observe à tous les niveaux et les femmes sont en moyenne un peu plus jeunes que les hommes. Les différences entre secteurs pour l'ensemble du personnel scientifique et académique sont assez faibles, c'est en sciences de la santé que l'âge moyen est le plus élevé en 2010 (39 ans dans le corps scientifique et 53 ans dans le corps académique). L'analyse de l'âge moyen dans les différents postes ne révèle pas de grandes disparités entre femmes et hommes.

**Tableau 1.5: Age moyen du personnel scientifique et académique par domaine de recherche et par sexe (2000 et 2010)**

2000	Sc. hum			Sc. so			Sc.			Sc. ing			Sc. agr.			Sc. santé			total		
	H	F	T	H	F	T	H	F	T	H	F	T	H	F	T	H	F	T	H	F	T
assistant	32	32	32	32	30	31	27	28	28	29	28	29	30	29	29	33	30	32	31	30	30
pers. déf.	46	48	47	44	46	45	52	50	51	48	46	48	47	40	45	51	50	51	49	48	49
chargé de cours	46	42	45	43	43	43	46	42	45	44	50	45	42	48	43	49	45	48	45	43	45
prof.	53	53	53	51	51	51	54	48	53	54	-	54	51	46	50	53	52	53	53	51	52
prof. ord.	57	56	57	55	54	55	57	53	57	56	65	56	54	58	54	57	59	57	56	55	56
total scientif.	38	36	37	35	33	34	39	36	38	35	33	34	37	32	35	40	38	39	37	35	36
total académ.	51	47	50	49	46	49	52	46	51	52	50	52	49	50	49	52	48	52	51	47	50

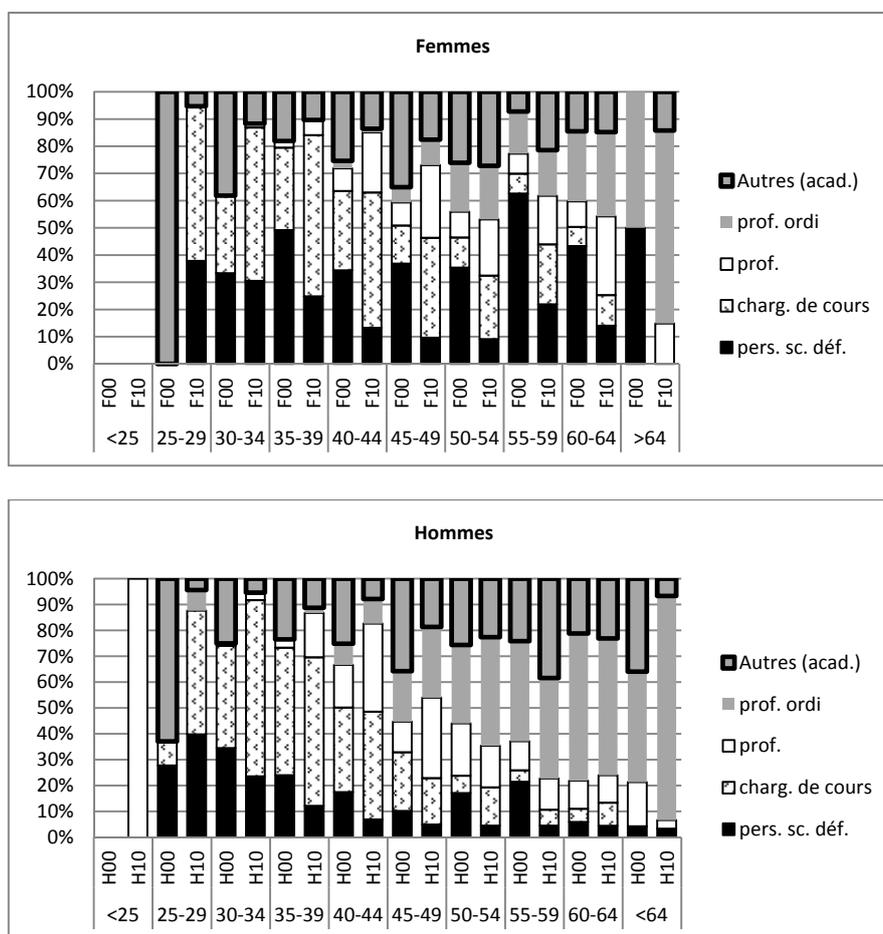
2010	Sc. hum			Sc. so			Sc.			Sc. ing			Sc. agr.			Sc. santé			total		
	H	F	T	H	F	T	H	F	T	H	F	T	H	F	T	H	F	T	H	F	T
assistant	31	30	30	30	29	30	28	29	28	28	30	29	34	31	32	31	29	30	30	29	30
pers. déf.	47	51	49	44	42	43	46	47	46	43	45	44	43	40	42	47	48	48	45	46	45
chargé de cours	44	44	44	41	41	41	44	42	43	42	39	42	46	46	46	48	47	48	43	43	43
prof.	51	50	51	47	48	47	48	50	48	48	49	48	54	49	53	52	54	53	49	50	49
prof. ord.	56	58	56	55	54	55	55	52	54	54	54	54	54	53	54	56	53	56	55	55	55
total scientif.	37	37	37	36	34	35	33	33	33	31	33	32	37	33	35	41	37	39	36	35	35
total académ.	50	48	49	50	46	49	49	47	48	50	43	50	52	48	51	54	50	53	51	47	50

**Source:** Calculs propres sur base des données du CRef

Une analyse plus fine de la composition par grade académique de chaque tranche d'âge de 5 ans indiquant les parts des membres du personnel scientifique définitif, des chargés et chargées de cours, des professeurs et professeurs et enfin des professeurs et professeures ordinaires dans chaque tranche d'âge a également été réalisée (graphique 1.12). Il en ressort que les chargés et chargées de cours dominent la tranche d'âge des 25-29 ans. Entre 2000 et 2010, la part des chargés et chargées de cours est devenue de plus en plus importante dans la tranche d'âge des 35-39 ans alors que celle du personnel scientifique définitif dans cette tranche a diminué, ce qui pourrait signaler un accroissement du rythme d'avancement de la carrière à ce niveau. Dans la tranche d'âge de 40 à 49 ans, les trois grands postes académiques (professeur ordinaire, professeur à temps plein, chargé de cours)

comptent pour plus de 70% du personnel scientifique et académique en 2010 et ceci se vérifie aussi bien pour les femmes que pour les hommes. L'analyse de la classe d'âge 55-59 ans témoigne de plus fortes disparités entre femmes et hommes. Pour les hommes, cette tranche d'âge est dominée par le grade académique le plus élevé : la part des professeurs ordinaires est de 39% parmi les 55-59 ans (alors que celle des professeurs à temps plein ne s'élève qu'à 12% et celle des chargés de cours à 6%). L'inverse s'observe pour les femmes : dans la tranche d'âge des 55-59 ans, la part des professeurs ordinaires est de 17%, celle des professeurs à temps plein de 18% et celle des chargées de cours de 22%. Au-delà de 59 ans, les professeurs ordinaires détiennent la plus grande part d'ETP.

**Graphique 1.12: Part des différents postes du personnel scientifique définitif et du personnel académique dans chaque tranche d'âge, selon le sexe, en ETP et comparant 2000 et 2010**



Source: Calculs propres sur base des données du CRef

De cette analyse par âge nous retenons que les femmes sont en moyenne un peu plus jeunes que les hommes. L'analyse des postes et des secteurs selon l'âge ne révèle pas de grandes disparités entre femmes et hommes. C'est dans le groupe d'âge 55-59 ans qu'une différence se marque entre les hommes et les femmes. Alors que 39% des hommes de cet âge sont professeurs ordinaires (12% sont professeurs à temps plein et 6% sont chargés de cours), seulement 17% des femmes âgées 55-59 ans ont atteint ce niveau (18% sont professeures à temps plein et 22% sont chargées de cours).

### 1.2.3. TEMPS DE TRAVAIL

Le personnel scientifique travaille majoritairement à temps plein, surtout les assistants et le personnel nommé à titre définitif (tableau 1.6). Alors qu'en 2000, la proportion de femmes travaillant à temps partiel était encore légèrement supérieure à celle des hommes, en 2010, les différences se sont effacées (à l'exception du personnel scientifique nommé à titre définitif : 13% des femmes travaillent à temps partiel et 6% des hommes).

**Tableau 1.6: Pourcentage de postes scientifiques occupés à temps plein et à temps partiel, par sexe, en 2000 et en 2010**

Grades	Hommes		Femmes		Total	
	Temps plein	Temps partiel	Temps plein	Temps partiel	Temps plein	Temps partiel
<b>2000</b>						
Assistant	88%	12%	86%	14%	88%	12%
Pers. sc. définitif	83%	17%	74%	26%	80%	20%
Total des 2 postes	87%	13%	84%	16%	85%	15%
Total scientifique	70%	30%	65%	35%	68%	32%
<b>2010</b>						
Assistant	90%	10%	90%	10%	90%	10%
Pers. sc. définitif	94%	6%	87%	13%	91%	9%
Total 2 postes	91%	9%	90%	10%	90%	10%
Total scientifique	65%	35%	65%	35%	65%	35%

**Source:** Calculs propres sur base des données du CRef

La proportion du personnel académique employé à temps partiel diminue au fur et à mesure que le grade s'élève (tableau 1.7). Soixante pourcent environ des chargés et chargées de cours travaillent à temps partiel en 2010, ce pourcentage était de 68% en 2000. Les professeurs exercent principalement à temps plein. Si dans l'ensemble les femmes occupent plus souvent des postes à temps partiel que les hommes (55%

contre 52%), elles travaillent à une très grande majorité à temps plein dans les échelons supérieurs, proportionnellement plus que leurs collègues masculins.

En ce qui concerne la répartition femme-homme à chaque niveau, selon la durée du travail, on n'observe pas de grandes différences mais plus on monte dans la hiérarchie, plus les femmes travaillent à temps plein, alors que leur proportion diminue. Toutefois, le pourcentage des professeures ordinaires qui travaillent à temps plein diminue de 4 points (de 96% à 92%) entre 2000 et 2010 alors que celui des hommes augmente de trois points (de 88% à 91%).

**Tableau 1.7: Pourcentage de postes académiques occupés à temps plein et à temps partiel, par sexe, en 2000 et en 2010**

Grades	Hommes		Femmes		Total	
	Temps plein	Temps partiel	Temps plein	Temps partiel	Temps plein	Temps partiel
<b>2000</b>						
Chargé de cours	32%	68%	33%	67%	32%	68%
Professeur	73%	27%	75%	25%	74%	26%
Professeur ordinaire	88%	-	96%	-	89%	-
Professeur extraordinaire	-	12%	-	4%	89%	11%
Total 3 postes	57%	43%	48%	52%	56%	44%
Total académique	42%	58%	31%	69%	41%	59%
<b>2010</b>						
Chargé de cours	39%	61%	44%	56%	41%	59%
Professeur	70%	30%	80%	20%	72%	28%
Professeur ordinaire	91%		92%		91%	
Professeur extraordinaire	-	9%	-	8%	-	9%
Total 3 postes	60%	40%	56%	44%	59%	41%
Total académique	48%	52%	45%	55%	47%	53%

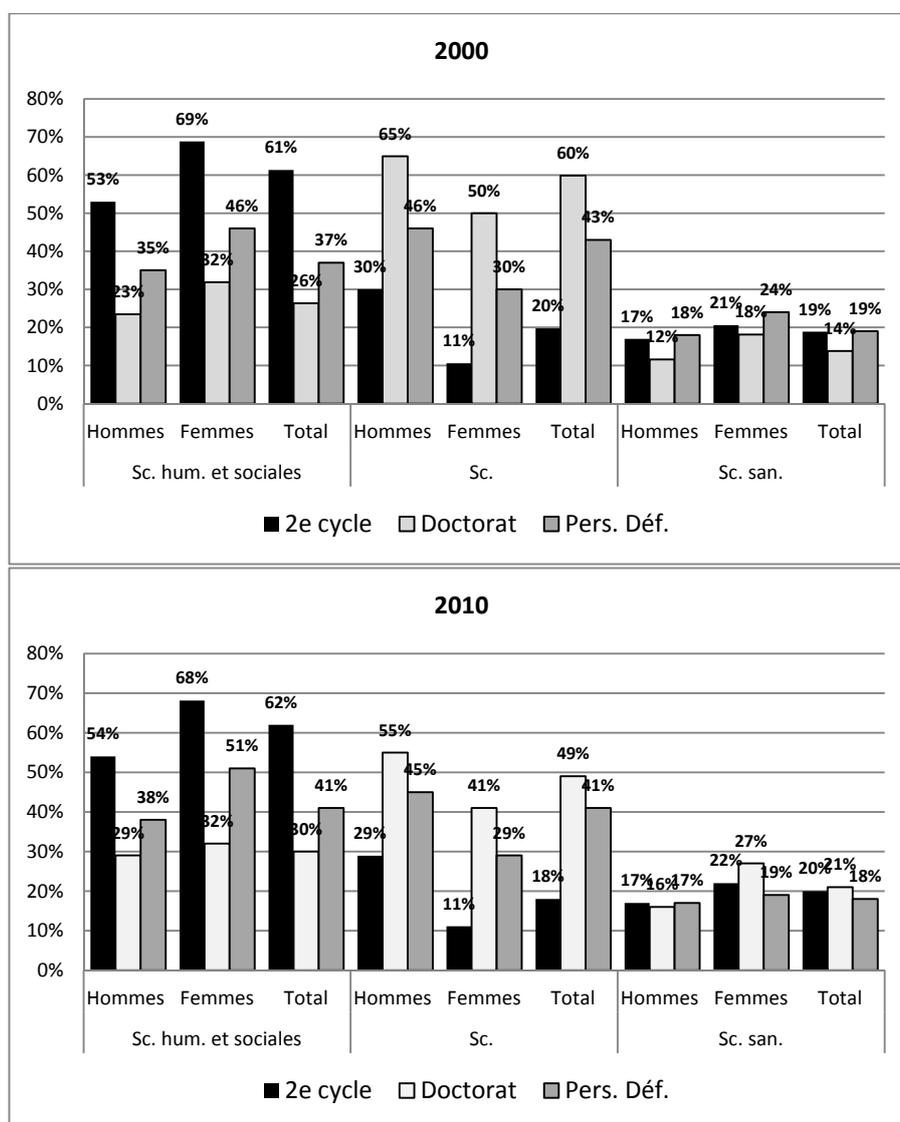
**Source:** Calculs propres sur base des données du CRef

Pour conclure, le personnel scientifique, tant les hommes que les femmes, travaille majoritairement à temps plein. Au niveau du personnel académique, la part du temps partiel diminue au fur et à mesure que le grade s'élève. Plus on monte dans la hiérarchie, plus les femmes travaillent à temps plein et elles le font proportionnellement plus que leurs collègues masculins.

**I.2.4. ANALYSE PAR SECTEUR D'ÉTUDES**

La progression des femmes dans la carrière académique est-elle différente selon le secteur d'études ? Les facultés ou domaines qui sont les plus féminisés au niveau de la population étudiante, particulièrement au niveau du doctorat, sont-ils ceux où la progression des femmes dans le corps enseignant est la plus rapide ?

**Graphique 1.13: Répartition des diplômés de 2<sup>e</sup> cycle, des docteurs et du personnel scientifique nommé à titre définitif selon le sexe et le secteur d'étude (2000 et 2010)**



Source: Calculs propres sur base des données du CRef

Le graphique 1.13 montre que la majorité des diplômés et diplômées du 2<sup>e</sup> cycle sont recensés dans le secteur des Sciences humaines et sociales (68% pour les femmes et 54% pour les hommes en 2010). Ce qui est plus étonnant c'est que c'est dans le secteur des Sciences que les docteurs et docteuses sont les plus nombreux (41% pour les femmes et 55% pour les hommes en 2010). La probabilité de poursuivre ses études jusqu'en doctorat est donc plus élevée dans le secteur des Sciences. C'est, par contre, dans le secteur des Sciences humaines et sociales que la probabilité de faire carrière à l'université après la thèse est la plus élevée pour les femmes : ce secteur accueille 51% des femmes du personnel scientifique/académique définitif. Pour les hommes, non seulement il est plus probable de poursuivre ses études jusqu'en doctorat dans le secteur des sciences mais c'est aussi dans ce secteur que la probabilité de faire carrière à l'université après le doctorat est la plus élevée : le secteur des sciences accueille 45% des hommes du personnel scientifique/académique définitif. Ces tendances étaient déjà observées en 2000.

La réponse à notre question de départ est donc négative : même si c'est dans le secteur des sciences que la probabilité de faire une thèse est la plus élevée, tant pour les hommes que pour les femmes, c'est en sciences humaines et sociales qu'on retrouve les plus grandes parts de femmes membres du personnel nommé à titre définitif.

L'indicateur des chances de promotion est un indicateur statique qui donne la proportion de professeurs ordinaires dans le total du personnel académique par sexe et par secteur (tableau 1.8). Il donne un aperçu des possibilités de promotion d'un membre du personnel académique.

En 2010, pour les hommes, la part des professeurs ordinaires dans le personnel académique est presque trois fois plus grande que celle des professeurs ordinaires (35% pour les hommes et 12% pour les femmes). Les hommes ont donc en moyenne environ trois fois plus de chances que les femmes d'être promus à l'ordinariat lorsqu'ils sont membres du personnel académique.

C'est en Sciences de la santé que les femmes et les hommes sont les moins nombreux à être professeurs ordinaires en proportion du personnel académique de ce secteur (4,6% pour les femmes et 30,4% pour les hommes en 2010). Dans ce secteur, les hommes ont presque sept fois plus de chances d'être promus à l'ordinariat que les femmes en 2010. Ce rapport est de 2,8 en Sciences et de 2,5 en Sciences humaines et sociales.

**Tableau 1.8: Indicateur des chances de promotion (professeurs ordinaires/personnel académique, en ETP) en 2000 et 2010**

2000	Sciences humaines et sociales	Sciences	Sciences de la santé	Total
Femmes	22,3%	16,1%	7,1%	18,4%
Hommes	42,0%	52,3%	17,6%	38,9%
Total	39,5%	50,6%	17,0%	37,3%

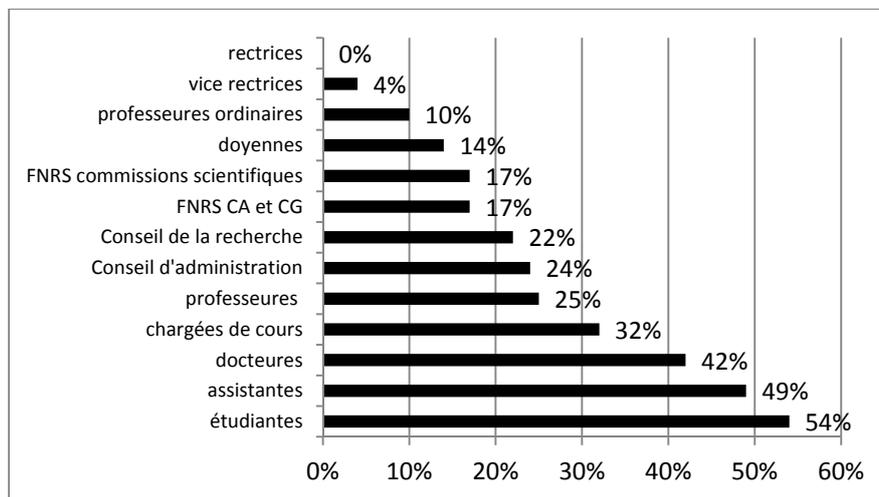
2010	Sciences humaines et sociales	Sciences	Sciences de la santé	Total
Femmes	13,2%	13,7%	4,6%	12,3%
Hommes	32,9%	37,8%	30,4%	34,7%
Total	28,3%	42,8%	26,9%	33,7%

Source: Calculs propres sur base des données du CRef

### I.3. LES ORGANES DE DÉCISION

Le calcul de la part des femmes dans les organes de décision débouche sur un constat sans appel tant au niveau des universités qu'au niveau du Fonds National de la Recherche Scientifique (FNRS) : les hommes détiennent le pouvoir et il est difficile d'imaginer qu'un pouvoir de décision aussi masculin ne prenne pas, en toute inconscience peut-être, des décisions biaisées susceptibles d'aggraver les inégalités de genre.

**Graphique 1.14: Pourcentage de femmes parmi les étudiantes, le corps académique et les instances de décision des universités francophones de Belgique et du FNRS en 2011<sup>5</sup>**



Source: calculs propres

<sup>5</sup> Les statistiques présentent la situation au 19/12/2011.

**Tableau 1.9: Présence des hommes et des femmes dans les organes de décision en 2011**

	ULG		UCL		ULB		UMONS		FUNDP		FUSL		FUCAM		% de femmes
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	
<b>Recteur</b>	1		1		1		1		1		1		1		0
<b>Vice-recteurs</b>	5		6		4	1	4		1		1		1		4
<b>Doyens</b>	10		11	3	9	2	6	1	6		3				12
<b>Présidents*</b>	2				1	1		1			2				29
<b>Directeur*</b>	1						1								0
<b>Coordinateur*</b>							1								0
<b>Présidents de département*</b>													2		0
<b>Conseil d'administration</b>	41	9	24	5	64	20	35	14	11	3	7	3	15	7	24
<b>Conseil de la recherche</b>	14	4	16	3	54	17	23	9	10	3	17	1			22

- \* • L'ULG comprend 9 facultés, un institut des sciences humaines et sociales, une école de gestion et une école de criminologie. Les 9 facultés sont dirigées par 10 doyens (2 doyens dirigent la faculté d'architecture). L'institut et l'école de criminologie sont dirigés par des présidents; à la tête de l'école de gestion se trouve un directeur général.
- L'ULB comprend 11 facultés, un institut d'études européennes et 1 école de santé publique. L'institut et l'école sont dirigés par des présidents.
- L'UMONS comprend 7 facultés et 3 instituts. Les facultés sont dirigées par des doyennes et des doyens. L'institut des sciences humaines et sociales est dirigé par une présidente. A la tête des instituts des sciences du langage et des sciences juridiques se trouvent un directeur et un coordinateur respectivement.
- Les FUSL comprennent 3 facultés, un institut d'études européennes et une école des sciences philosophiques et religieuses. Les facultés sont dirigées par des doyens, l'institut et l'école sont dirigés par des présidents.

Il n'y a aucune femme parmi les recteurs des universités francophones de Belgique.

On ne compte qu'une seule vice-rectrice, à l'ULB.

Sur 51 doyens, il y a 6 femmes : 3 à l'UCL, 2 à l'ULB et 1 à l'UMons.

Au sein des conseils d'administration, on dénombre 61 femmes sur 258 membres, soit un pourcentage de femmes de 24.

Pour ce qui est du conseil de la recherche, même si on y retrouve au moins une femme dans chaque université, leur part est faible et elle est de 22% pour l'ensemble des universités francophones de Belgique.

L'attrition que l'on avait observée en passant de 54% d'étudiantes à 50% d'assistantes, à 32% de chargées de cours, à 25% de professeures et à 10% de professeures ordinaires (graphique 1.9) se confirme et s'aggrave au niveau des organes décisionnels, on peut parler effectivement d'un plafond de verre dans la gestion des universités, ce plafond est comparable à celui que l'on observe dans les entreprises du secteur privé : les temples du savoir ne sont pas des modèles d'égalité entre femmes et hommes.

La situation est aussi désolante au niveau du FNRS (tableau 1.10)<sup>6</sup>.

Le Conseil d'administration du FNRS est composé de 17 hommes (dont le Président, le Vice-président et un observateur) et de 4 femmes (dont la Secrétaire Générale du FNRS).

Le Bureau du Conseil d'administration est constitué de 7 hommes (dont le Président) et d'une femme, la Secrétaire Générale du FNRS.

La faible représentation des femmes est également constatée dans les Fonds associés. Le Conseil d'administration du Fonds pour la Formation à la Recherche dans l'Industrie et dans l'Agriculture (FRIA) est composé de 13 hommes et de 2 femmes. Le Conseil d'administration de l'Institut Interuniversitaire des Sciences Nucléaires (IISN) comprend 8 hommes et 2 femmes et le Comité de gestion du Fonds de la Recherche Fondamentale Collective d'initiative des chercheurs (FRFC) 7 hommes et 2 femmes. Le Comité de gestion du Fonds de la Recherche Scientifique Médicale (FRSM) quant à lui est formé de 6 hommes et l'unique femme qu'on y retrouve est la Secrétaire Générale du FNRS.

---

<sup>6</sup> Situation au 7 décembre 2011.

**Tableau 1.10 : Composition des Conseils d'administration et des Comités de gestion en 2011**

	CA FNRS		Bureau du CA		CA IISN		CG FRSM		CG FRFC		CA FRIA	
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
Président	1		1		1		1		1		1	
Vice-président	1				1		1		1		1	
Secrétaire générale		1		1		1		1		1		1
Observateurs	1				1						1	
Membres	14	3	6		5	1	4		5	1	10	1
Total	17	4	7	1	8	2	6	1	7	2	13	2
Pourcentage	85%	15%	88%	12%	80%	10%	86%	14%	88%	12%	87%	13%

Au sein des 13 commissions scientifiques thématiques (tableau 1.11): dans les 4 commissions de sciences exactes et naturelles il y a 17% de femmes, 12% dans les 4 commissions en Sciences de la Vie et de la Santé et 21% de femmes pour les 5 commissions en Sciences Humaines et Sociales. La commission scientifique Foresight qui exerce ses compétences dans le domaine stratégique transdisciplinaire du développement durable comporte 23% de femmes. Dans la mesure où le rôle de ces commissions est d'examiner les dossiers qui lui sont soumis dans le cadre des différents appels à propositions organisés par le FNRS, on ne peut que s'inquiéter de cette masculinisation à outrance qui ne peut être porteuse d'égalité.

**Tableau 1.11 : Composition des Commissions scientifiques en 2011**

	Sciences exactes et naturelles		Sciences humaines et sociales		Sciences de la vie et de la santé		Foresight	
	H	F	H	F	H	F	H	F
Présidents	4		3	2	4		1	
Membres	46	10	56	14	49	7	9	3
Total	50	10	59	16	53	7	10	3
Pourcentage	83%	17%	79%	21%	88%	12%	77%	23%

Le même constat se fait au niveau des autres commissions du FNRS (tableau 1.12) : le comité d'accompagnement, chargé de faire des propositions au conseil

d'administration sur la composition des membres des commissions scientifiques et le choix des évaluateurs individuels est composé de 10 hommes et 3 femmes. On peut difficilement imaginer qu'il suggère pour faire partie de ces commissions autant de noms de femmes que d'hommes étant donné sa composition inégalitaire.

La commission Télévie qui est chargée de la sélection des projets scientifiques soumis au Télévie se compose de 2 femmes et de 11 hommes. On ne recense qu'une seule femme dans la Commission des écoles doctorales qui assiste le FNRS dans la promotion et le financement des écoles doctorales et des écoles doctorales thématiques. Au sein de la Commission des subsides pour publication scientifique et de la commission scientifique « Hautes et basses énergies », les femmes représentent respectivement 15% et 42% des effectifs.

**Tableau 1.12: Composition du Comité d'accompagnement et de certaines Commissions en 2011**

	Comité d'accompagnement		Commission des Ecoles doctorales		Commission Télévie		Commission des subsides pour publications scientifiques		Commission scientifique « Hautes et Basses Energies »	
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
Total	10	3	11	1	11	2	7	5	7	3
Pourcentages	77%	23%	92%	8%	85%	15%	58%	42%	70%	30%

Ces constats laissent perplexes : comment des institutions scientifiques de renom peuvent-elles présenter des situations aussi inégalitaires, ne pas être conscientes des images qu'elles renvoient à la société et surtout ne prendre aucune mesure pour pallier ces situations anachroniques et inefficaces pour la recherche?

### **CONCLUSION**

Ce chapitre avait pour objectif de mesurer l'évolution du nombre de femmes et d'hommes au cours des dix dernières années aux différents niveaux d'étude et de la carrière et dans les différentes filières d'étude ou facultés. Le premier constat fondamental concerne la lame de fond que constitue l'entrée massive des étudiantes dans la majorité des filières. C'est en 2000 que le nombre d'étudiantes a égalé le nombre d'étudiants dans les universités francophones de Belgique, en 2010, les jeunes femmes représentent 54% de la population étudiante. La croissance supérieure du nombre de femmes s'observe à tous les niveaux, même si le doctorat constitue un point d'inflexion à partir duquel la déperdition de femmes est entamée.

L'analyse en termes de filière montre un effet structurel important de la répartition des étudiants entre filières. La ségrégation horizontale est élevée, il faudrait que

30% des étudiants changent de filière pour arriver à une répartition égale. Le pourcentage d'étudiants inscrits en sciences humaines et sociales augmente fort aux dépens des filières des sciences dont l'importance relative diminue tant pour les garçons que pour les filles. Il convient de ne plus ressasser le débat en termes de choix et de préférences des filles car l'analyse des données témoigne d'un désintérêt de tous les étudiants pour les filières sciences.

L'arrivée massive des jeunes filles à l'université s'est accompagnée d'une féminisation du corps enseignant qui concerne les niveaux les plus bas de la carrière: l'assistantat et les autres statuts non définitifs du corps scientifique. Les métaphores du tuyau percé et du plafond de verre persistent bel et bien, seuls 10% des professeurs ordinaires sont des femmes. En outre, l'attrition observée dans la hiérarchie académique, en passant de 54% d'étudiantes à 50% d'assistantes, à 32% de chargées de cours, à 25% de professeurs et à 10% de professeures ordinaires, s'aggrave au niveau des organes décisionnels et du FNRS où la dominance masculine est la règle au sein de tous les organes et de toutes les commissions, notamment celles qui décident de l'attribution des postes et des crédits.

Malgré le fait que les femmes s'imposent de par leur présence au sein des populations étudiantes des universités et par leurs performances académiques, d'importantes inégalités persistent, leurs causes feront l'objet du chapitre suivant.



## CHAPITRE 2 : LES FACTEURS EXPLICATIFS

### *INTRODUCTION*

Dans le premier chapitre nous avons montré que l'arrivée massive des jeunes femmes dans les universités francophones de Belgique s'est faite dans un contexte de différences quant aux orientations et filières que sélectionnent les étudiantes et les étudiants et surtout dans un contexte d'inégalités stagnantes quant à la représentation des femmes aux niveaux supérieurs de la carrière académique et dans les organes décisionnels des universités et du FNRS. Les femmes ne sont que 10% des professeurs ordinaires, aucune n'est rectrice, elles sont 14% des doyens, 9% des membres des conseils d'administration du FNRS, etc.

Ce chapitre s'attachera aux causes des inégalités observées. Il s'agit de s'interroger sur les conditions qui font que les femmes restent derrière les hommes lorsqu'il s'agit d'occuper des positions de prestige et de pouvoir dans un monde qui se targue de sélectionner les meilleur(e)s sur la seule base du mérite (Fassa 2010, p.7).

Les chiffres analysés dans le premier chapitre indiquent que la sous-représentation n'est pas un phénomène transitoire qui se résoudra spontanément du fait de l'arrivée des étudiantes et de leurs taux de réussite plus élevés : il n'y a dans ce domaine, comme dans l'ensemble du marché du travail, pas de pente naturelle vers l'égalité, la sous-représentation des femmes n'a rien d'un « retard historique ». Comme l'indique Catherine Marry (2010, p.180) : « *Les progrès de la féminisation du recrutement ne se traduisent pas par une féminisation équivalente des postes plus élevés. La biologie a été investie de longue date par des femmes et certaines ont connu des succès éclatants. Or, au fil de ces vingt dernières années, l'avantage masculin s'est maintenu au CNRS, en particulier en sciences de la vie* ».

La littérature parle de plafond de verre, de plafond de fer, de chape de plomb, de ciel de plomb... pour décrire la difficulté faite aux femmes d'accéder aux échelons les plus élevés et analyser les discriminations dont elles font l'objet.

En janvier 2005, l'économiste Larry Summers alors président de l'université de Harvard est intervenu au cours d'une conférence développant ses idées quant aux causes de la sous-représentation des femmes dans les postes les plus élevés de la hiérarchie des universités dans le domaine des sciences et de l'ingénierie, il a indiqué trois causes classées dans l'ordre de l'importance qu'il leur accorde :

- a. Traditionnellement seuls les hommes veulent et peuvent occuper des postes de haut niveau qui requièrent une implication de 80 heures par semaine ;
- b. Il y a plus d'hommes très intelligents que de femmes ;

- c. Il y a des discriminations à l'égard des femmes particulièrement de la part des comités constitués majoritairement d'hommes qui préfèrent choisir des candidats qui leur ressemblent.

Le premier argument portait de l'hypothèse que les femmes n'avaient la disponibilité nécessaire pour mener une carrière de haut niveau, le second invoquait des arguments de type biologique fortement attaqués et démentis par la suite, le troisième enfin, qu'il jugeait le moins important portait sur les pratiques de discrimination des universités. Ces propos, fortement critiqués particulièrement en ce qui concerne l'argument biologique ont entraîné sa démission l'année suivante. Le premier et le troisième argument qu'il développait se retrouvent dans la littérature abondante relative au plafond de verre.

Dans cette littérature, deux approches des inégalités de carrières sont représentées: la première se focalise sur les femmes, insiste sur le rôle exercé par l'inégale division des tâches ménagères et éducatives qui obère les trajectoires professionnelles des femmes, on y parle de choix, de stratégies et d'aspirations différentes des femmes et des hommes par rapport à leurs carrières, avec pour mots clés auto-sélection et auto-exclusion (Marry 2010, p.172), la seconde interroge le fonctionnement des universités et le modèle masculin qu'il véhicule et privilégie, les mots clés sont ceux de l'exclusion et de la discrimination.

C'est autour de ces deux approches qui peuvent être complémentaires et s'entrecroiser que ce chapitre est construit.

Les références à la littérature seront éclairées par les résultats de deux enquêtes<sup>7</sup> que nous avons menées auprès d'un groupe de personnes ayant défendu leur thèse de doctorat il y a une dizaine d'années et auprès des membres du corps professoral nommés à titre définitif dans les universités francophones de Belgique.

### ***II.1. LA FAUTE DES FEMMES : AUTO-SÉLECTION ET AUTO-EXCLUSION***

Cette section reprend les arguments expliquant la sous-représentation des femmes aux postes les plus élevés par les caractéristiques de ces dernières, moindre ambition et choix contraints par la maternité.

---

<sup>7</sup> Le questionnaire destiné aux docteurs/docteurs diplômés en 1999, 2000 et 2001 comprend 4 parties: les renseignements généraux, le déroulement de la thèse de doctorat, l'orientation après la thèse de doctorat et la perception des disparités. Ce questionnaire a été complété par 65 hommes (52%) et 61 femmes (48%); ce qui correspond à des taux de réponse de 6% pour les hommes et de 13% pour les femmes. Le questionnaire des professeurs/professeures est également constitué de 4 parties: les renseignements généraux, les activités académiques actuelles, la progression de la carrière académique et la perception des disparités. 135 hommes (57%) et 101 femmes (43%) ont complété le questionnaire; ce qui correspond à des taux de réponse de 8% pour les hommes et de 20% pour les femmes. Pour plus d'informations, <http://dev.ulb.ac.be/dulbea/gendereconomics/geniuf.html>.

### II.1.1. MOINDRE AMBITION

Certains auteurs qui recherchent les causes de la sous-représentation des femmes dans les postes à responsabilité et de pouvoir invoquent la moindre ambition qui conduit les femmes à renoncer d'elles-mêmes à certains postes : l'accent est mis sur l'habitus féminin de « *modestie, autodépréciation, attention à autrui* » qui détournerait les femmes de la course au pouvoir (Sanchez-Mazas et Casini 2010, p.61). Moindre ambition, construite sur les processus de socialisation qui les entraînerait à moins investir dans la recherche, plus dans l'enseignement et les tâches administratives que les hommes, plus portés sur la recherche et la direction de grandes équipes.

### II.1.2. CHOIX RAISONNABLES

Le thème de la conciliation entre vie familiale et professionnelle est largement évoqué dans la recherche sur le plafond de verre : la référence à cette question est omniprésente et presque toujours adressée aux femmes, c'est à elles qu'il incombe d'articuler vie familiale et professionnelle.

L'inégale division du travail ménager et éducatif reste un fait très ancré dans notre société. Les enquêtes sur la répartition du temps montrent que les femmes assurent la plus grande partie des tâches ménagères, même si des évolutions sont perceptibles pour les jeunes générations, le déséquilibre est plus prononcé quand il y a des enfants et que le dernier enfant est jeune (Van Tienoven et Glorieux 2009 ; Laurijssen, Glorieux et Koelet 2009).

C'est donc un fait: dans les couples l'exécution des tâches ménagères et éducatives repose principalement sur les épaules des femmes et cela quel que soit leur statut professionnel.

La question qui se pose ici est d'analyser dans quelle mesure ces contraintes familiales pesantes incitent les femmes à opérer des choix contraints qui déboucheraient sur un engagement professionnel différent et une auto exclusion de certains postes de pouvoir. « *Il s'agit de montrer que les femmes peinent à se conformer aux exigences spécifiques de la carrière académique, notamment en raison de leur assignation prioritaire aux responsabilités domestiques et familiales.* » (Le Feuvre 2008, p.230)

Le facteur explicatif de la moindre présence des femmes aux niveaux les plus élevés serait donc le fait qu'elles ont à assumer ces tâches ménagères et éducatives et que ces prestations familiales les empêchent de s'investir pleinement dans la vie professionnelle, la contrainte de temps qui ne pèse pas sur les hommes leur permettant par contre de s'investir plus dans le travail rémunéré. De plus, la hantise

des difficultés liées à la conciliation serait de nature à détourner les jeunes femmes d'une carrière académique.

Ces décisions contraintes sont influencées par les modèles de socialisation sexués qui engagent les femmes à assurer conciliation entre vie familiale et professionnelle. L'intériorisation des normes de genre déterminerait l'auto-exclusion des femmes de la carrière académique. Il s'agirait en quelque sorte de choix raisonnables.

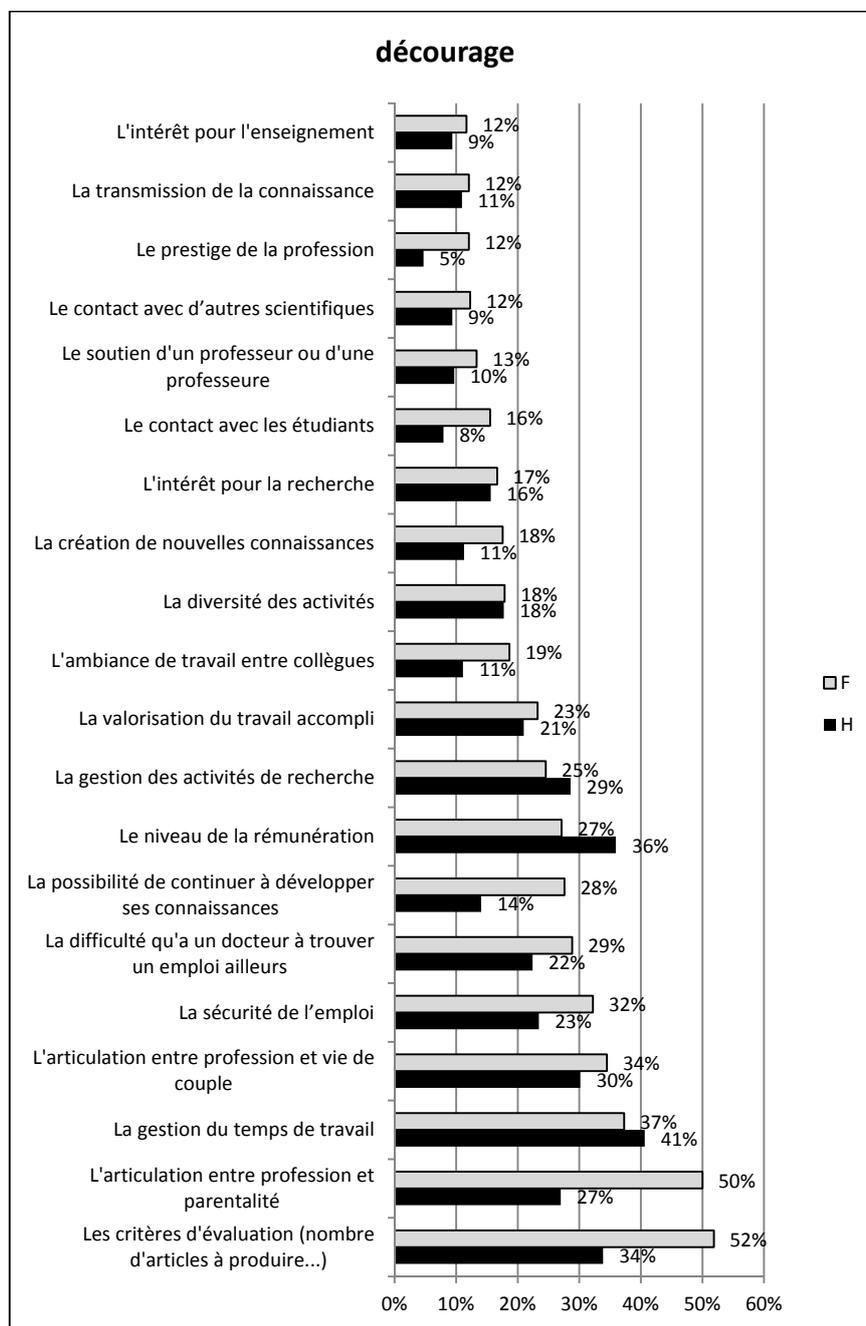
Cependant ce raisonnement ne s'applique qu'aux mères et pas aux femmes sans enfants alors que la problématique de la disparition des femmes aux postes les plus élevés de la carrière académique concerne l'ensemble des femmes. Elle pose aussi la question du choix de non parentalité pour faire une carrière académique et celle du prisme de la maternité potentielle qui ferait que l'on considère toutes les femmes comme des mères potentielles qui seront confrontées un jour au problème de la conciliation.

*« Ces explications, pour pertinentes qu'elles soient, ne suffisent pas à expliquer les différences de statut et de revenu des hommes et des femmes. En effet, les femmes seules ou les lesbiennes ne font pas, en moyenne, des carrières plus rapides que celles qui vivent en couple hétérosexuel et élèvent des enfants ; elles n'occupent pas non plus massivement les sommets des hiérarchies économiques et politiques » (Löwy 2006 cité par Carvalho 2010, p.167).*

La présence d'enfants ne doit donc pas être réelle pour avoir une influence, la seule potentialité des femmes à avoir des enfants pose déjà des questions par rapport à la recherche, comme dans les autres secteurs d'activité : on se trouve dans un cas de discrimination statistique : *« sans même savoir quelles sont les implications réelles de la présence d'enfants pour les femmes, leur sort est scellé par ce genre de considérations : les enfants empêchent les femmes d'être productives » (De Henau et Meulders 2003, p.70)*

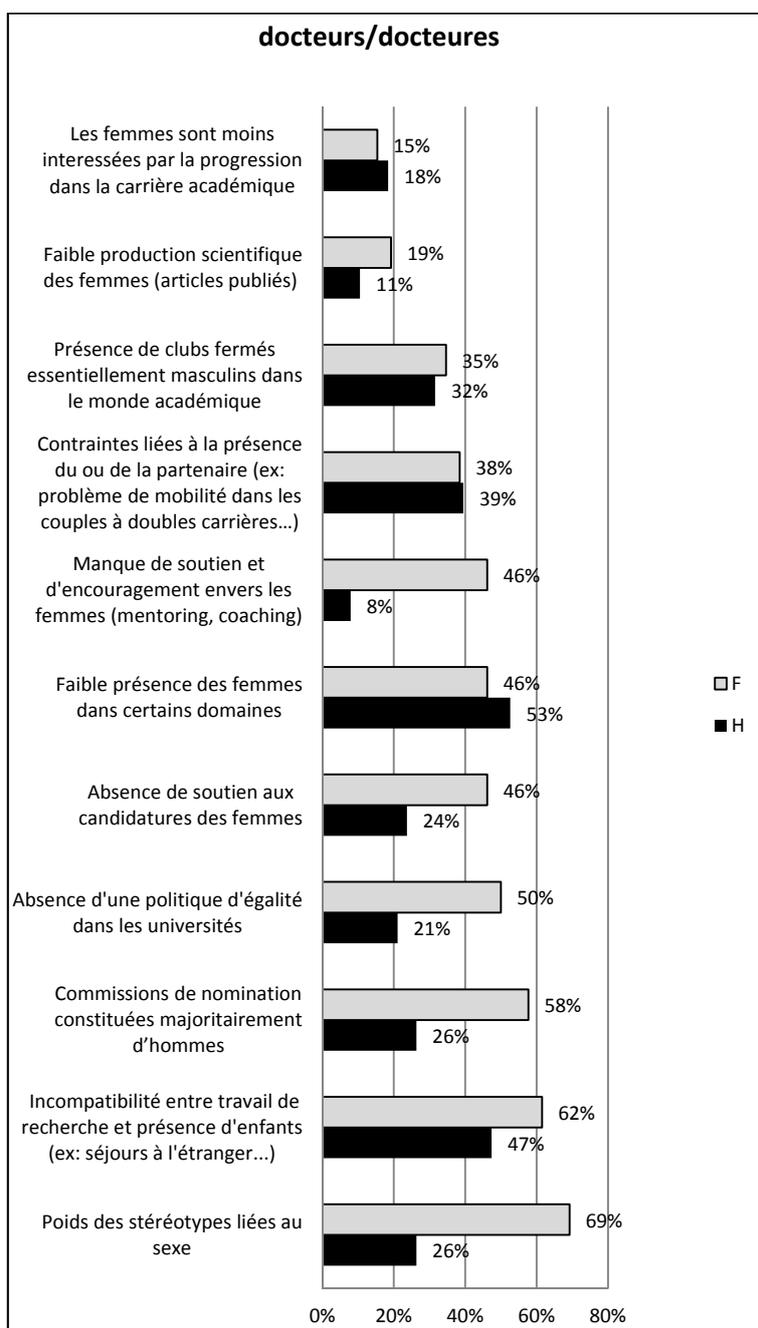
Plusieurs questions relatives à l'articulation entre vie privée et vie professionnelle ont été formulées dans le cadre de l'enquête effectuée auprès des professeurs/professeures et des docteurs/docteuses. L'examen des réponses recueillies révèle que de manière générale, les femmes sont plus affectées par l'articulation entre vie familiale et vie professionnelle que les hommes. Au niveau des facteurs qui découragent les docteurs/docteuses à poursuivre une carrière académique, 50% des femmes et seulement 27% des hommes mentionnent l'articulation entre profession et parentalité (graphique 2.1).

**Graphique 2.1: Éléments qui découragent les docteurs/docteurs à poursuivre une carrière académique (résultats de l'enquête)**

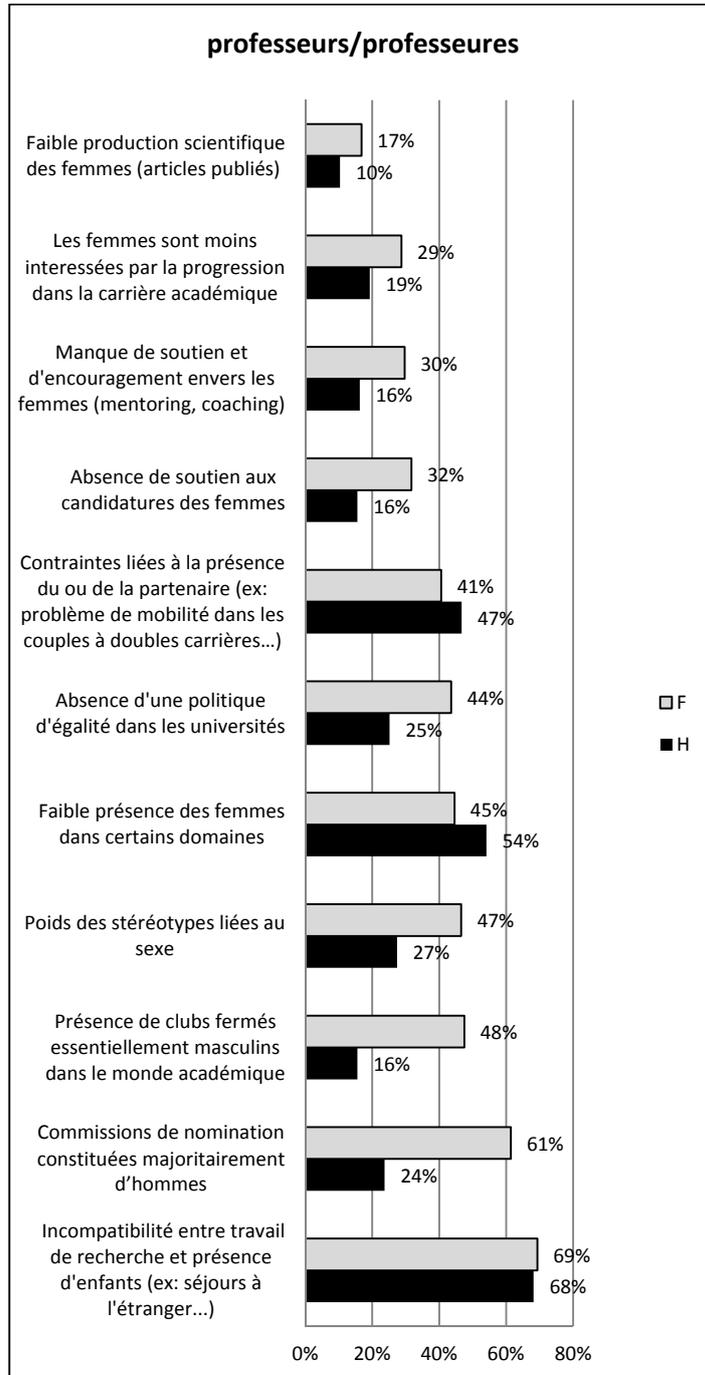


L'incompatibilité entre travail de recherche et présence d'enfants est la raison la plus invoquée par les professeurs/professeures pour expliquer le faible nombre de professeurs ordinaires que comptent les universités francophones de Belgique (68% pour les hommes et 69% pour les femmes). En ce qui concerne les docteurs/docteures qui ont répondu à l'enquête et qui sont actuellement dans le monde académique, 62% des femmes et 47% des hommes mentionnent ce facteur (graphique 2.2).

**Graphique 2.2: Causes de la faible représentation des femmes aux échelons supérieurs de la carrière académique dans les universités francophones de Belgique (résultats de l'enquête)**



**Graphique 2.2: Causes de la faible représentation des femmes aux échelons supérieurs de la carrière académique dans les universités francophones de Belgique (résultats de l'enquête) (suite)**



Les commentaires recueillis appuient l'idée selon laquelle les femmes sont plus affectées que les hommes par les contraintes familiales.

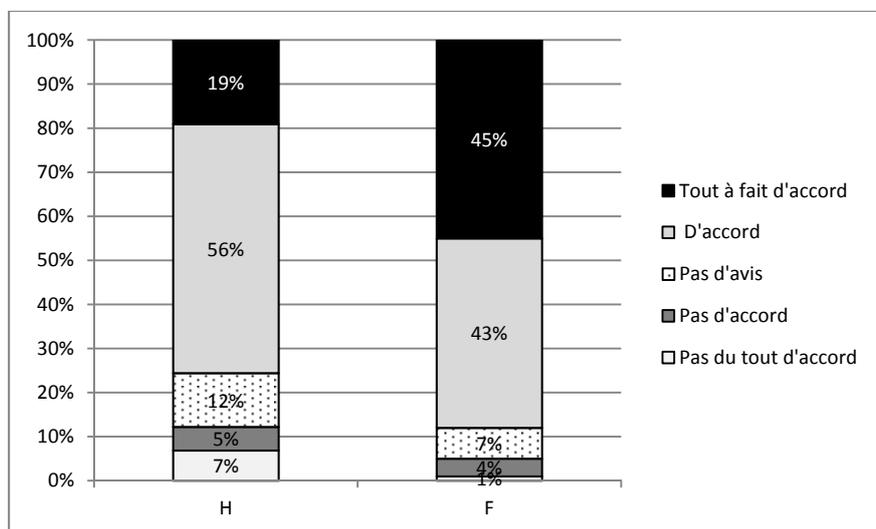
- *De façon générale, les femmes sont moins sociologiquement disposées que les hommes à privilégier la vie professionnelle sur la vie familiale, elles y sont moins encouragées socialement et elles ont des contraintes propres (maternité) qui entravent la possibilité de faire les sacrifices nécessaires aux moments charnières de la carrière (post-doctorat) (femme, 33 ans, sciences humaines et sociales, questionnaire des docteurs/docteurs).*
- *Les femmes sont plus impliquées que les hommes dans les responsabilités familiales (homme, 59 ans, sciences, questionnaire des docteurs/docteurs).*
- *Difficultés à trouver la sérénité pour investir dans le travail intellectuel quand on a tout le poids d'un ménage et d'enfants à gérer seule (stress, fatigue...) (femme, 46 ans, sciences humaines et sociales, questionnaire des docteurs/docteurs).*
- *Les femmes assument une plus grande part des tâches familiales (en particulier le soin des enfants en bas âge) et bénéficieraient grandement d'aides (financière et autre) pour se remettre "dans le bain" après une période prolongée d'interruption de leur carrière (homme, 42 ans, sciences, questionnaire des docteurs/docteurs).*
- *Les projets de parentalité empêchent les femmes, plus que les hommes, de s'engager dans des projets pouvant s'avérer incompatibles avec une éventuelle grossesse. L'espoir d'une grossesse, même si elle ne survient pas, pousse la femme, plus que l'homme, à éviter les situations de stress ou de solitude loin de la famille, du partenaire, etc. (femme, 55 ans, sciences humaines et sociales, questionnaire des docteurs/docteurs).*
- *Les femmes prennent souvent une plus grande responsabilité dans le maintien de la balance vie privée/familiale et vie professionnelle, ce qui peut se traduire par une plus faible disponibilité pour consacrer à la réalisation professionnelle (femme, 39 ans, sciences de la santé, questionnaire des docteurs/docteurs).*
- *Les femmes renoncent plus facilement à des ambitions professionnelles si cela nuit aux autres (leur famille, leur compagnon, leurs collègues). Elles se définissent moins professionnellement que personnellement (femme, 46 ans, sciences humaines et sociales, questionnaire des docteurs/docteurs).*
- *Impossibilité d'avoir la même disponibilité que les hommes quand on a des enfants, un mari et une "maison à tenir" (femme, 53 ans, sciences de la santé, questionnaire des docteurs/docteurs).*
- *La pression des stéréotypes sociaux sur le rôle de "bonne mère" et "épouse". Parmi les 60 professeures ordinaires, combien ont des enfants? La combinaison d'une vie de mère avec une carrière académique est épuisante, voire culpabilisante, et se fait au prix de son propre équilibre de vie. Cela me semble moins le cas pour les carrières masculines que j'observe. C'est, selon*

*moi, au passage entre professeur et professeur ordinaire (concours) que la différence homme-femme est la plus rude, pas par manque de compétences des femmes mais parce que c'est là que l'on "paye" le plus la priorité donnée à la collectivité (enseignement, administration, services) par rapport à la production personnelle (ou des assistants) de recherche (femme, 50 ans, sciences humaines et sociales, questionnaire des professeurs/professeures).*

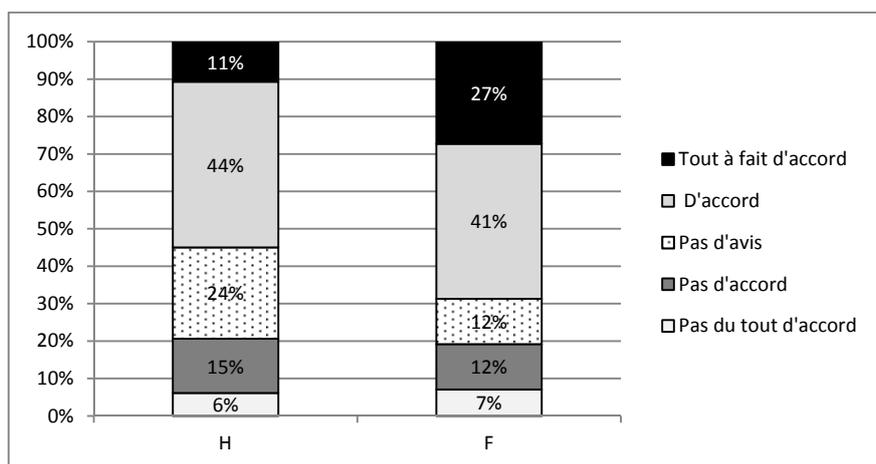
- *A mon sens, la discrimination ne porte pas sur le genre mais sur le fait d'assumer l'éducation d'enfants ou non. L'université n'est pas adverse aux femmes mais est simplement family-unfriendly! (femme, 43 ans, sciences humaines et sociales, questionnaire des professeurs/professeures).*

Le dépouillement des réponses à la question relative aux stéréotypes montre que 75% des professeurs et 88% des professeures qui ont répondu à l'enquête pensent qu'en moyenne les femmes sont contraintes de s'investir davantage que les hommes dans leur vie familiale/privée, éventuellement au détriment de leur vie professionnelle (graphique 2.3). 55% des professeurs et 68% des professeures interrogées pensent qu'en moyenne, les femmes choisissent délibérément de s'investir davantage que les hommes dans leur vie familiale/privée, éventuellement au détriment de leur vie professionnelle (graphique 2.4).

**Graphique 2.3: Avis des professeurs/professeures, qui ont répondu à l'enquête, sur l'affirmation suivante: "En moyenne, les femmes sont contraintes de s'investir davantage que les hommes dans leur vie familiale/privée, éventuellement au détriment de leur vie professionnelle"**



**Graphique 2.4: Avis des professeurs/professeures, qui ont répondu à l'enquête, sur l'affirmation suivante: "En moyenne, les femmes choisissent délibérément de s'investir davantage que les hommes dans leur vie familiale/privée, éventuellement au détriment de leur vie professionnelle"**

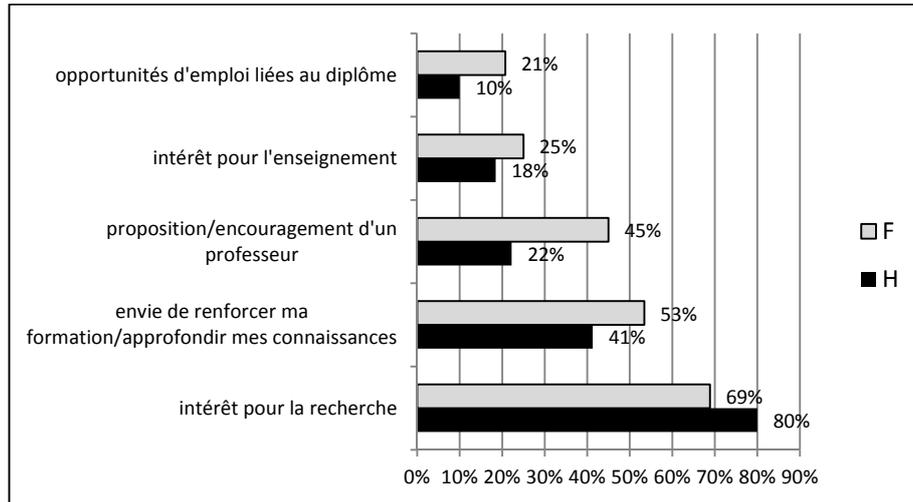


Les stéréotypes sont donc fortement ressentis, le poids de la parentalité repose bien sur les femmes et tant les hommes que les femmes l'expriment.

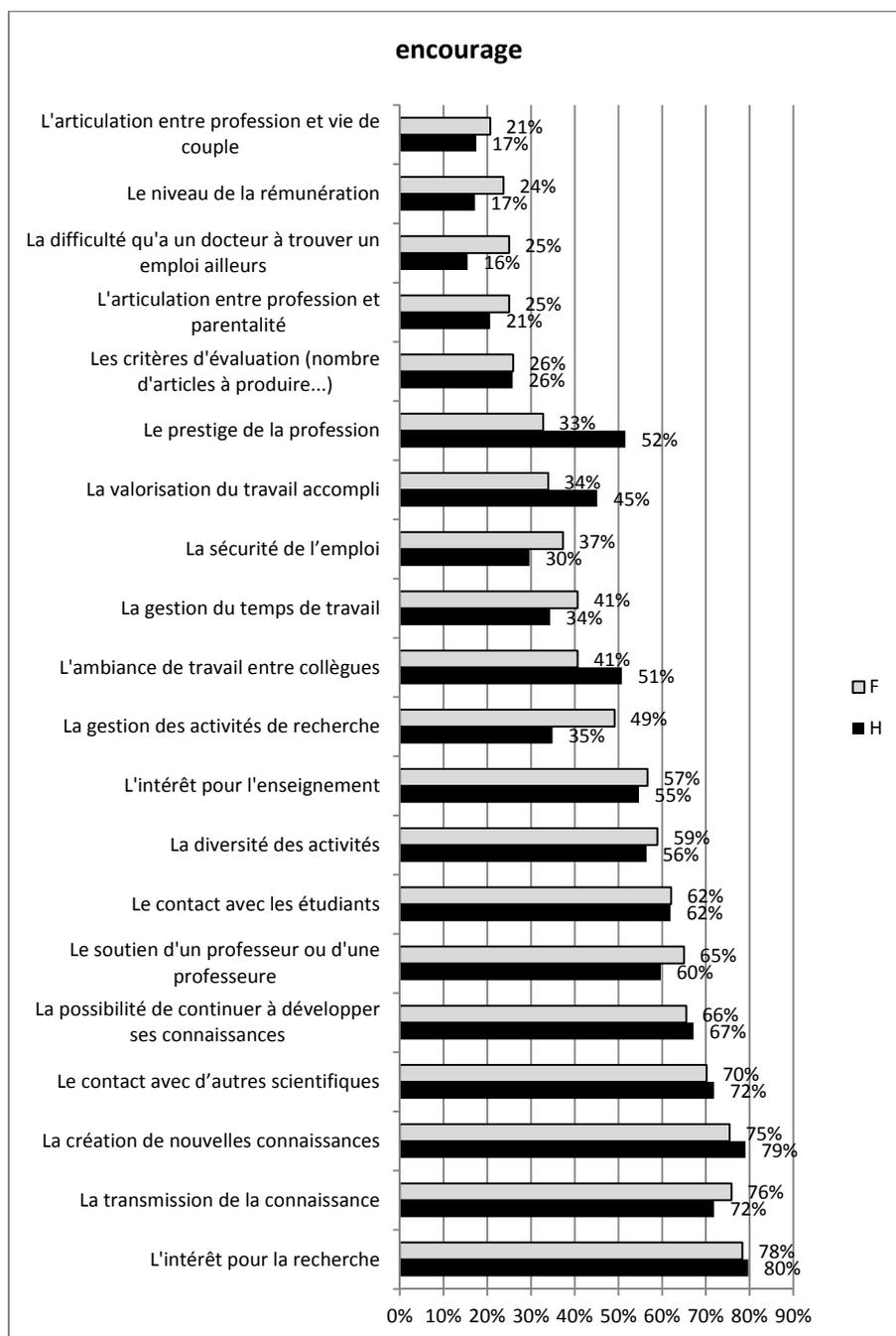
Toutefois, ce type d'explication basé sur les comportements féminins a pour risque de conforter l'idée de complémentarité des sexes et de naturaliser les différences, il conduit à négliger la portée des arguments relevant du champ professionnel. Il peut aussi générer des a priori stéréotypés auprès de membres influents de la communauté universitaire qui prêteraient d'office aux femmes des motivations plus faibles, liées ou pas à leurs a priori quant aux difficultés de conciliation. Une enquête menée par Hukai et Li (2009) indique que si on n'observe pas de différence entre l'implication des étudiants en doctorat et le temps qu'ils consacrent à leur recherche, selon le sexe, on observe par contre au niveau des membres de la faculté une perception différente de cette implication selon le sexe, les stéréotypes sont donc présents dans l'esprit des membres de la faculté lorsqu'ils jugent de l'implication des doctorants. Une étude de même nature (Ellemers et al. 2004) menée aux Pays-Bas débouche sur les mêmes conclusions : on n'observe pas de différence dans l'implication des doctorants selon le sexe, par contre, la perception de l'implication selon le sexe diffère auprès des membres de la faculté.

Ces résultats sont confortés par nos enquêtes, tant pour les femmes que pour les hommes. Les résultats de l'enquête des docteurs/docteures (graphiques 2.5 et 2.6) montrent que l'intérêt pour la recherche est l'élément le plus important pour entamer une thèse et poursuivre une carrière académique.

**Graphique 2.5: Éléments qui ont une grande importance dans la motivation à entreprendre une thèse de doctorat (résultats de l'enquête auprès des docteurs et des docteures)**



**Graphique 2.6: Éléments qui encouragent à poursuivre une carrière académique (résultats de l'enquête auprès des docteurs et des docteuses)**



## ***II.2. FONCTIONNEMENT DES INSTITUTIONS ET EXCLUSION DES FEMMES***

Les facteurs incriminant l'attitude des femmes et particulièrement les difficultés qu'elles auraient à concilier parentalité et carrière ne sont qu'un des arguments proposés pour justifier la faible présence des femmes dans les postes de niveau élevé. Le fonctionnement des institutions et le modèle masculin qu'elles véhiculent constituent l'autre levier capital de l'éviction des femmes.

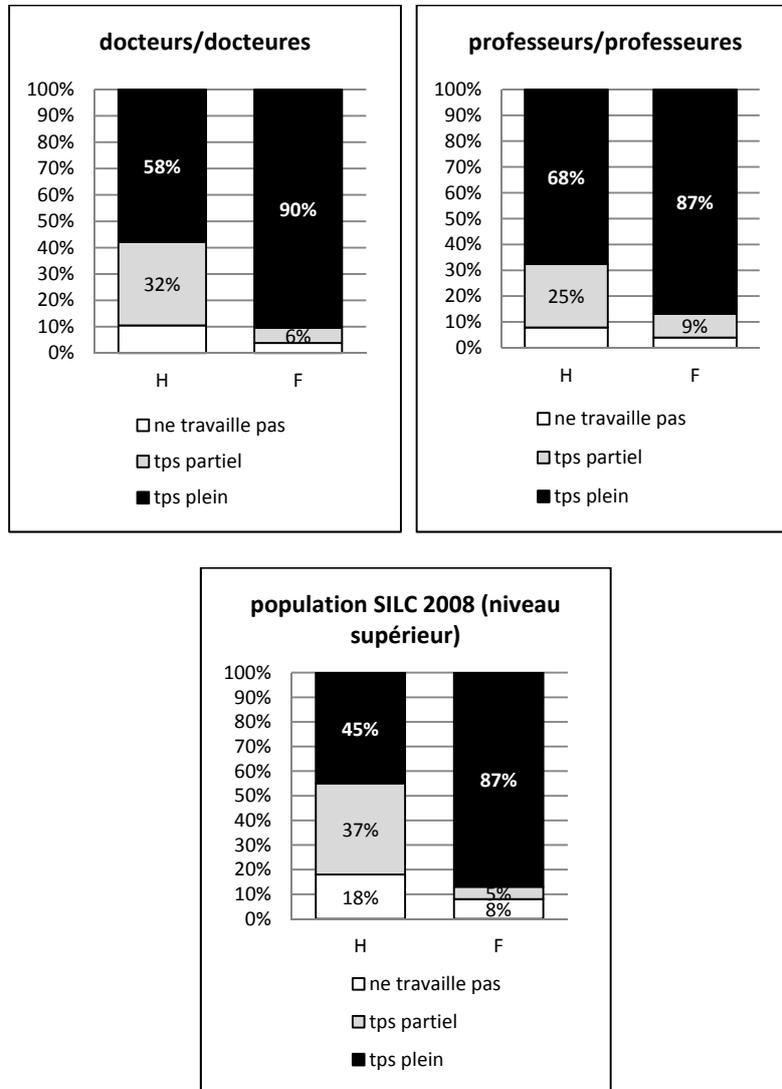
### **II.2.1. POIDS DU MODÈLE MASCULIN SUR LA CONCEPTION DOMINANTE DE LA CARRIÈRE PROFESSIONNELLE**

Le pouvoir est historiquement exercé au masculin et les règles et valeurs organisationnelles soi-disant neutres sont en réalité calquées sur un modèle masculin : la carrière et le profil type du chercheur renvoient à une activité rémunérée à temps plein et sont associés à une disponibilité élevée, voire totale et à une grande mobilité géographique qui ont pour corollaire la délégation du travail domestique et de care à une autre personne. Ce profil type ne laisse pas de place pour d'autres formes d'organisation du temps, il correspond à une implication à temps plein (120% selon certains) qui ne laisse pas de place aux temps familiaux, la sphère professionnelle requérant une disponibilité totale. Disponibilité et mobilité étant indispensables pour assister et présenter des papiers à des colloques, pour se faire un nom dans le milieu scientifique et tisser ses réseaux. Il s'agit selon Carvalho (2010, p.167) d'une image sexuée du scientifique qui est dégagé des obligations familiales et peut ainsi se consacrer à bâtir une carrière en ligne droite.

Comme l'indique Stengers (2010, p.26) : « *On pourrait dire que la carrière a été conçue pour les hommes, et même pour les hommes bénéficiant du soutien de celles qui tiennent la maison, s'occupent des enfants, leur épargnent les soucis pratiques, et leur permettront de passer des nuits blanches au laboratoire et de s'absenter lors des nombreux stages et déplacements à l'étranger que suppose la carrière d'un chercheur* ».

Effectivement, les deux groupes de répondants à notre enquête témoignent de nettes différences en termes d'activité des partenaires : les hommes bénéficient effectivement plus souvent du soutien d'une partenaire qui travaille à temps partiel ou n'exerce pas d'activité : parmi les docteurs, alors que 90% des femmes interrogées ont un partenaire qui travaille à temps plein, ce n'est le cas que pour 58% des hommes parmi lesquels 42% ont une partenaire qui travaille à temps partiel (32%) ou qui ne travaille pas (10%). Parmi les professeurs/professeures interrogés, 87% des femmes ont un partenaire qui travaille à temps plein, alors que ce n'est le cas que pour 68% des hommes (graphique 2.7).

**Graphique 2.7: Répartition des hommes et des femmes, qui ont répondu à l'enquête, selon le temps de travail du partenaire**



Ces inégalités quant au soutien des partenaires sont reflétées dans les avis de certains professeurs :

- *Il est très difficile d'avoir le même niveau de publications qu'un collègue homme quand celui-ci a par exemple, une épouse à la maison qui "fait tout"...Si on voit souvent des épouses "sacrifier" leur carrière pour celle de leur mari, je n'ai jamais vu aucun homme sacrifier la sienne pour sa femme...Je ne connais aucune femme universitaire qui peut rentrer le soir*

*en ayant son repas prêt, ses lessives faites, son repassage nickel et la maison en ordre! Par contre, la plupart de mes collègues ont ce grand avantage, et croyez-moi, quand on revient et qu'il y a encore "tout" à faire, c'est dur... d'autant qu'après, on doit se remettre au travail pour deux ou trois heures... et la journée se termine à 23h, 23h30... Le découragement est parfois bien présent, ce serait tellement plus facile d'être un homme !!* (femme, 47 ans, sciences humaines et sociales, questionnaire des professeurs/professeures).

- *A mon sens, le frein majeur à l'augmentation du nombre de femmes au sein des postes à responsabilité (que ce soit dans le milieu académique ou dans le privé) est l'absence de soutien du conjoint masculin à la carrière de leur conjointe. Il serait intéressant à cet égard de connaître le nombre d'heures de travail et le nombre d'heures consacrées aux enfants par le conjoint. Je suppose (à vérifier!) que les conjoints masculins des professeures travaillent plus et s'occupent moins des enfants que les conjointes féminines des professeurs* (homme, 36 ans, sciences, questionnaire des professeurs/professeures).

Pourtant la majorité des répondants déclarent n'avoir pas dû s'adapter à la carrière professionnelle de leur partenaire, n'avoir jamais dû refuser une offre d'emploi attrayante, retirer une candidature ou réduire leur activité à cause de la carrière professionnelle de leur partenaire.

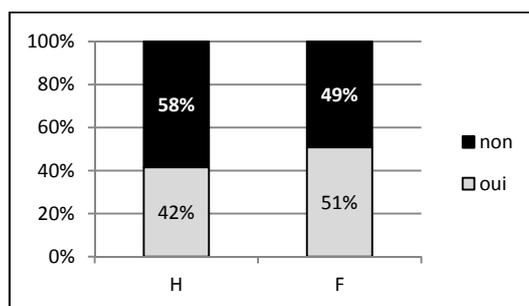
Les résultats de l'enquête révèlent aussi que les femmes et les hommes sont sensibles aux difficultés que rencontrent les couples à double carrière. La majorité des professeurs/professeures estiment que les universités devraient faire preuve d'une plus grande sensibilité à l'égard de la situation des couples à double carrière et prendre plus de mesures concrètes pour les soutenir. Ils estiment que l'encouragement des doubles carrières est important afin que l'université reste attrayante pour des scientifiques hautement qualifiés et pour augmenter la proportion de femmes dans le corps professoral.

La carrière académique se fait à plein temps, elle est très formatée et linéaire comme en témoigne cette professeure : *« Le formatage des carrières dans l'université d'aujourd'hui se fait au détriment de la diversité et de l'ouverture. Je trouve la situation d'aujourd'hui nettement plus difficile qu'elle ne l'était il y a une vingtaine d'années, pour les femmes et pour tous ceux qui n'ont pas la carrière académique type. Comme l'écrivent Desprets et Stengers dans leur ouvrage récent, "Les faiseuses d'histoire", je n'aurais sans doute que peu de chances d'être nommée aujourd'hui, alors que je l'ai été, à l'unanimité, il y a quelques années. Pas de place pour ceux et celles qui n'ont pas le sacro-saint séjour à l'étranger (quel étranger?), pas de place pour ceux qui, par choix politique, refusent de céder au tout à*

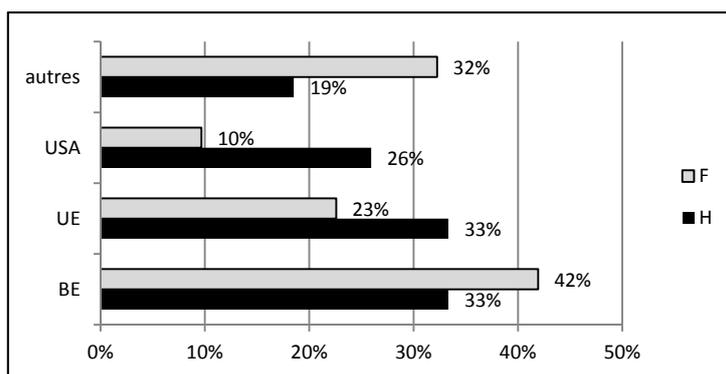
*l'anglais* (femme, 55 ans, sciences humaines et sociales, questionnaire des professeurs et professeures).

Le post doctorat à l'étranger est l'une des exigences du cursus académique actuel : 42% des docteurs et 51% des docteurs qui ont répondu à l'enquête ont fait un post-doctorat (graphique 2.8). Les femmes sont plus nombreuses que les hommes à avoir fait un post-doctorat mais elles sont moins nombreuses à l'avoir fait à l'étranger et en particulier aux Etats-Unis (graphique 2.9). Parmi les docteurs/docteurs interrogés qui ont fait un post doctorat, 33% des hommes et 42% des femmes ont réalisé ce post-doctorat en Belgique, 33% des hommes et 23% des femmes l'ont fait dans un pays de l'Union Européenne, et 26% des hommes et 10% des femmes l'ont fait aux Etats-Unis.

**Graphique 2.8: Répartition des docteurs/docteurs qui ont fait un post-doctorat selon le sexe (résultats de l'enquête)**



**Graphique 2.9: Répartition des post-doctorants/post-doctorantes selon le sexe et le lieu où a été fait le post-doctorat (résultats de l'enquête)**



Comme l'expriment ces professeures :

- *Les exigences actuelles de la recherche, notamment en termes de mobilité, ne vont faire que détériorer la situation des femmes académiques. Il faut*

*absolument prendre des mesures antidiscriminatoires pour celles qui ont des enfants, afin qu'elles puissent concilier plus sagement vie familiale et professionnelle. L'université n'en sera qu'enrichie par la présence de tels profils décroissés (féminins, qui ont d'autres activités qu'exclusivement universitaires, etc.)* (femme, 33 ans, sciences humaines et sociales, questionnaire des professeurs/professeures).

- *Si je considère mon parcours, il y a manifestement une progression qui va dans le sens de davantage d'égalité, mais l'obligation actuelle de post-doctorat à l'étranger pose davantage de problèmes aux femmes dans leur calendrier de constitution/gestion d'une famille* (femme, 63 ans, sciences humaines et sociales, questionnaire des docteurs/docteurs).

Cette carrière académique linéaire ne s'accommode évidemment ni du travail à temps partiel, ni d'autres formes flexibles de travail.

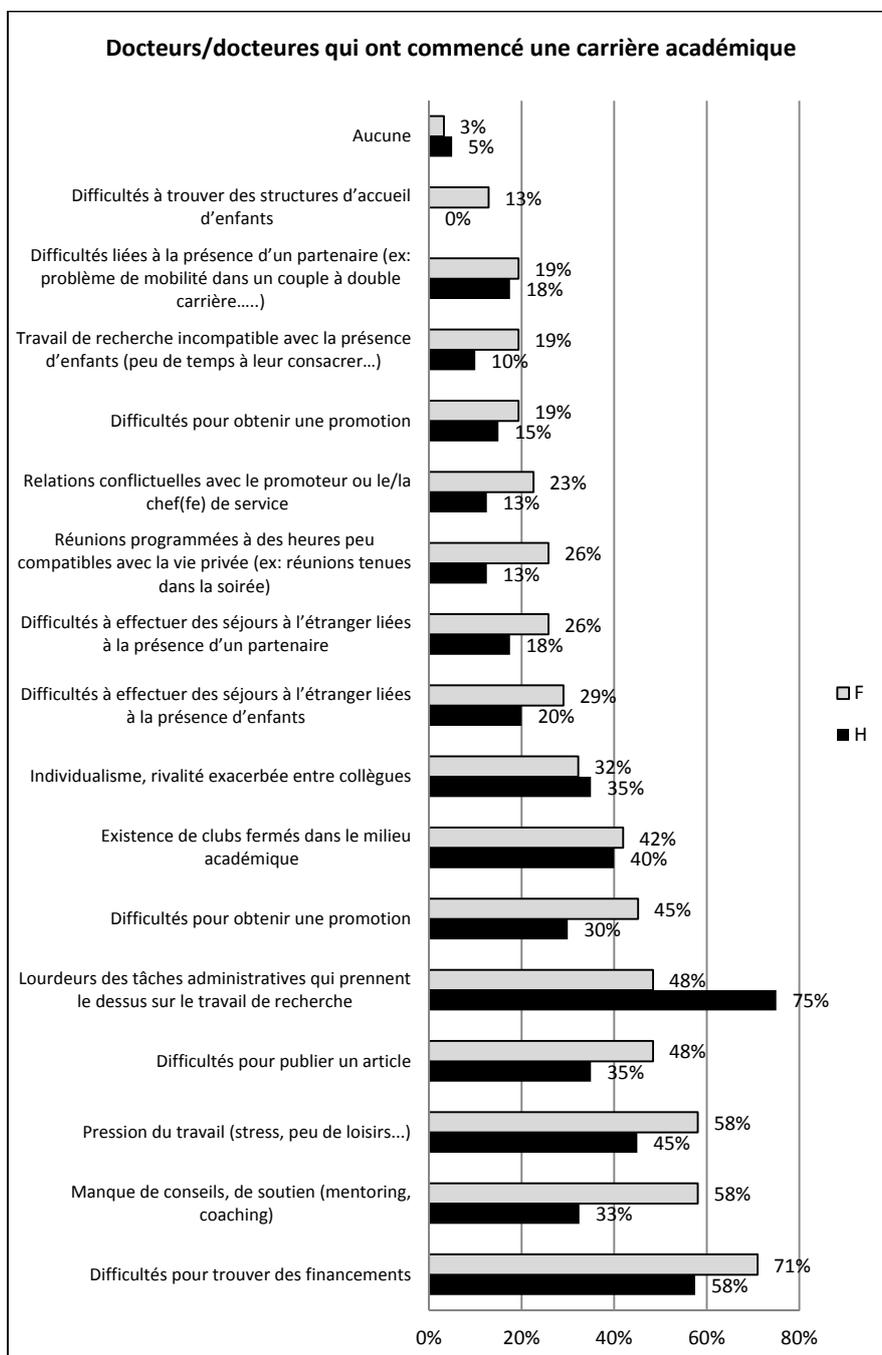
En ce qui concerne le temps de travail, les résultats obtenus à partir des données du CRef (voir chapitre 1, tableaux 1.6 et 1.7) en 2010 sont clairs, la carrière académique ne s'accommode pas du temps partiel : en 2010, 10% des assistants et des assistantes travaillent à temps partiel. En ce qui concerne le personnel scientifique définitif, le pourcentage de femmes qui travaillent à temps partiel est supérieur à celui des hommes (soit 13% contre 6%). Pour ce qui est des grades plus élevés, la part des femmes qui travaillent à temps partiel est inférieure à celle des hommes. Ainsi, 61% des professeurs et 56% des professeures travaillent à temps partiel; la part des professeurs extraordinaires est de 9% et celle des professeures extraordinaires de 8%. Selon les données d'Eurostat relatives à la Belgique (2010), parmi les femmes qui ont le niveau d'études supérieur et qui sont âgées de 25 à 59 ans, 28.2% travaillent à temps partiel<sup>8</sup>. Ce taux est de 4.9% pour les hommes. Ces chiffres sont donc supérieurs à ceux observés pour les femmes et les hommes des universités francophones de Belgique.

Toutefois, la conciliation est loin d'être la difficulté la plus citée, en comparaison avec la lourdeur des tâches administratives, la pression et le stress liés au travail, les difficultés liées à la publication et à l'obtention de financements par les personnes qui ont répondu aux enquêtes, comme en témoigne le graphique 2.10 : 28% des professeures et 16% des professeurs classent l'incompatibilité entre travail de recherche et présence d'enfants parmi les difficultés rencontrées dans le monde académique. Ces chiffres sont de 19% et 10% respectivement pour les docteurs et les docteurs qui ont commencé une carrière académique. 42% des professeures et 25% des professeurs déclarent que les séjours à l'étranger sont difficiles en présence d'enfants. Ces chiffres sont de 29% et 20% pour les docteurs et les docteurs qui ont commencé une carrière académique.

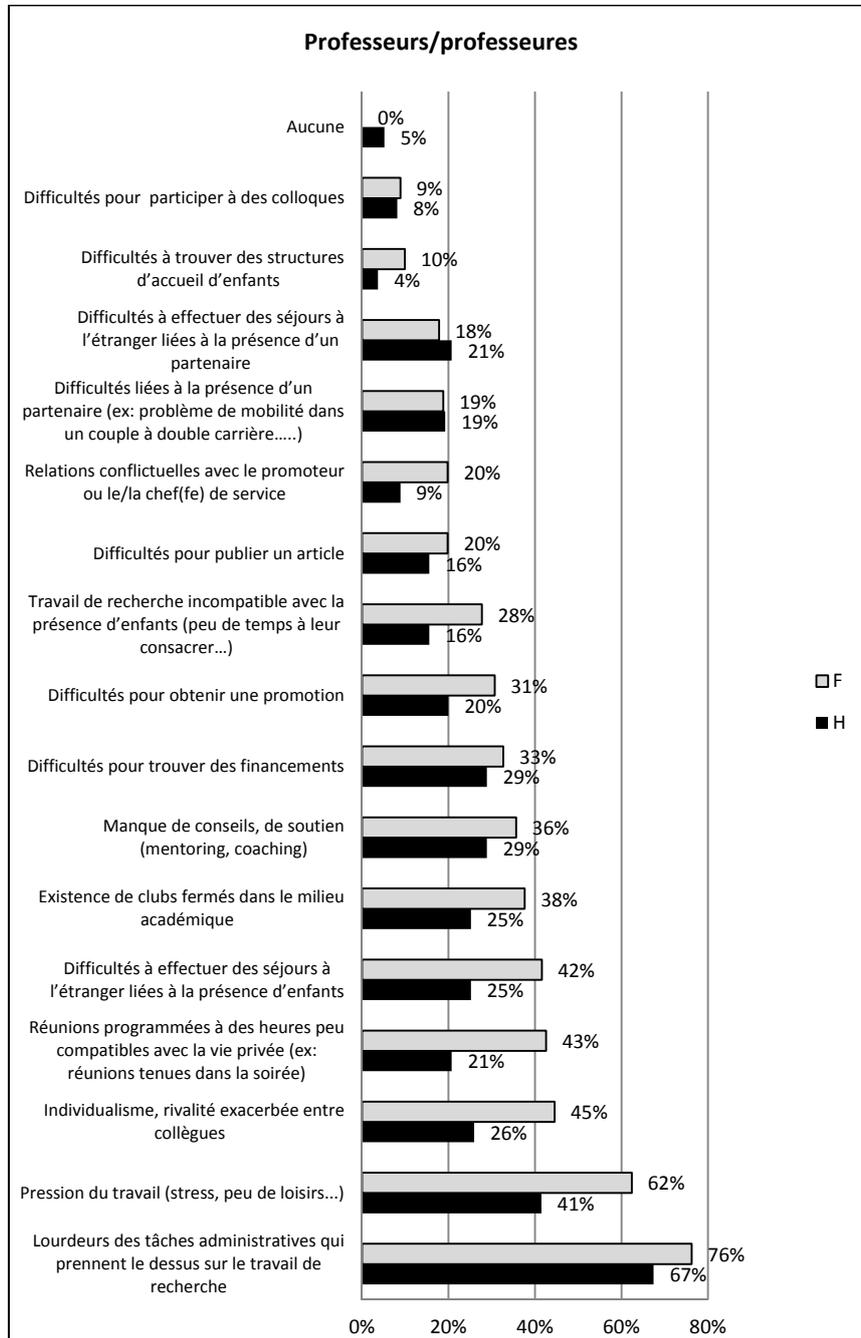
---

<sup>8</sup>[http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/employment\\_unemployment\\_lfs/data/database](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/employment_unemployment_lfs/data/database)

**Graphique 2.10: Répartition hommes/femmes, qui ont répondu à l'enquête, selon les difficultés rencontrées dans le monde académique**



**Graphique 2.10: Répartition hommes/femmes, qui ont répondu à l'enquête, selon les difficultés rencontrées dans le monde académique (suite)**



La conciliation, la maternité, bien que cités abondamment, ne sont pas les seuls écueils dans le parcours académique des femmes.

Les femmes sont confrontées à des obstacles qui prennent de l'ampleur au fur et à mesure qu'elles évoluent dans la carrière académique. Dans la littérature, l'« *Effet Mathieu* » peut être défini comme « *le fait que dans le monde scientifique, la reconnaissance va de plus en plus à ceux qui sont déjà connus, ceux-ci se voyant généralement attribuer le mérite des travaux des collègues ou des subordonnés moins bien placés* (Rouch 2003, cité par Carvalho 2010, p.16). L'« *effet Mathilda* » indique comment l'effet Mathieu touche particulièrement les femmes: « *Moins soutenues dans leur carrière, elles sont parfois spoliées de leur apport par la mise à l'écart de la signature des publications* » (Marry 2010, p.177). Les femmes ont ainsi plus de mal que les hommes à bâtir leur réputation scientifique, à s'intégrer dans des réseaux professionnels, à obtenir des contrats de recherche et à publier, car on ne prête qu'aux riches. Quand bien même leur taux de publication serait identique à celui des hommes, leurs chances d'être promues seraient inférieures à celle de ces derniers. Une étude réalisée en Suède a en effet montré que pour l'attribution de bourses post-doctorales, une femme devait en moyenne avoir publié 2.5 fois plus qu'un homme pour être sélectionnée (Wenneras et Wold 1997). Par ailleurs, certains travaux révèlent que les évaluateurs d'articles soumis pour une publication favorisent les hommes lorsque le sexe des candidats est connu (Budden et al. 2008; Chesler et al. 2010).

La moindre reconnaissance dont souffrent les femmes a un impact sur l'évolution de leur carrière qu'elle peut ralentir. Les résultats de l'analyse de la répartition du personnel académique selon l'âge et le grade montrent que la part de professeures/professeurs ordinaires parmi les femmes appartenant aux groupes d'âge plus jeunes est systématiquement plus faible que parmi les hommes (graphique 1.12, chapitre 1).

- Cette progression lente diminue les chances des femmes d'être promues dans le milieu académique puisque l'âge est aussi pris en compte dans l'évaluation des dossiers des candidat(e)s. C'est le principe de la « *durée socialement attendue* » (SED) (Merton 1984) qui règne ainsi dans le monde académique: « *Si la progression dans un rang est plus longue que la SED, on suppose que l'académique est moins excellent, puisqu'il monte moins vite, cela va jouer en sa défaveur pour les promotions futures. Parallèlement, un temps de progression inférieur à la SED est un signe d'excellence, car on suppose une productivité scientifique supérieure (en termes de performances de recherche, d'efficacité de l'enseignement et de services à la communauté)* » (De Henau et Meulders 2003, p.102).

Le cumul des désavantages est souligné dans les témoignages suivants :

- *Je serai émérite d'ici 2 ans et constate qu'être une femme était une barrière importante au début de ma carrière scientifique, que des collègues masculins 'père de famille' ont été privilégiés dans leur avancement, même si mes pairs me reconnaissaient davantage de compétences. Mais je constate aussi que plus récemment, des efforts de 'rattrapage' ont été faits et j'en ai sans doute bénéficié. Il reste qu'on demande davantage à une femme de faire la preuve de ses compétences, qu'on attend d'elle que les enfants ne soient en aucun cas une contrainte et qu'il faut être en très bonne santé physique et morale pour arriver à tout concilier, y compris accepter des temps de travail très élastiques : travailler tard le soir et le week-end, empiéter sur les 'congés' pour boucler un article, un rapport de mission, rédiger un projet de recherche ... J'ai eu la chance de pouvoir assez bien organiser tout cela avec mon conjoint...(femme, 63 ans, sciences humaines et sociales, questionnaire des professeurs/professeures).*
- *J'ai moi-même été victime de discrimination sexuelle alors que je postulais à un poste de chargée de recherche FNRS; le délégué de mon université de l'époque (un homme) m'a demandé comme première question lorsque je l'ai rencontré si j'étais en couple et si je comptais avoir des enfants (plutôt que de me demander combien de publications j'avais ou quel était mon projet de recherche... Avant cela, j'estimais beaucoup ce professeur et n'aurais jamais cru qu'il soit capable de discrimination (je crois qu'il ne s'est pas rendu compte de l'effet que cela a eu sur moi...) (femme, 42 ans, sciences humaines et sociales, questionnaire des professeurs/professeures).*

## **II.2.2. CRITÈRES ET PROCÉDURES DE NOMINATION ET DE PROMOTION: LE DISCOURS DE L'EXCELLENCE**

Le discours de l'excellence est omni présent à l'université: l'université engage les meilleurs des chercheurs, quel que soit leur sexe. Le problème est d'identifier les critères qui définissent l'excellence, de mesurer les biais qu'ils renvoient (les meilleures revues sont celles dans lesquelles on a soi-même publié et dont on connaît les membres des comités de rédaction) et de voir dans quelle mesure ces critères font l'objet d'applications strictes et régulées.

Une première remarque tient au fait que l'excellence rapportée se définit presque exclusivement en termes de recherche, les qualités relatives à l'enseignement ne sont généralement pas prioritaires.

La mesure de la qualité de la recherche est basée sur le nombre et la qualité des publications avec dans certains cas l'utilisation de facteurs d'impact. La mobilité internationale fait aussi partie des critères d'excellence invoqués.

Le discours de l'excellence mesurée objectivement par la production d'articles de renom s'avère souvent en décalage avec le vécu des personnes interrogées.

Plusieurs questions ont été formulées dans le cadre de l'enquête afin d'avoir les avis des personnes interrogées sur les critères et procédures de nomination et de promotion dans le milieu académique. Les commentaires d'une professeure soulignent le manque d'objectivité qui caractérise ces procédures « *L'accès à l'ordinariat repose sur des critères vagues, ouverts à l'arbitraire. S'il faut changer des règles, il le faudrait pour tout le monde, pas uniquement pour les femmes* » (52 ans, sciences de la santé, questionnaire des professeurs/professeures).

Le monde académique correspond donc à un modèle masculin dont l'image se retrouve aussi dans les processus de sélection, de nomination et de promotion:

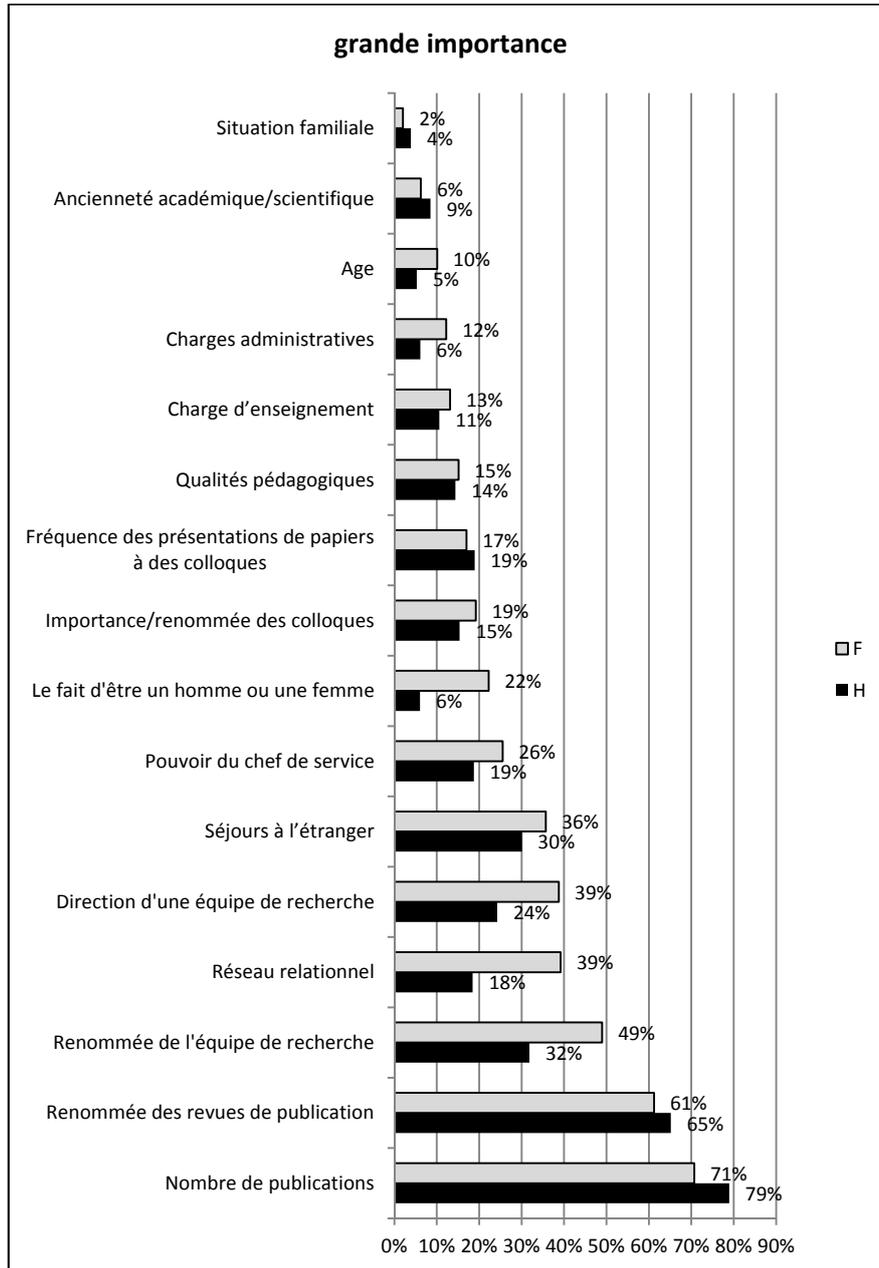
- *Le monde académique belge que je connais (...) repose sur une organisation faite, pensée et pratiquée par des hommes (de ma génération) "ordonnés" à la carrière universitaire (comme on ordonne les prêtres) dans un monde catholique et moral où la femme, si elle n'adopte pas leurs valeurs, leurs comportements et leurs façons de penser, est en quelque sorte diabolisée et dès lors exclue de leur réseau...Les femmes sont plus enclines au changement (par ex. recherche, enseignement) en cours de carrière, ce qui du point de vue des évaluations actuelles, les défavorise par rapport aux hommes plus carriéristes et peu enclins aux changements. S'ouvrir aux modes de pensée, d'agir et de vivre des femmes contemporaines et non moins compétentes, me semble le premier atout pour l'université de demain qui comptera de plus en plus de femmes. L'arbitraire des nominations conduites exclusivement par des hommes est aussi source d'iniquité pour les femmes* (femme, 54 ans, études relevant de plusieurs domaines, questionnaire des professeurs/professeures).
- *Les critères de promotion ne sont souvent pas clairs, on encourage l'international, puis on n'en tient pas compte, on met l'accent sur la gestion, pour ensuite en diminuer l'importance. Il y a un réel effet de "sablier". Et si – dorénavant – le grade de professeur ordinaire est réservé à ceux et celles qui ont occupé des postes "importants" en termes de gestion (ce qui n'était pas le cas avant), alors on ne favorise pas nécessairement les professeurs qui s'investissent énormément dans les tâches moins visibles (souvent avec les étudiants)* (femme, 49 ans, sciences humaines et sociales, questionnaire des professeurs/professeures).

La majorité des professeurs/professeures estiment que le nombre de publications (79% des hommes et 71% des femmes) et la renommée de la revue de publication (65% des hommes et 61% des femmes) exercent une grande importance dans les critères pris en compte par les commissions scientifiques (graphique 2.11). La direction d'une équipe de recherche (50% des hommes et 41% des femmes), les séjours à l'étranger (35% des hommes et 47% des femmes), la fréquence des présentations de papiers à des colloques (42% des hommes et 46% des femmes) exercent une importance jugée moyenne pour une part importante des interrogés.

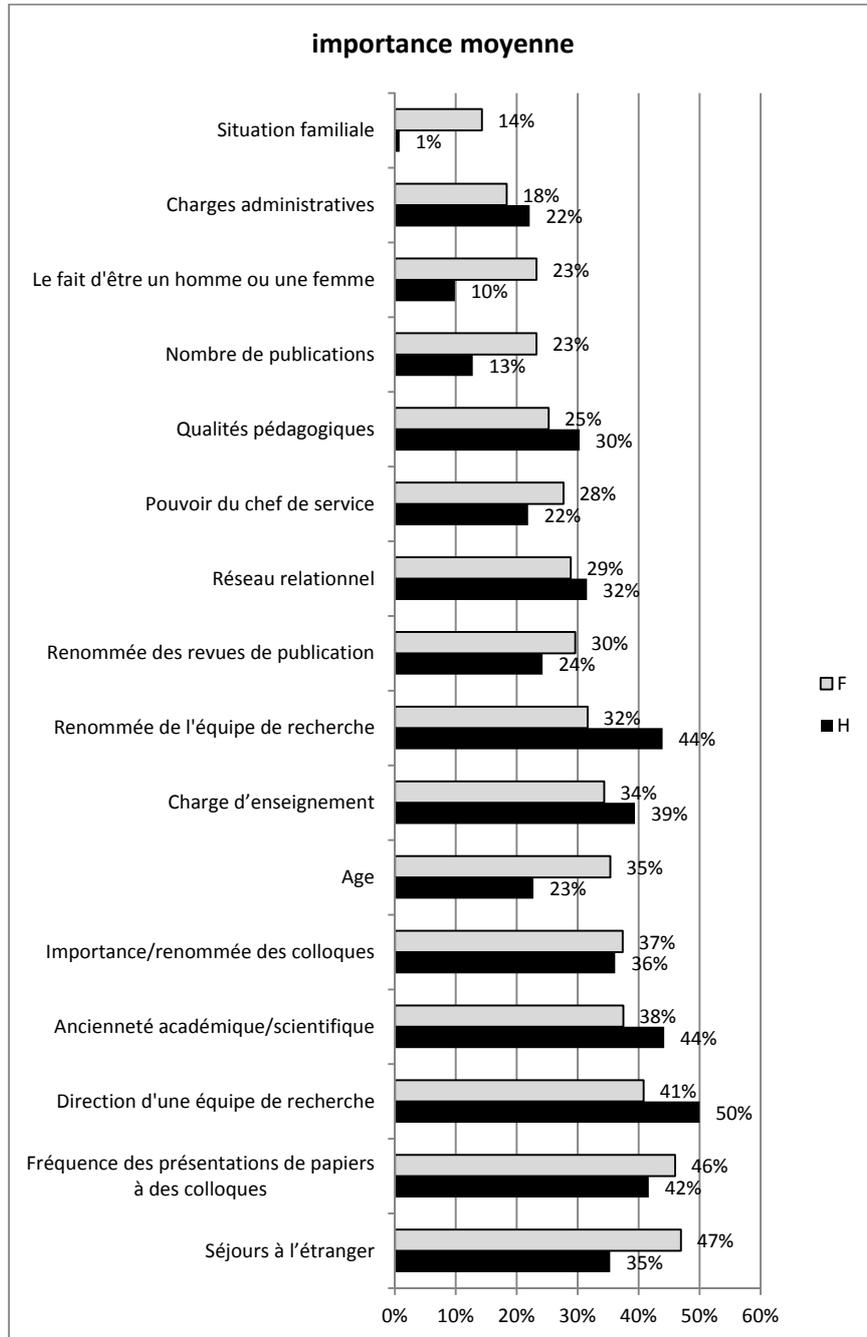
Par contre, et toujours selon les deux sexes interrogés, les charges d'enseignement (42% des hommes et des femmes), les qualités pédagogiques (41% des hommes et des femmes), les charges administratives (47% des hommes et 48% des femmes) et l'âge (45% des hommes et 42% des femmes) n'exercent qu'une faible importance. Paradoxalement, la situation familiale n'a pas d'importance selon 73% des hommes et 53% des femmes qui ont répondu à l'enquête.

Parmi les docteurs/docteuses interrogés qui ont commencé une carrière académique, 45% des femmes et 30% des hommes mentionnent les difficultés pour obtenir une promotion parmi les embûches rencontrées dans le monde académique. Ces chiffres sont de 31% pour les professeures et de 20% pour les professeurs.

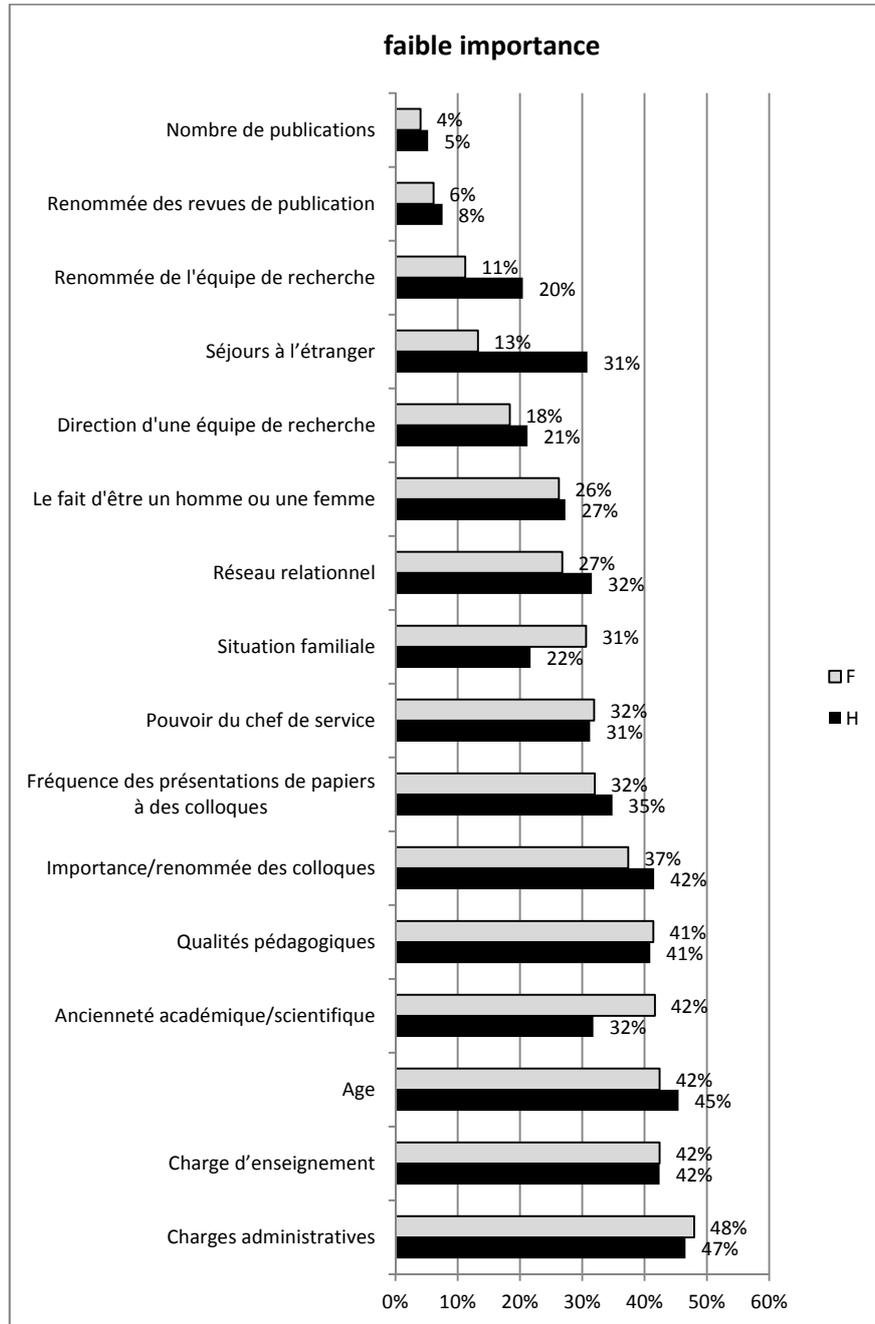
**Graphique 2.11: Avis des hommes et des femmes, qui ont répondu à l'enquête, sur les critères pris en compte par les commissions scientifiques (résultats de l'enquête auprès des professeurs et des professeurs)**



**Graphique 2.11: Avis des hommes et des femmes, qui ont répondu à l'enquête, sur les critères pris en compte par les commissions scientifiques (résultats de l'enquête auprès des professeurs et des professeures) (suite)**

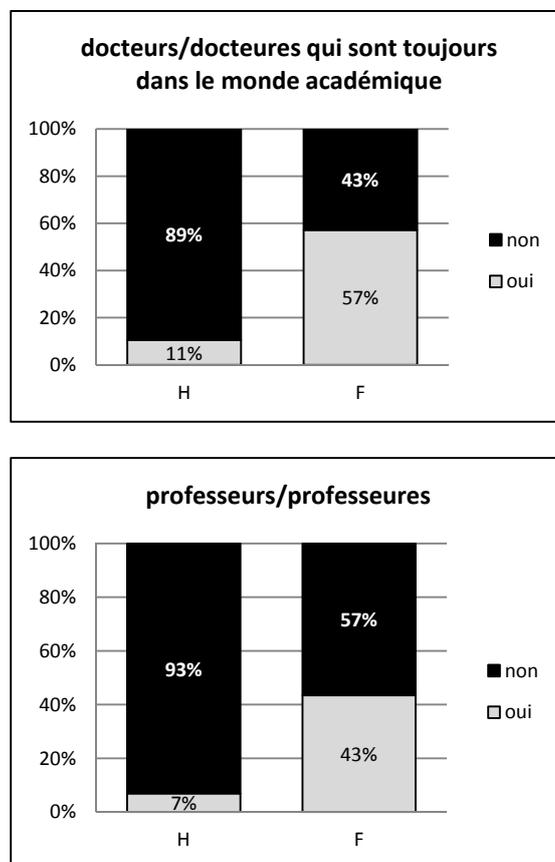


**Graphique 2.11: Avis des hommes et des femmes, qui ont répondu à l'enquête, sur les critères pris en compte par les commissions scientifiques (résultats de l'enquête auprès des professeurs et des professeures) (suite)**



Parmi les docteurs/docteurs interrogés qui sont restés dans le monde académique, 57% des femmes contre 11% des hommes estiment que dans leur institution, les femmes ont besoin d'une production scientifique supérieure à celle des hommes. Ces chiffres sont de 43% pour les professeurs et de 7% pour les professeurs interrogés (graphique 2.12).

**Graphique 2.12: Avis des hommes et des femmes, qui ont répondu à l'enquête, sur la question suivante: "Avez-vous l'impression que dans votre institution, une femme doit avoir une production scientifique supérieure pour un avancement identique dans la carrière académique?"**



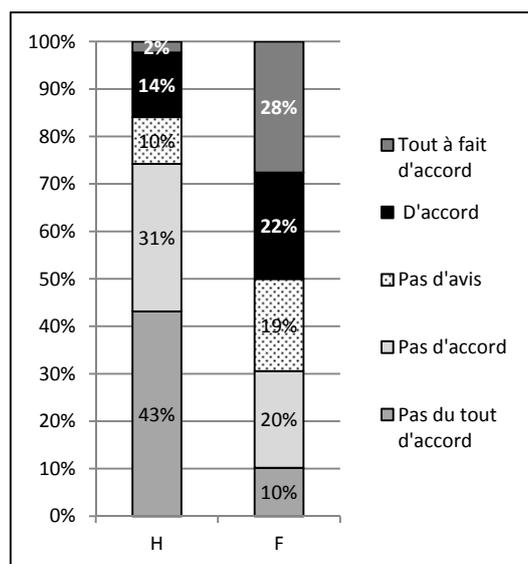
L'étude de Carvalho (2010, pp.161-162) montre aussi que la vulgarisation scientifique par les femmes est dévalorisée tandis que celle faite par les hommes est considérée comme un instrument de promotion de l'université.

Parmi les professeurs/professeures qui ont répondu à l'enquête, 74% des hommes ne sont pas d'accord avec l'idée qu'en moyenne, à dossier scientifique équivalent, les hommes sont avantagés par rapport aux femmes dans le processus de recrutement et

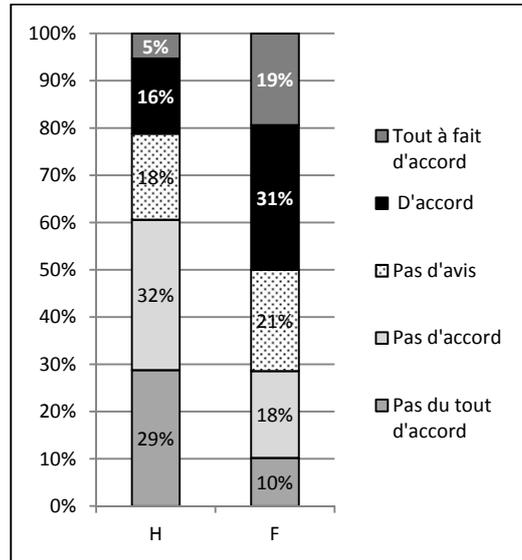
de promotion. A l'opposé, 50% des femmes estiment que les hommes sont plus avantagés par rapport aux femmes (graphique 2.13). 50% des femmes contre 21% des hommes estiment que quelles que soient leurs capacités scientifiques, les femmes font souvent l'objet de discriminations (graphique 2.14).

Par ailleurs, 64% des femmes contre 32% des hommes pensent qu'en moyenne, les femmes sont moins encouragées que les hommes à prendre des responsabilités de direction (graphique 2.15). Une professeure précise qu'«une femme qui veut diriger une équipe sera mal vue, considérée par les autres hommes de pouvoir ou toutes les autres femmes comme une fanatique. Un homme qui veut diriger une équipe sera bien vu par tous » (46 ans, sciences de la santé, questionnaire des professeurs/professeures).

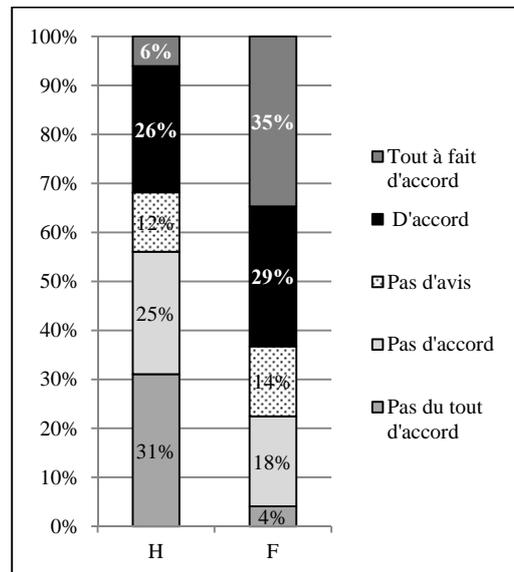
**Graphique 2.13: Avis des professeurs/professeures, qui ont répondu à l'enquête, sur l'affirmation suivante: "En moyenne, à dossier scientifique équivalent, les hommes sont néanmoins avantagés par rapport aux femmes dans le processus de recrutement et de promotion"**



**Graphique 2.14: Avis des professeurs/professeures, qui ont répondu à l'enquête, sur l'affirmation suivante: "Quelle que soient leurs capacités scientifiques, les femmes font l'objet de discriminations"**



**Graphique 2.15: Avis des professeurs/professeures, qui ont répondu à l'enquête, sur l'affirmation suivante: "En moyenne les femmes sont moins encouragées que les hommes à prendre des responsabilités de direction (équipes, laboratoires, grands programmes, etc.)"**



Les résultats de l'enquête révèlent que la faible production des femmes n'apparaît pas comme un argument probant pour expliquer la faible représentation des femmes au grade de professeur ordinaire dans les universités francophones de Belgique (graphique 2.2). 32% des professeures et 16% des professeurs mentionnent le manque de soutien aux candidatures féminines. Ces chiffres sont respectivement de 46% et de 24% pour les docteures et les docteurs interrogés qui sont actuellement dans le monde académique.

Les critères en apparence objectifs qui président aux choix des commissions de promotion apparemment cachent souvent une conception genrée du mérite.

D'autres facteurs interviennent aussi comme la force du réseau, la rapidité de la carrière.... ainsi que des facteurs plus personnels. C'est un cocktail de multiples facteurs qui est pris en compte et qui fait que chaque nomination est particulière et que le facteur chance est souvent invoqué comme le souligne Weber (1959):

*« (...) il est un aspect propre à la carrière universitaire qui n'a pas disparu et qui se manifeste même d'une façon encore plus sensible: le rôle du hasard. C'est à lui que le privatdozent et surtout l'assistant doivent de parvenir éventuellement un jour à occuper un poste de professeur titulaire à part entière ou surtout celui de directeur d'un institut. Bien sûr, l'arbitraire ne règne pas seul dans ce domaine, mais il commande pourtant d'une manière inhabituelle. Je ne connais guère de carrière au monde où il joue un si grand rôle. Je puis en parler d'autant mieux que personnellement je dois à un concours de circonstances particulièrement heureuses d'avoir été appelé très jeune à occuper une chaire de professeur titulaire dans une spécialité où des camarades de mon âge avaient indubitablement produit déjà beaucoup plus que moi-même ». (Weber 1959 cité par Carvalho 2010, p. 55).*

Les logiques de recrutement intègrent souvent des stéréotypes de genre, l'étude de Carvalho (2010, p.154) sur les procédures de nomination des professeurs/professeures à l'Université de Lausanne révèle qu'à qualifications égales, les appréciations des membres des commissions de nomination diffèrent en fonction du sexe du candidat. Les qualités des femmes ont tendance à être sous-évaluées. L'auteur présente plusieurs éléments qui démontrent les discriminations observées dans les commissions scientifiques:

- 1) le fait d'être jeune est synonyme d'inexpérience quand il est question d'une candidate ; par contre, un jeune candidat est considéré comme un chercheur prometteur;
- 2) au sein des commissions, l'allusion à la disponibilité temporelle et géographique est beaucoup plus évoquée lors du traitement des dossiers des candidates;

- 3) les qualités pédagogiques jouent un rôle déterminant lors du traitement des dossiers des candidates, par contre, elles n'ont pas la même importance quand on évalue le candidat;
- 4) si la faible maîtrise de la langue d'enseignement pénalise les candidates, il n'en est pas de même pour les candidats;
- 5) la capacité à « *briller et à faire briller* » l'université est plus reconnue aux hommes qu'aux femmes;
- 6) la vulgarisation scientifique des femmes est dévalorisée tandis que celle des hommes est considérée comme un instrument de promotion de l'université;
- 7) un domaine d'expertise peut être considéré comme redondant ou complémentaire selon qu'il est choisi par une femme ou un homme.

### II.2.3. COMPOSITION DES COMMISSIONS DE PROMOTION ET DE NOMINATION

Une répartition équilibrée des femmes et des hommes aux différentes étapes de la carrière académique passe non seulement par la transparence dans les procédures de recrutement/nomination/promotion mais également par une meilleure représentation des femmes dans les commissions de sélection (European Commission 2008). Comme le souligne Louvel (2007, p.10), « *lorsque les femmes sont faiblement représentées dans les instances de décision, les choix reflètent souvent les normes masculines qui tendent à pénaliser les femmes* ». L'étude de Van den Brink et al. (2010), basée sur un échantillon de 7 universités néerlandaises, révèle que 44% des commissions de nomination entre 1999 et 2003 étaient exclusivement constituées d'hommes. Cette composition allait à l'encontre du règlement officiel qui exigeait qu'au moins une femme soit incluse dans ces commissions. Cette étude révèle que lorsque les commissions sont essentiellement composées d'hommes, la part des femmes parmi les candidats sélectionnés est de 7% ; cette part s'établit à 22% si les commissions comptent au moins deux femmes.

Les résultats de notre enquête témoignent aussi de l'influence de la composition des commissions de nomination : 61% des professeures et 24% des professeurs expliquent la faible représentation des femmes au grade de professeur ordinaire dans les universités francophones de Belgique (graphique 2.2) par la sous représentation des femmes dans les commissions. Ces chiffres sont respectivement de 58% et de 26% pour les docteurs et les docteurs interrogés qui sont restés dans le monde académique.

L'examen de la composition des commissions de promotion des universités francophones de Belgique indique que l'absence ou la très faible représentation des femmes est la règle. Ces informations assez difficiles à récolter témoignent de : l'absence de femmes dans certaines commissions facultaires, particulièrement dans les facultés de sciences appliquées mais aussi en sciences économiques sociales et politiques et en médecine vétérinaire. Dans les autres facultés les femmes

n'atteignent jamais les 30%, seule exception l'UMONS pour Warocqué (14 femmes sur 26 membres de la commission de promotion en 2009/2010) et la faculté de psychologie (16 femmes sur 33 membres). Il serait nécessaire de publier chaque année les compositions des commissions de promotion et de nomination, ainsi que les listes des candidats et les résultats des sélections.

#### II.2.4. IMPORTANCE DES RÉSEAUX PROFESSIONNELS

L'accès différencié selon le sexe aux réseaux professionnels et les parrainages informels participent aussi à la construction des inégalités de carrière.

Selon De Henau et Meulders (2003, p. 124) « *les hommes consacrent généralement une grande partie de leur temps de recherche à se constituer un réseau de relations plus ou moins solides, pendant que les femmes, plus rigoureuses dans leur mission d'enseignantes et de recherche et tournées plutôt vers les étudiants, sont également plus nombreuses à penser que leurs compétences suffisent pour être recrutées* ». Il faut toutefois noter que même si elles le désiraient, les femmes auraient du mal à intégrer les réseaux professionnels constitués majoritairement d'hommes. L'appartenance à des réseaux est pourtant un atout pour la progression dans la carrière académique grâce aux divers avantages qu'elle offre: collaboration avec d'autres chercheurs et augmentation de la productivité, informations relatives aux opportunités de financement ou d'emploi et possibilités de promotion (Van Rijnsoever et al. 2008). Les commentaires d'une professeure (45 ans, sciences humaines et sociales) témoignent du rôle déterminant des réseaux professionnels dans les promotions en milieu académique: « *J'ai systématiquement publié plus que mes collègues masculins. J'ai remporté beaucoup plus de financements extérieurs qu'eux. Mais mes collègues masculins ont toujours reçu les promotions avant moi. Le fait qu'ils allaient vider les bières au pub (j'ai travaillé neuf ans en Angleterre) avec le chef de département les aidait beaucoup. Une femme ne peut pas se permettre cette familiarité car, même si elle n'a pas encore d'enfants et a la disponibilité en terme de temps, elle serait étiquetée à vie qu'elle allait vider des bières avec le chef de département jusqu'au milieu de la nuit* ». Plusieurs décisions importantes se prennent dans des clubs fermés aux femmes et ceci se vérifie aussi bien dans le monde non-universitaire que dans le monde universitaire (De Henau et Meulders 2003).

La probabilité pour un(e) candidat(e) d'être retenu(e) s'accroît s'il bénéficie du soutien d'un membre du jury, soutien que les hommes ont plus de chance d'avoir: « *On choisit le candidat d'abord et on analyse les aspects scientifiques après* » (De Henau et Meulders 2003, p. 125). Les travaux de Wenneras et Wold (1997) révèlent que le fait de connaître un membre du jury augmente la possibilité pour le candidat à un financement d'être sélectionné. Ces résultats rejoignent ceux de Combes et al. (2007) qui trouvent que la présence de son directeur de thèse dans le jury

d'agrégation en sciences économiques améliore les chances d'un candidat de devenir professeur. Certains commentaires illustrent le rôle des réseaux dans le milieu académique.

- *Si on ne fait pas partie du bon clan, c'est mal parti* (homme, 49 ans, sciences humaines et sociales, questionnaire des professeurs/professeures).
- *Alliances opportunistes dans les votes (a priori "contre" certains candidats)* (femme, 44 ans, sciences de la santé, questionnaire des docteurs/docteures).
- *Les promotions au rang de professeur sont souvent des actes "politiques" ou l'entregent et le fait de savoir s'imposer est important. D'après mon expérience personnelle, c'est là le problème. En tant que nouveau dans le système belge, je suis surpris par "l'archaïsme ambiant" et le rejet/l'appréhension du changement...ce qui ne favorise pas la promotion des femmes!* (homme, 37 ans, sciences, questionnaire des professeurs/professeures).
- *Je n'ai jamais ressenti de discrimination à l'embauche ou dans les promotions jusqu'ici. Monter plus haut que professeur ou être admise dans les cercles décisionnels me semble cependant difficile car ces milieux sont dominés par les hommes qui se cooptent entre eux* (femme, 44 ans, sciences, questionnaire des professeurs/professeures).

### ***II.3. PARCOURS DES DOCTEURS/DOCTEURES***

Parmi les docteurs/docteures qui ont répondu à notre enquête, 77% environ ont été tentés par une carrière académique et les pourcentages sont quasi identiques pour les femmes et les hommes, les chiffres s'écartent si on s'intéresse à la concrétisation de ce souhait qui s'est réalisé pour 62% des hommes et 51% des femmes ; 58% des hommes et 43% des femmes sont toujours dans le monde académique. Parmi les docteurs/docteures qui ont répondu à l'enquête, 6% des hommes et 4% des femmes qui sont actuellement dans le monde académique sont professeurs/professeures ordinaires. 31% des hommes et 20% des femmes sont professeurs/professeures, 17% des hommes et 20% des femmes sont chargés/chargées de cours et 8% des hommes et 12% des femmes sont maîtres de conférence.

La progression a donc été sensiblement différente selon le sexe, alors qu'ils étaient dans la même proportion intéressés par la carrière académique, le souhait ne fut réalisé que par 51% des femmes, contre 62% pour les hommes et parmi eux, la carrière académique des hommes a nettement mieux progressé que celle des femmes.

Le désir d'entamer une carrière académique est principalement motivé par l'intérêt pour la recherche tant pour les hommes que pour les femmes (80% pour les hommes et 78% pour les femmes). La transmission de la connaissance (72% pour les hommes et 76% pour les femmes) et la création de nouvelles connaissances

(79% pour les hommes et 75% pour les femmes) sont le plus souvent invoquées par les hommes et les femmes.

Au niveau des facteurs qui découragent la poursuite d'une carrière académique, les hommes citent la gestion du temps de travail (41%) et le niveau de rémunération (36%), tandis que les femmes mentionnent les critères d'évaluation (52%) et l'articulation entre profession et parentalité (50%).

91% des hommes et 88% des femmes qui, contrairement à leur souhait, n'ont pas pu commencer une carrière académique déclarent qu'ils n'ont pas pu concrétiser leur désir faute de poste disponible. La forte concurrence entre candidats est invoquée par 55% des hommes et 50% des femmes.

Parmi les embûches rencontrées dans le monde académique par les docteurs qui y ont poursuivi leur carrière, 71% des docteurs invoquent les difficultés pour trouver un financement, le manque de conseil et de soutien (58%) et la pression du travail (58%). Les docteurs eux, invoquent la lourdeur des tâches administratives qui prennent le dessus sur le travail de recherche (75%).

**CONCLUSION**

Dans le monde académique, les femmes font face à de multiples obstacles qui sont observés tout au long de leur parcours et compromettent leurs chances d'atteindre les échelons les plus élevés de la hiérarchie universitaire. Comme le souligne Marry (2010, p.186) « *Tout laisse à penser que le plafond de verre... se forme par le cumul de discriminations: de petites différences au départ se traduisent par de grands écarts au terme de plusieurs années de carrière. Ce processus s'éclaircit pour partie par les contraintes intériorisées ou subies contre leur gré par les femmes dans la vie privée mais plus encore par les barrières structurelles du monde académique. Si les interdits juridiques ont été levés... des discriminations plus subtiles, silencieuses, invisibles ont pu être décelées. C'est le cas de la mise à l'écart des « âgé(e)s » ou des cooptations homophiles qui pénalisent les femmes mais aussi les hommes de milieu populaire, moins au fait des règles du jeu et moins incité(e)s à les connaître* ». La revue de la littérature et les résultats des enquêtes adressées aux professeurs/professeures et aux docteurs/docteures diplômés entre 1999 et 2001 ont permis de recenser deux groupes de facteurs qui freinent la progression des femmes dans la carrière universitaire: les facteurs individuels et les facteurs institutionnels.

Le premier groupe de facteurs met l'accent sur la responsabilité des femmes. Leur faible représentation dans le milieu académique résulterait du fait qu'elles sont moins ambitieuses et du fait qu'elles ont à assumer l'articulation entre vie familiale et professionnelle. Notre enquête montre que la grande majorité des personnes interrogées estiment qu'il n'y a pas de différences de capacité entre femmes et hommes, l'intérêt pour la recherche est le facteur le plus cité tant par les hommes que par les femmes pour poursuivre une carrière académique. L'enquête indique clairement que pour les personnes interrogées, les charges familiales sont un facteur lourd à porter pour les femmes susceptible d'entraver la progression de leur carrière. Ceci explique sans doute que les personnes interrogées estiment que femmes et hommes diffèrent quant à leur possibilité d'exercer des responsabilités de direction.

L'incompatibilité entre travail de recherche et présence d'enfants est la raison la plus invoquée par les professeurs/professeures et les docteurs pour expliquer le faible nombre de professeurs ordinaires que comptent les universités francophones de Belgique.

Le deuxième groupe de facteurs met l'accent sur le fonctionnement des institutions et sur les discriminations dont les femmes font l'objet. Le premier facteur mis en évidence est le poids du modèle masculin sur la conception dominante de la carrière universitaire. La carrière et le profil type du chercheur renvoient à une activité rémunérée à temps plein et sont associés à une disponibilité élevée, voire totale et à une grande mobilité géographique qui ont pour corolaire la délégation du travail domestique à une autre personne. Parmi les professeurs/professeures interrogés,

87% des femmes ont un partenaire qui travaille à temps plein, alors que ce n'est le cas que pour 68% des hommes. Les hommes bénéficient effectivement du soutien d'une partenaire qui travaille à temps partiel ou n'exerce pas d'activité. Si la majorité des répondants n'ont pas dû s'adapter à la carrière professionnelle de leur partenaire, le pourcentage de femmes qui ont dû renoncer ou modifier leurs aspirations professionnelles est toujours sensiblement supérieur à celui des hommes.

Les critères et procédures de nomination et de promotion constituent le deuxième facteur abordé. Comme le souligne une professeure « *l'accès à l'ordinariat repose sur des critères vagues, ouverts à l'arbitraire* » (52 ans, sciences de la santé). Parmi les docteurs/docteuses qui ont répondu à l'enquête et qui sont actuellement dans le monde académique, 57% des femmes contre 11% des hommes estiment que dans leur institution, les femmes ont besoin d'une production scientifique supérieure à celle des hommes pour un avancement identique dans la carrière.

Le troisième facteur est la composition des commissions de nomination. Une répartition équilibrée des femmes et des hommes aux différentes étapes de la carrière académique passe non seulement par la transparence dans les procédures de recrutement/nomination/promotion mais également par une meilleure représentation des femmes dans les commissions de sélection (European Commission, 2008). Les résultats de l'enquête révèlent également que la composition des commissions de nomination constituées majoritairement d'hommes est mentionnée par 61% des professeures et 24% des professeurs pour expliquer la faible représentation des femmes au grade de professeur ordinaire dans les universités francophones de Belgique (graphique 2.2). Les données relatives à la composition des commissions de nomination et de promotion dans les universités témoignent d'une sous représentation inacceptable des femmes.

Le rôle des réseaux professionnels est aussi important : l'appartenance à des réseaux est un atout important pour la progression dans la carrière académique grâce aux divers avantages qu'elle offre: collaboration avec d'autres chercheurs et augmentation de la productivité, informations relatives aux opportunités de financement ou d'emploi, possibilités de promotion (Van Rijnsoever et al. 2008). Cependant, les femmes sont souvent exclues des réseaux majoritairement constitués d'hommes.



### CHAPITRE 3: LES POLITIQUES

#### *INTRODUCTION*

Ce chapitre est consacré à l'analyse des politiques à mettre en œuvre pour éliminer les inégalités de représentation des femmes et des hommes au sein de la population étudiante et aux différents niveaux de la carrière académique dans les universités francophones de Belgique. Plusieurs universités dans le monde mènent des politiques en vue de favoriser l'égalité, soit parce qu'elles y sont tenues par la loi, soit parce qu'elles en ont pris l'initiative. La première section de ce chapitre est dédiée à l'étude du niveau auquel les politiques d'égalité sont implantées.

La deuxième section est consacrée à la présentation et à l'analyse des politiques, elle se base sur la littérature, les expériences étrangères et les avis des docteurs, docteurs, professeurs et professeures qui ont répondu à nos enquêtes.

#### *III.1. COMMENT INCITER LES UNIVERSITÉS À MENER DES ACTIONS EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ ?*

Le rôle des pouvoirs publics peut être essentiel dans l'installation de politiques en faveur de l'égalité genre, des lois peuvent imposer des politiques pour plus d'égalité aux universités ou financer des programmes d'incitation. Cependant, les actions des universités en faveur de l'égalité entre femmes et hommes peuvent aussi émaner de leurs propres initiatives.

Dans tous les pays de l'Union Européenne, il existe une législation qui consacre l'égalité entre les femmes et les hommes. Certains pays ont aussi introduit des lois spécifiques aux universités dont l'objectif est de garantir des opportunités égales pour les femmes et les hommes. En vertu de ces lois spécifiques, les universités doivent mettre en œuvre une série de mesures pour assurer une représentation équilibrée des femmes et des hommes aux différents niveaux d'études et aux différents postes. Les dispositions visent aussi bien le personnel que les étudiantes. De telles mesures n'existent pas en Belgique.

- En Suisse, le programme fédéral "Egalité des chances entre femmes et hommes dans les universités" a été lancé en 2000, dans le cadre de la loi sur l'aide aux universités de 1999. Son objectif était de remédier au problème de ségrégation horizontale et verticale très marquée qui perdure dans les universités suisses. Ce programme a mis à l'ordre du jour de toutes les universités suisses, la question de l'égalité entre femmes et hommes, il a systématisé l'existence des postes de délégué à l'égalité dans les universités et permis le financement de multiples projets relatifs au genre: cours, séminaires, etc. Afin de mener à bien ce programme, la Confédération a alloué un budget de 10 millions de francs suisses, qui a été

renouvelé trois fois, suivant les trois phases du programme qui s'achèvera en 2012.

Le programme est composé de trois modules coordonnés: (1) les primes d'incitation pour l'engagement de professeurs, (2) les projets d'encouragement de la relève ou projets de mentoring et (3) l'encouragement de la conciliation entre carrière académique et famille. Un module supplémentaire portant sur le développement de bonnes conditions cadre pour les couples dont les deux partenaires font carrière a été ajouté au module 3 en 2008.

En 2000, l'objectif fixé pour les deux premières phases du programme était de faire passer la part des femmes professeurs de 7% à 14% à l'horizon 2006, cet objectif a été atteint. L'objectif fixé pour la troisième phase du programme qui s'étale sur la période 2008-2011 est de faire passer la part des professeurs à 25% à l'horizon 2012.

- En Autriche, les universités sont régies par l'Acte sur les universités (Universities Act) de 2002. En vertu de cette loi, elles doivent mettre en œuvre des mesures pour garantir l'égalité entre les femmes et les hommes. Parmi ces mesures figure l'élaboration d'un plan d'action. Chaque université doit avoir un organe chargé de la question de l'égalité qui est tenu de rendre un rapport annuel de ses activités. Tous les appels à candidatures, les listes des candidats et des personnes sélectionnées pour une entrevue doivent être mis à la disposition de cet organe. Si ce dernier estime que les termes d'un contrat ou la fin d'un contrat de travail ou de formation sont entachés de discrimination, il peut faire appel à la commission chargée des contentieux.

Dans d'autres pays, où l'égalité au sein des universités ne fait pas l'objet de lois spécifiques, la législation générale portant sur l'égalité entre femmes et hommes impose des contraintes précises aux universités. Elles sont souvent tenues de mener des politiques actives d'égalité comme l'établissement de plans, le suivi de ces plans et la désignation de personnes ou de comités responsables des questions d'égalité.

- Au Royaume-Uni, l'Acte pour l'égalité (Equality Act) de 2010 impose aux universités de promouvoir l'égalité, elles doivent :
  - o élaborer un programme d'égalité entre les femmes et les hommes qui reprend les différentes mesures à mettre en œuvre pour éliminer les inégalités de genre ;
  - o évaluer l'impact des politiques mises en œuvre pour éliminer les inégalités entre les femmes et les hommes ;
  - o élaborer un rapport chaque année et réviser le programme tous les trois ans au moins.

- En Suède, l'Acte sur la Discrimination de 2009 (Discrimination Act), dont l'objectif est la lutte contre toute forme de discrimination et d'harcèlement, impose aux universités d'élaborer, tous les trois ans, un plan d'action qui présente les mesures adoptées en vue d'atteindre l'équilibre entre les femmes et les hommes dans les différentes catégories de fonctions et de postes. Elles doivent également rédiger un plan d'action en faveur de l'égalité des chances au sein de la population étudiante.
- En Finlande, l'Acte sur l'égalité entre les hommes et les femmes (Act on equality between men and women) de 2005 contraint les universités à faire de l'égalité entre les femmes et les hommes une priorité. Elles doivent élaborer un plan pour l'égalité en collaboration avec les représentants des étudiants et du personnel. Ce plan doit contenir un état des lieux de l'égalité en milieu universitaire ainsi que l'ensemble des mesures adoptées pour lutter contre les inégalités des genres. Une attention particulière doit être accordée à la lutte contre le harcèlement sexuel. Ce plan doit également prévoir une évaluation des résultats des politiques mises en œuvre.
- En Norvège, l'Acte sur l'égalité de genre (Gender Equality Act) de 2005 stipule que la part des individus de chaque sexe doit être d'au moins 40% dans les instances décisionnelles. Les appels à candidature ne peuvent être discriminatoires et aucune différence de traitement entre les femmes et les hommes ne doit être observée dans les procédures d'embauche et de licenciement.
- En Islande, l'Acte sur le statut égal et les droits égaux des femmes et des hommes (Act on Equal Status and Equal Rights of Women and Men) de 2008 impose aux universités :
  - d'intégrer l'égalité des genres dans leurs politiques
  - de lutter contre toute forme de discrimination liée au sexe
  - de permettre aux travailleurs et travailleuses de concilier vie professionnelle et vie familiale
  - de former et d'éduquer à l'égalité des genres
  - d'intégrer le genre dans les analyses statistiques
  - de lutter contre la violence et le harcèlement liés au genre
  - de lutter contre les stéréotypes liés au genre.

La promotion de l'égalité de genre à l'université peut aussi résulter d'un accord passé entre l'ensemble des universités.

- En France, la Conférence des présidents d'université (l'équivalent du CRef) a adopté la Charte pour l'égalité entre femmes et hommes dans les

établissements d'enseignement supérieur et de recherche en 2009. Les mesures prônées par la Charte en vue d'atteindre l'égalité entre les femmes et les hommes peuvent être regroupées en quatre catégories: (1) les mesures relatives à la politique générale de l'établissement, (2) les mesures relatives aux étudiants/étudiantes, (3) les mesures relatives aux membres du personnel, et (4) les mesures relatives à la politique en matière d'enseignement et de recherche.

- En Australie, depuis 2007, les universités sont représentées par l'entité « Universities Australia ». Cette entité a adopté le plan d'action « Strategy for women 2011-2014 » en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes et dont les objectifs sont d'encourager les universités à adopter des stratégies et des mesures pour assurer l'égalité entre les femmes et les hommes; de reconnaître la contribution des femmes à l'avancement et la productivité des universités australiennes; d'augmenter la représentation des femmes à tous les niveaux de l'enseignement supérieur; d'augmenter la proportion des femmes dans les instances décisionnelles; d'assurer le mentoring des femmes; et d'utiliser les médias pour assurer une meilleure visibilité des femmes qui occupent des postes élevés.

Dans d'autres cas, la mise en place de politiques actives est le fait d'une initiative interne, ainsi au Massachusetts Institute of Technology (MIT), à l'initiative de son président, une commission a été mise en place et chargée de faire une étude sur le statut des femmes dans l'institution. En 1999, cette commission a produit le rapport: « A Study on the Status of Women Faculty in Science at MIT » qui montrait qu'en plus des difficultés relatives à l'articulation entre vie professionnelle et vie familiale, les femmes étaient victimes d'une marginalisation dans la mesure où elles recevaient moins de ressources que les hommes et étaient exclues des instances décisionnelles. Suite à la publication du rapport, plusieurs mesures ont été adoptées par le MIT pour corriger les inégalités mises en évidence. Le rapport de 2011 présente les politiques qui ont été mises en œuvre. Elles concernent l'articulation entre vie professionnelle et vie familiale, l'intégration des femmes dans les commissions scientifiques des différents départements, la sensibilisation des chefs de département et des membres des commissions scientifiques sur la question de l'égalité des sexes, et l'harmonisation des programmes de mentoring au sein du MIT.

Si l'implication des autorités académiques est essentielle à la mise en place de politiques d'égalité, elle ne semble pas suffisante. Les mesures mises en place n'étant pas pérennes, elles peuvent être remises en cause en cas de changement de direction. Au contraire, les mesures imposées par la loi forcent les universités à prendre en compte les questions d'égalité et à s'impliquer dans ce domaine mais

leur efficacité dépend toutefois de l'implication et de la bonne volonté des universités.

### ***III.2. POLITIQUES***

Nous avons regroupé les politiques mises en œuvre par différentes universités pour lutter contre les inégalités entre les femmes et les hommes en sept catégories:

1. les politiques relatives à la visibilité et aux informations statistiques ;
2. les politiques relatives à la promotion de l'enseignement et des études genre ;
3. les politiques relatives à la représentation des femmes dans les organes décisionnels ;
4. les politiques relatives aux promotions et recrutements ;
5. les programmes de mentoring, de coaching et de mise en réseau ;
6. les politiques à l'égard des étudiants/étudiantes ;
7. les mesures relatives à l'articulation entre vie professionnelle et familiale.

Dans chaque section nous décrivons les politiques, leur application en Belgique et à l'étranger et nous terminons par l'avis des docteurs et docteuses et des professeurs et professeures qui ont répondu à notre enquête.

#### **III.2.1. VISIBILITÉ ET INFORMATIONS STATISTIQUES**

L'absence de réflexion sur les inégalités dans les universités et le déni de discrimination sont confortés par l'invisibilité du problème : ne pas récolter de données sexuées, ne pas procéder à une analyse systématique et régulière des évolutions permet de se voiler la face et débouche sur l'inaction. La systématisation de la ventilation par sexe de toutes les statistiques relatives aux étudiants et au personnel de toutes les universités et du FNRS sont une condition nécessaire pour que les inégalités puissent être mises en évidence et suivies.

Il est aussi essentiel de ne pas se limiter à des informations statiques de stock mais de développer des analyses longitudinales pour permettre d'identifier les causes et les processus de déperdition aux différents niveaux. Les données qui font défaut sont celles qui permettent d'appréhender les durées, les flux, les passages. Or, elles existent et peuvent être collectées facilement puisque chaque étudiant, chaque membre du personnel est identifiable par un matricule. Il serait très intéressant de mener dans l'anonymat des analyses longitudinales, afin de dépister l'évolution des parcours différenciés entre hommes et femmes (Emerek et Østergaard Larsen 2011).

### **1. Récolte de données par sexe**

La première étape en matière de visibilité est donc la récolte de données statistiques ventilées par sexe concernant les étudiants, le personnel administratif et les enseignants. La base de données du CRef est riche mais pourrait être complétée par des informations concernant les membres masculins et féminins du personnel académique qui siègent dans les instances décisionnelles et les commissions de nomination et de promotion des universités et du FNRS, le nombre d'hommes et de femmes dans chaque discipline qui postulent pour des postes vacants et qui sont finalement sélectionnés, le nombre d'hommes et de femmes qui demandent des crédits de recherche, les montants demandés et obtenus et le nombre d'hommes et de femmes effectuant de la recherche contractuelle et la durée de leur contrat.

### **2. Rapport sur l'état de l'égalité entre femmes et hommes**

La récolte de statistiques par sexe est une condition nécessaire pas suffisante. Sur base de ces données un rapport annuel sur l'état de l'égalité devrait être rédigé par chaque université qui pourrait être synthétisé par le conseil des recteurs pour l'ensemble des universités francophones de Belgique. Le rapport annuel est indispensable pour suivre la progression vers l'égalité.

De tels rapports sont produits systématiquement dans différents pays européens. A l'Université d'Oslo, le Plan d'action pour l'égalité de genre (Gender Equality Action Plan) 2010-2012 contraint toutes les facultés à publier des rapports annuels sur leurs activités en matière de lutte contre les inégalités entre les femmes et les hommes. En Autriche, l'organe chargé de l'égalité dans chaque université est tenu de rendre un rapport annuel de ses différentes activités.

### **3. Elaboration d'un plan pour l'égalité**

La rédaction d'un plan d'action pour l'égalité est la suite logique des constats effectués, il s'agit de demander aux universités de proposer des mesures, de se fixer des objectifs pour plus d'égalité entre femmes et hommes et d'évaluer les effets des politiques mises en œuvre. Cette pratique est largement répandue dans les universités européennes. Dans certains cas, elle est imposée par la loi.

En Suède, par exemple, l'Acte sur la Discrimination de 2009 (Discrimination Act) impose aux universités d'élaborer tous les trois ans un plan d'action qui présente les mesures adoptées pour assurer un équilibre entre les femmes et les hommes pour les différentes catégories de fonctions et de postes. Elles doivent également formuler un plan d'action garantissant des opportunités égales à tous les étudiants. Ainsi, à l'université de Göteborg toutes les facultés doivent élaborer un plan d'action qui présente les mesures qu'elles comptent mettre en œuvre pour assurer plus d'égalité. L'un des objectifs de la Politique d'égalité de traitement de 2007-2010 (Equal

treatment policy) de l'université de Göteborg était de permettre que la part des individus de chaque sexe soit d'au moins 40% dans chaque catégorie d'emploi (personnel académique, scientifique, technique et administratif).

A l'Université d'Oslo, l'un des objectifs du Plan d'action pour l'égalité de genre 2010-2012 (Gender Equality Action Plan) est de faire passer la part des femmes à 40% dans le corps académique.

En Finlande, l'Acte sur l'égalité des hommes et des femmes (Act on equality between men and women) de 2005 contraint les universités à faire de l'égalité entre les femmes et les hommes une priorité. Elles doivent élaborer un plan pour l'égalité en collaboration avec les représentants des étudiants et du personnel. Ce plan doit contenir un état des lieux de l'égalité en milieu universitaire ainsi qu'une présentation et une évaluation de l'ensemble des mesures adoptées pour lutter contre les inégalités des genres.

Au Royaume-Uni, l'Acte pour l'égalité de 2010 (Equality Act) oblige les universités à élaborer un plan d'action en faveur de l'égalité de genre qui doit être révisé tous les trois ans. Elles doivent aussi produire un rapport annuel qui mesure les progrès réalisés.

En vertu de l'Acte sur les universités de 2002 (Universities Act), chaque université autrichienne doit élaborer un plan d'action pour l'égalité.

En communauté flamande, plusieurs universités ont également adopté des plans d'égalité et mis en place des cellules et des organes pour consolider les politiques d'égalité des chances et de diversité. Cependant, l'assimilation entre inégalités de genre et diversité en communauté flamande pose problème, les femmes ne sont pas une minorité et les politiques de genre doivent être transversales.

#### **4. Création d'un organe en charge des questions d'égalité**

La présence d'organes chargés de la question de l'égalité joue un rôle crucial dans la promotion des femmes à l'université. Plusieurs tâches peuvent leur être assignées: élaboration des plans d'action et des politiques en faveur de l'égalité, élaboration des rapports sur l'égalité, gestion des fonds, désignation de délégués pour les procédures de nomination et de promotion (Castaño et al. 2010).

En Autriche, l'Acte sur les universités de 2002 (Universities Act) impose aux universités d'avoir une cellule chargée de la question de l'égalité. Tous les appels à candidatures et les listes des candidats et des personnes sélectionnées pour une entrevue doivent être mis à la disposition de cette cellule. Une étude menée dans ce pays révèle que la mise en place de structures chargées de l'égalité en milieu universitaire favorise la transparence des procédures des commissions scientifiques (Wroblewski et al. 2007).

Quelques initiatives existent au niveau des universités francophones de Belgique : une conseillère du recteur et du président en matière de politiques de genre à l'ULB, le vice-recteur à la politique du personnel à l'UCL est compétent pour la politique d'égalité des chances, et une cellule en charge des questions d'égalité entre femmes et hommes à l'ULg (FER ULg).

Il serait important d'uniformiser les procédures et d'imposer aux universités la mise en place d'une structure chargée de la question de l'égalité et de la promotion des femmes à l'université, comme c'est le cas par exemple en Autriche.

L'exemple de la Commission égalité de l'Université de Genève pourrait être pris pour préciser les missions à remplir.

A l'université de Genève, la Commission égalité :

- est un organe de réflexion et de concertation sur les problèmes que posent la promotion des carrières féminines ainsi que le développement des études femmes ;
- participe avec le rectorat et la déléguée aux questions féminines à l'élaboration et au développement d'une politique universitaire en matière de promotion des carrières féminines et de développement des études femmes ;
- prend connaissance des projets de promotion des carrières féminines et de développement des études femmes des facultés, écoles et centres ;
- contribue à faire circuler au sein de l'université une information adéquate sur les possibilités de carrière pour les femmes ainsi que sur les études femmes ;
- examine les certifications proposées en matière d'études femmes ;
- prend connaissance des principales recherches effectuées dans ce domaine en Suisse et à l'étranger, en suscite ou en organise le cas échéant et tente d'en regrouper les résultats.

## 5. Féminisation des titres

Pour la visibilité, la féminisation systématique des titres et des fonctions est importante car elle permet de briser les stéréotypes masculins associés aux métiers de la recherche. Même si l'utilisation du féminin est rendue obligatoire, par un décret de 1993, dans tous les textes officiels, règlements et circulaires administratives, dans les lois et décrets, dans les manuels d'enseignement et de recherche « *utilisés dans les établissements, institutions et associations relevant de la Communauté française, soit parce qu'ils sont placés sous son autorité soit parce qu'ils sont soumis à son contrôle, soit bénéficiant de son concours financier* », on constate que la féminisation des titres n'est toujours pas systématique dans toutes les universités.

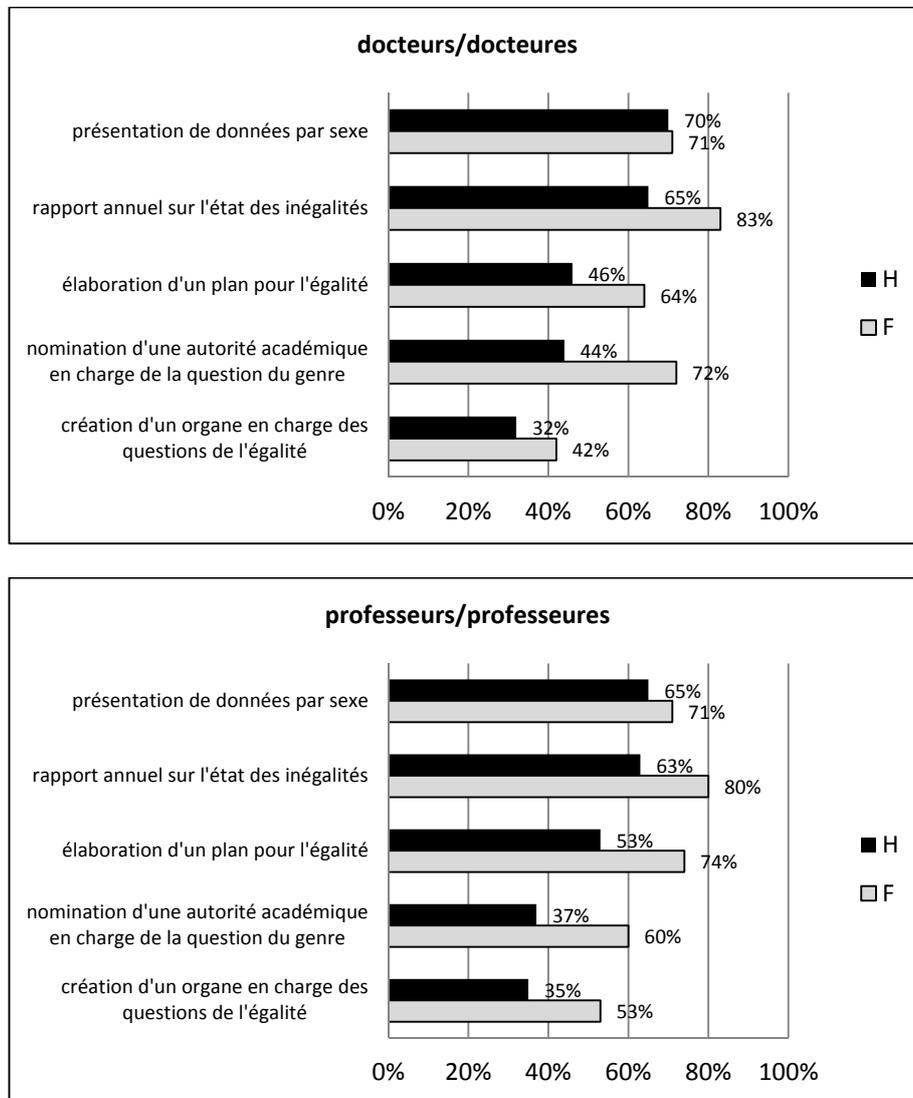
Le décret recommande l'utilisation explicite des deux formes, masculine et féminine, dans la dénomination de postes en vacance (« on recherche un chargé de cours ou chargée de cours ») de manière à rendre visibles les femmes dans ces offres d'emploi. Il y est en outre précisé que les formes intermédiaires « chargé de cours (H/F) » et « chargé(e) de cours » sont à déconseiller (De Henau et Meulders 2003, p. 153). Il importe donc de veiller à une application stricte du décret.

Le même souci est d'ailleurs présent dans les universités françaises. La Charte adoptée par les universités françaises invite ces dernières à « *rédiger des documents administratifs et des textes où figurent le féminin et le masculin, ou, par défaut des formes épiciques, ne comportant pas de formulation discriminante pour l'un ou l'autre sexe* ».

#### **6. Avis des professeurs et des docteurs qui ont répondu à notre enquête**

Les avis des professeurs et des docteurs qui ont répondu à notre enquête en ce qui concerne les politiques de visibilité sont synthétisés au graphique 3.1.

**Graphique 3.1: Proportions des hommes et des femmes en accord avec les mesures relatives à la visibilité et aux informations statistiques**



Les femmes professeures et docteurs sont toujours nettement plus favorables aux politiques proposées que leurs collègues masculins.

Une majorité des répondants à l'enquête est favorable à la publication annuelle de données relatives à la présence des femmes dans les universités, à la rédaction par les universités de rapports annuels sur l'état des inégalités et à l'élaboration de plans pour plus d'égalité par les universités (le pourcentage de professeurs en

accord avec la proposition n'est que de 44%, ils sont 30% à ne pas être d'accord avec cette proposition).

Les avis des femmes et des hommes diffèrent quant à l'opportunité de désigner une autorité académique responsable des questions d'inégalité : les femmes y sont favorables (72% des professeuses et 60% des docteurs) alors que seulement 37 % des docteurs et 44% des professeurs adhèrent à cette proposition (34% des docteurs et 31% des professeurs sont en désaccord avec la proposition).

Enfin, les avis sont mitigés quant à la création d'un bureau chargé des questions d'inégalité dans chaque université : sont favorables, 53% des docteurs, 42 % des professeuses, 35% des docteurs et 32% des professeurs, sont défavorables, 38% des professeurs, 30% des docteurs, 18% des docteurs et 17% des professeurs.

### **III.2.2. PROMOTION DES ÉTUDES GENRE**

Les études genre sont un complément indispensable à la collecte et à la publication d'indicateurs de genre. Elles permettent notamment de comprendre et d'analyser les mécanismes subtils de blocage, même inconscients, et la reproduction des stéréotypes agissant sur les hommes et les femmes.

L'institutionnalisation des études genre est un indicateur de l'importance accordée aux inégalités dans la recherche et l'enseignement. La création de départements et de programmes d'enseignement dédiés au genre est une reconnaissance de l'importance de cette problématique et témoigne de la volonté de corriger les inégalités observées.

En France, les universités, dans leur charte, se sont engagées à promouvoir les études genre et à encourager la recherche sur les inégalités entre les femmes et les hommes.

Selon Delhez et al. (1998), le niveau d'institutionnalisation dépend des facteurs suivants :

- Existence ou absence de centres autonomes ou facultaires dédiés au genre
- Niveau académique de l'équipe associée au centre
- Taille et diversité du programme
- Possibilité de décerner un diplôme dans le champ
- Finances : montants et sources de financement
- Nombre de chaires et d'enseignements, caractère permanent ou temporaire
- Nombre de disciplines concernées

On pourrait ajouter à ces facteurs les publications consacrées au genre : nombre et qualité.

Si on prend en compte l'ensemble de ces indicateurs, le niveau d'institutionnalisation des études genre dans les universités francophones de Belgique est fort bas.

### **1. Groupes de recherche sur le genre**

Il existe en Belgique un grand nombre de chercheurs qui traitent du genre dans différentes disciplines. Des groupes de recherche traitant de la question du genre se retrouvent dans les différentes universités. On ne peut cependant pas parler de visibilité ou d'institutionnalisation, les initiatives sont souvent individuelles et la diffusion des résultats est le plus souvent limitée aux cercles de spécialistes.

En dehors des universités, les travaux de deux associations sont à mentionner :

Sophia est le réseau belge de coordination des études féministes dont les objectifs sont les suivants :

- promouvoir et développer les recherches et enseignements féministes et sur les femmes en Belgique ;
- faire apparaître et insister sur leur pertinence sur le plan scientifique ;
- montrer leur intérêt pour élaborer des politiques favorables aux femmes.

L'université des femmes rassemble des féministes avec la volonté de développer et de diffuser un savoir féministe accessible à tous et à toutes.

Afin d'assurer une meilleure visibilité aux différentes équipes de recherche travaillant sur le genre, nous suggérons la création d'instituts qui regrouperaient au sein des universités les équipes travaillant sur le genre afin d'encourager la collaboration pluridisciplinaire et de doter ces instituts de fonds pour encourager les recherches pluridisciplinaires sur le genre.

### **2. Programmes d'enseignement relatifs au genre**

S'il existe en Belgique un nombre important de chercheurs qui traitent du genre, le peu d'enseignements dédiés à la question du genre font de notre pays un des parents pauvres de l'enseignement sur ces questions. Il n'existe pas dans notre pays de programme d'enseignement portant sur le genre alors que dans d'autres pays européens différents Masters existent qui s'adressent soit aux étudiants soit aux personnes qui ont déjà intégré le marché du travail. Des collaborations entre universités européennes ont aussi été mises sur pieds.

Le Master EGALES (Etudes Genre et Actions Liées à l'Egalité dans la Société), né de la coopération entre huit universités européennes (Université Lumière Lyon 2, Université Abo Akademi, Université de Barcelone, Université de Bucarest, Université de Bohême du Sud, Université de Lausanne, Université de Toulouse Le

Mirail, Université de York), s'adresse aux étudiants/étudiantes titulaires d'une licence en sciences humaines et sociales ou lettres, qui ont suivi des enseignements genre et/ou relatifs aux discriminations. Ce programme met l'accent sur la professionnalisation, la coopération transnationale interdisciplinaire, la modernisation de l'enseignement supérieur et la mise en adéquation avec le marché du travail, la formation tout au long de la vie, la mobilité et la diversité linguistique<sup>9</sup>.

A l'Université de Genève, il existe un Master en Etudes genre dont l'objectif est de « *fournir aux étudiant-e-s des concepts et des instruments pour comprendre et analyser, sous l'angle des rapports sociaux de sexe, les mutations actuelles du monde social, en particulier dans le domaine du travail, balayant largement tout le champ de l'éducation, de la formation, de l'emploi et du chômage* ». Ce Master s'articule autour de plusieurs disciplines : sociologie, histoire, science politique, économie, droit, et sciences de l'éducation.

En Suisse, l'Ecole doctorale romande en Etudes genre a été créé en 2008. Il s'agit d'un programme de formation de 3 ans financé par le Fonds National Suisse de la recherche qui réunit quatre universités (l'Université de Lausanne, l'Université de Neuchâtel, l'Université de Genève et l'Institut des Hautes Etudes Internationales et du Développement à Genève) et qui s'articule autour de quatre axes de recherche :

- Intersectionnalité des catégories de sexe, race, classe
- Migrations, mobilité, circulation
- Travail, emploi, chômage
- Corps, sexualités, procréation

L'université Paul Valéry de Montpellier a mis sur pied un programme de formation qui donne droit au diplôme de consultant(e) en égalité<sup>10</sup>. Il s'adresse aux professionnels en formation et aux étudiants/étudiantes en formation initiale. Les objectifs de ce programme sont :

- Améliorer la mixité femmes - hommes dans le monde du travail
- Connaître les lois et règlements sur l'égalité
- Accroître les connaissances théoriques par une approche pluridisciplinaire et savoir les utiliser pour améliorer sa pratique professionnelle
- Conduire une démarche en matière d'égalité, intégrer le genre dans un projet
- Évaluer une action en faveur de l'égalité

---

<sup>9</sup> <http://sites.univ-lyon2.fr/chaire-egalite/18-Programme-master-EGALES.html>

<sup>10</sup> [http://recherche.univmontp3.fr/sufcoweb/index.php?option=com\\_remository&Itemid=479&func=select&id=93](http://recherche.univmontp3.fr/sufcoweb/index.php?option=com_remository&Itemid=479&func=select&id=93)

L'université de Paris 3 a créé un programme de formation qui débouche sur le diplôme de conseiller/conseillère ou de référent/référente en égalité destiné aux personnes qui travaillent dans les domaines des ressources humaines, de la formation, de l'insertion sociale et professionnelle, de l'orientation, aux personnes chargées de la mission égalité, aux formateurs et formatrices, aux enseignants et enseignantes, aux syndicalistes, aux cadres de la fonction publique, ... . Les objectifs du programme sont les suivants :

- Construire et mettre en œuvre la fonction de conseiller/conseillère ou référent/référente en égalité femmes/hommes
- Développer une approche intégrée et coopérative de l'égalité entre les femmes et les hommes
- Accroître les connaissances théoriques par une approche transdisciplinaire

L'association Sophia (2011) a mené une étude sur la faisabilité relative à la création d'un Master interuniversitaire en études de genre en Belgique. L'objectif de cette étude était d'engendrer à terme une institutionnalisation, en d'autres termes, une intégration structurelle des études genre dans le monde académique belge par le biais de la création d'un master en études genre. Il ressort de cette étude qu'une telle formation est pertinente d'un point de vue scientifique et social, la Belgique étant l'un des rares pays européens qui ne proposent pas de formation diplômante en études genre. L'idéal, selon Sophia, serait de créer un programme de formation diplômante pour les universités francophones de Belgique d'une part et pour les universités néerlandophones d'autre part.

Une autre recommandation est de développer dans les universités des cours largement accessibles qui permettraient une mise en contact des étudiants de toutes les filières avec la question du genre.

### **3. Chaires, prix, bourses, fonds réservés aux femmes**

Une autre manière de promouvoir les femmes et de les valoriser est de montrer ce dont elles sont capables, et de récompenser leurs mérites. En Belgique, l'Université des Femmes a prévu un prix pour l'étudiant ou l'étudiante d'une université francophone qui réalise le meilleur travail de fin d'études (Baccalauréat, Master) sur le genre.

L'université de Genève a prévu différentes aides réservées aux femmes :

- Le Subside Tremplin pour les femmes qui ont l'ambition et le potentiel scientifique de poursuivre une carrière académique. Le public ciblé est constitué des femmes du corps intermédiaire, des post-doctorantes et doctorantes en fin de thèse, ainsi que des médecins adjointes et cheffes de clinique pour la Faculté de médecine. Ce programme offre la possibilité

aux bénéficiaires de se libérer de certaines de leurs charges, notamment les charges pédagogiques, pendant six mois, afin de pouvoir se consacrer entièrement à des travaux de recherche. Les fonds alloués permettent d'assurer leur remplacement. Afin d'atteindre les objectifs qu'elles se sont fixées (par exemple : réalisation de publications, séjour scientifique dans une autre institution, achèvement de leur thèse...), les femmes sélectionnées assistent à des ateliers et bénéficient du soutien et des conseils de professeurs. Huit subsides sont offerts chaque année<sup>11</sup>.

- Les Boursières d'Excellence sont des bourses offertes aux femmes de niveau post-doctoral. Chaque année 2 à 3 bourses sont octroyées et les bénéficiaires occupent le poste de maître assistant pendant 3 ans. Les critères de sélection sont: la capacité personnelle et scientifique à planifier et à mener à bien un projet sur trois ans, le potentiel pour une carrière universitaire de haut niveau, la qualité des recherches, l'indépendance scientifique, la mobilité et la bonne insertion dans l'unité d'accueil. Au terme de 2 ans, les boursières doivent pouvoir remplir les conditions requises pour occuper le poste de professeur boursier du Fonds National de la Recherche ou un poste équivalent<sup>12</sup>.

Le Prix études femmes/études genre décerné chaque année par l'Université de Fribourg a pour but de récompenser les meilleurs travaux de recherche des étudiants/étudiantes de 1er cycle, 2e cycle ou doctorat qui traitent du genre.

Chaque année, l'Association Française des Femmes Diplômées des Universités (AFFDU)<sup>13</sup> attribue un certain nombre d'aides financières à des étudiantes. L'un de ses objectifs est d'aider ces jeunes femmes à poursuivre leurs études supérieures au plus haut niveau possible. La mobilité des étudiantes est aussi encouragée. L'AFFDU s'efforce de favoriser des projets dans les domaines où peu de femmes s'engagent : en sciences (informatique, mathématiques, mécanique, physique théorique, ...) et également en sciences économiques et sociales (finances, sciences politiques, ...). Enfin, elle encourage également les projets de recherche portant sur des sujets liés au « genre ».

#### **4. Aide à l'organisation de conférences et de colloques**

La visibilité des études genre peut aussi être favorisée par l'organisation de colloques et de conférences.

En Belgique, à côté des conférences organisées au sein des universités, l'association Sophia organise un colloque tous les deux ans au cours duquel un état des lieux des recherches et de l'enseignement sur le genre est présenté. L'opportunité est donnée

---

<sup>11</sup> <http://www.unige.ch/rectorat/egalite/subside-tremplin.html>

<sup>12</sup> <http://www.unige.ch/rectorat/egalite/excellence.html>

<sup>13</sup> <http://www.affdu.fr/>

aux chercheurs et chercheuses de présenter leurs travaux. Nous suggérons qu'à l'initiative de la Fédération Wallonie-Bruxelles une manifestation d'importance soit organisée sur le modèle de la Biennale pour l'égalité entre les femmes et les hommes organisée par l'Université de Lyon 1.

La Biennale vise à impulser une réflexion plurielle et rigoureuse sur la question de l'égalité entre les hommes et les femmes à l'université et la politique égalitaire à promouvoir dans les domaines de l'enseignement, de la formation des personnels, de l'orientation et de l'insertion professionnelle des étudiants et étudiantes, de la recherche, de la diffusion des connaissances, de la prévention des violences sexuelles, sexistes et homophobes et de la collaboration internationale. Ses objectifs sont de trois ordres:

- D'une part, il s'agit de faire le point sur les orientations politiques en faveur de l'égalité, et sur leurs mises en œuvre, en France, en Europe, ainsi que dans d'autres universités francophones.
- Un deuxième objectif consiste à interroger les politiques en faveur de l'égalité, dans leurs spécificités comme dans leurs complémentarités. Il s'agit de questionner les conséquences des termes utilisés pour orienter ces politiques, comme par exemple, « égalité entre femmes et hommes », ou encore « égalité des chances », parité, diversité, lutte contre les discriminations, etc.
- Enfin, le troisième objectif consiste à positionner l'université comme un pôle de ressources en matière de formation aux questions du genre et de l'égalité, dans les domaines de la santé, de l'éducation, de la prévention des violences et de la lutte contre les stéréotypes et les discriminations.

Pour atteindre ces objectifs, plusieurs actions ont été programmées sur les dix jours de Biennale pour l'égalité, mobilisant l'ensemble des acteurs et des services de l'Université Lyon 1 ainsi que de nombreux partenaires et institutions locales : des journées d'étude et de formation, des manifestations culturelles et festives, etc. A ce titre, la Biennale pour l'égalité s'inscrit dans les missions d'une université autonome répondant aux préoccupations sociales aux plans local, national et international. Un comité de parrainage a été constitué à cet effet, composé de personnalités issues du monde politique, des administrations de l'Etat et des collectivités locales et territoriales, du monde professionnel et du tissu associatif local.

### **5. Choix des docteurs honoris causa**

Le titre de docteur honoris causa est une distinction honorifique qu'une université ou une faculté donne à une personnalité éminente. D'une manière générale, la part des femmes qui obtiennent ce titre est inférieure à celle des hommes. L'ULG et l'UCL ont décerné le titre de docteur honoris causa de l'université à 2 hommes et 1 femme en 2011. Au cours de cette même année, 2 hommes ont été nommés

docteurs honoris causa à l'UMONS. En 2010, l'ULB à l'occasion de son 175<sup>ème</sup> anniversaire a décerné ce titre à 13 personnalités remarquables parmi lesquelles on ne comptait qu'une seule femme.

Les chiffres ne sont pas plus favorables aux femmes à l'étranger : à l'Université de Yale<sup>14</sup> et à l'Université de Georgetown<sup>15</sup>, 3 femmes et 8 hommes ont obtenu cette distinction en 2011. L'Université de York a donné ce titre à 2 femmes et 7 hommes en 2011<sup>16</sup>. A l'Université de Harvard, 4 femmes et 6 hommes ont obtenu ce titre en 2010<sup>17</sup>. A l'université Marie et Pierre Curie, ce titre a été attribué à 3 femmes et 5 hommes en 2010<sup>18</sup>. A l'Université de Laval, ce sont uniquement des hommes (8) qui ont reçu le titre de docteur honoris causa au cours de l'année académique 2010-2011<sup>19</sup>. Par contre, l'université d'Oxford a nommé autant de femmes que d'hommes au cours de cette même année (4 femmes et 4 hommes).

On pourrait envisager de sensibiliser les universités au problème et les inciter à ne plus être aveugles au genre à ce niveau.

#### **6. Avis des professeurs et des docteurs qui ont répondu à notre enquête**

Les avis des professeurs et des docteurs qui ont répondu à notre enquête en ce qui concerne les politiques pour promouvoir les études genre sont synthétisés au graphique 3.2.

Le pourcentage de femmes docteurs ou professeures en accord avec les politiques proposées est toujours supérieur à celui des hommes docteurs ou professeurs, exception faite des avis des docteurs et docteurs par rapport à la promotion et au financement des études genre (32% des docteurs contre 38% des docteurs sont favorables à la promotion et au financement des études genre).

Un peu plus qu'un tiers des docteurs et des professeures sont favorables à la création de centres de recherche dédiés aux études genre alors qu'un avis favorable n'est exprimé que par un quart environ des docteurs et des professeurs (40% des docteurs et des professeurs y sont fortement opposés).

Les avis des femmes et des hommes diffèrent largement, particulièrement entre docteurs et docteurs, quant à l'utilité d'instaurer des prix et bourses de recherche destinés aux femmes (25% des docteurs, 64% des docteurs, 36% des professeurs,

---

<sup>14</sup> <http://news.yale.edu/2011/05/23/citations-recipient-honorary-degrees-yale-university-2011>

<sup>15</sup> <http://www.georgetown.edu/about/governance/honorary-degrees-list/index.html>

<sup>16</sup> <http://www.york.ac.uk/news-and-events/news/2011/events/honorary-degrees-july/>

<sup>17</sup> <http://news.harvard.edu/gazette/story/2010/05/honorary-degrees/>

<sup>18</sup> [http://www.upmc.fr/fr/universite/histoire\\_et\\_personnalites/les\\_docteurs\\_honoris\\_causa/docteurs\\_honoris\\_causa\\_2010.html](http://www.upmc.fr/fr/universite/histoire_et_personnalites/les_docteurs_honoris_causa/docteurs_honoris_causa_2010.html)

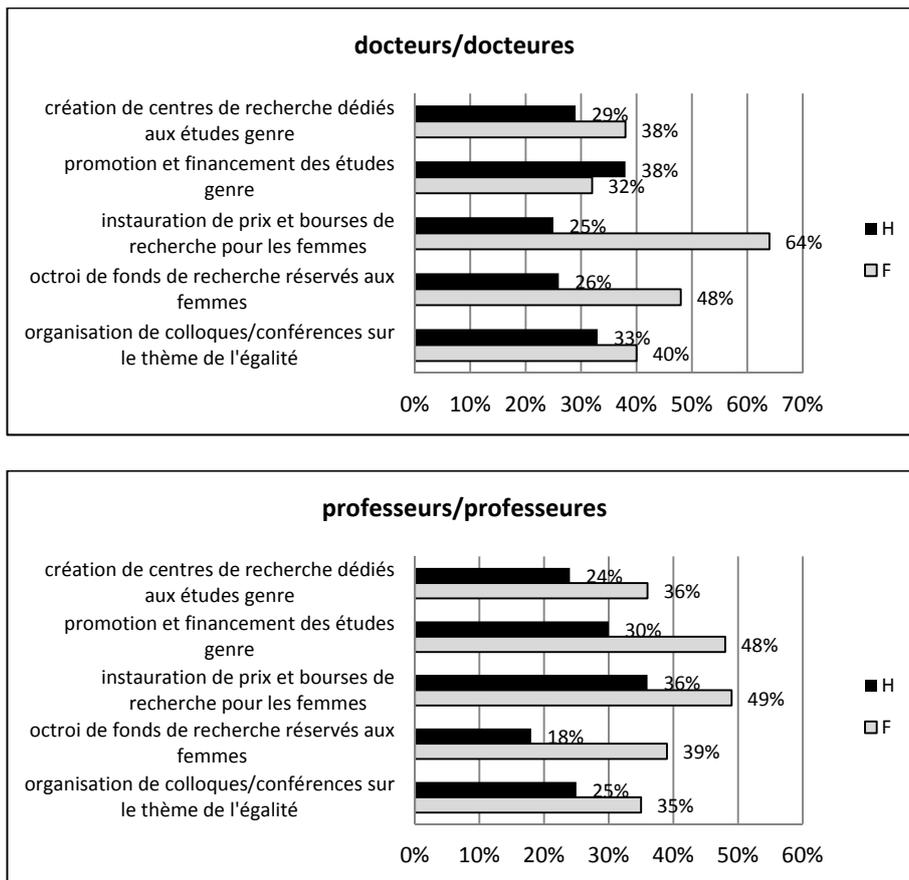
<sup>19</sup> <http://www2.ulaval.ca/la-vie-universitaire/prix-et-distinctions/docteurs-honoris-causa.html>

49% des professeurs). La moitié des docteurs et 40% des professeurs sont opposés à cette politique.

Les différences entre les avis des femmes et des hommes sont très marquées aussi en ce qui concerne l'octroi de fonds de recherche réservés aux femmes : seulement 26% des docteurs y voient un intérêt comparé à 48% des docteurs et 18% des professeurs versus 39% des professeurs (presque trois quarts des docteurs et des professeurs s'opposent à cette mesure).

En ce qui concerne l'organisation de colloques et de conférences sur le thème de l'égalité, 33% des docteurs, 40% des docteurs, 25% des professeurs, et 35% des professeurs) sont favorables à cette politique (un quart des docteurs et 34% des professeurs sont défavorables).

**Graphique 3.2: Proportions des hommes et des femmes en accord avec les mesures relatives à la promotion des études genre**



### III.2.3. REPRÉSENTATION DES FEMMES DANS LES ORGANES DÉCISIONNELS

Dans le premier chapitre, il a été montré que les femmes étaient peu représentées ou tout simplement absentes des organes décisionnels des universités et du FNRS.

La Belgique s'est dotée en juin 2011 d'une loi imposant aux entreprises cotées en bourse la présence d'un tiers minimum de femmes (ou d'hommes) au sein des conseils d'administration, une loi du même ordre existe depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2006 en Norvège ou le pourcentage minimum de représentation de personnes d'un même sexe est de 40% et en Espagne depuis 2006.

Faut-il appliquer aux universités et au FNRS une législation du même type pour arriver à plus d'égalité dans les organes décisionnels, nous le pensons étant donné l'inertie et l'absence de volonté de progresser dans ce domaine. Il n'y a à ce niveau aucun argument qui puisse invoquer la compétence, ni au sein du corps étudiant, ni au sein du corps académique, des doyens, recteurs et présidents puisque la majorité d'entre eux n'ont aucune compétence particulière dans le domaine de la gestion et de l'administration. Il s'agit donc purement ici d'une question de volonté de laisser plus de place aux femmes.

Il est possible aussi que les universités se fixent elles-mêmes, sans y être obligées, des objectifs ambitieux en la matière.

Une autre mesure serait d'imposer la mixité des listes électorales pour les membres élus des organes décisionnels, comme c'est le cas à l'université de Paris 7 où, conformément au plan d'action pour l'égalité, voté le 14 juin 2011, les listes de candidats pour les élections aux trois conseils centraux de doivent être composées d'hommes et de femmes en positions alternées<sup>20</sup>. Ce plan encourage aussi la rotation de la prise de responsabilités administratives par les hommes et les femmes.

#### **1. Avis des professeurs et des docteurs qui ont répondu à notre enquête**

Les avis des professeurs et des docteurs qui ont répondu à notre enquête en ce qui concerne les politiques pour améliorer la représentation des femmes dans les organes de décision sont synthétisés au graphique 3.3.

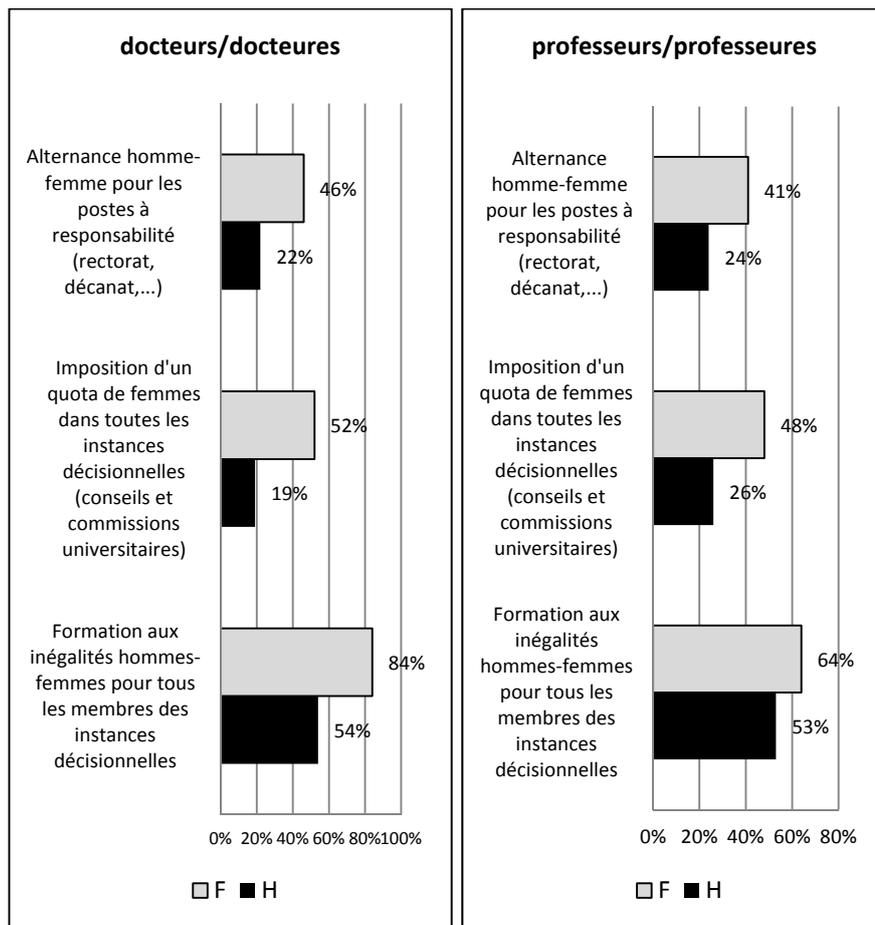
Alors que la majorité des femmes et des hommes sont d'accord avec la formation aux inégalités hommes-femmes pour tous les membres des instances décisionnelles, les hommes sont défavorables à l'imposition d'un quota de femmes dans toutes les instances décisionnelles que les femmes, 59% des docteurs et 69% des professeurs sont opposés à cette mesure.

---

<sup>20</sup> <http://www.univ-paris-diderot.fr/pageActu.php?num=3499>

Les hommes sont également moins favorables que les femmes à l'alternance homme-femme pour les postes à responsabilité. La majorité des docteurs (58%) et des professeurs (54%) y sont opposés même.

**Graphique 3.3: Proportions des hommes et des femmes en accord avec les mesures relatives à la représentation des femmes dans les organes décisionnels**



### III.2.4. PROMOTIONS ET RECRUTEMENTS

Une répartition équilibrée des femmes et des hommes aux différentes étapes de la carrière académique passe non seulement par la transparence des procédures de recrutement/nomination/ promotion mais également par une meilleure représentation des femmes dans les commissions de sélection.

## **1. Transparence des procédures**

Par transparence des procédures de recrutement, nomination et promotion, il faut entendre une plus grande clarté, qui passe par une formalisation solide. De l'annonce des candidatures à celle du candidat retenu, en passant par la composition des commissions de sélection, il y a lieu de publier les noms, caractéristiques et motivations des personnes concernées. En outre, des explications sur la motivation du refus ou du choix positif doivent être fournies à la demande de tout intéressé ou de toute intéressée. Si la plupart des procédures bénéficient déjà d'une structure formelle accessible, détaillant les étapes et les critères de sélection (parfois), le travail à fournir porte plutôt sur l'application effective de ces règles.

La révision des critères et l'uniformisation de leur prise en compte doit être instaurée: définir une fois pour toutes si l'ancienneté est considérée comme importante, et si ce critère est retenu, et décompter les périodes de maternité et d'interruption de carrière. De même, les poids du nombre de publications et des séjours à l'étranger doivent être adaptés, la situation familiale non négligée.

## **2. Présence des femmes dans les commissions**

Les femmes sont peu représentées dans les commissions de nomination et de recrutement, nous l'avons souligné dans le premier chapitre.

Carvalho (2010, pp. 154-170) dans son étude sur les procédures de nomination des professeurs et professeures à l'Université de Lausanne révèle qu'à qualifications égales, les appréciations des membres des commissions de nomination diffèrent en fonction du sexe du candidat. Les qualités des femmes ont tendance à être sous-évaluées.

L'étude de Van den Brink et al. (2010) basée sur 7 universités néerlandaises révèle que 44% des commissions de nomination entre 1999 et 2003 étaient exclusivement constituées d'hommes. Cette étude indique aussi que lorsque les commissions sont essentiellement composées d'hommes, la part des femmes parmi les candidats sélectionnés est de 7% alors que cette part s'établit à 22% si les commissions comptent au moins deux femmes.

Il paraît donc essentiel de promouvoir la présence de femmes dans les commissions scientifiques. Pour ce faire, des mesures telles que la présence d'un délégué ou d'une déléguée à l'égalité ou l'exigence d'un pourcentage minimum de femmes au sein des commissions peuvent être adoptées. Cette dernière proposition repose la question des quotas dans les instances de prise de décision, les femmes nous semblent avoir toutes les compétences nécessaires pour siéger dans ces commissions au même titre que leurs collègues masculins.

La Charte pour l'égalité entre les femmes et les hommes de l'Université de Lille 1 stipule que les jurys doivent être composés d'au moins 1/3 de personnes de chaque sexe<sup>21</sup>.

A l'Université de Lund, le plan d'action en faveur de l'égalité stipule que la parité doit être assurée dans les commissions scientifiques.

Toutefois, l'exigence d'un pourcentage minimum de femmes peut s'avérer difficile dans les facultés où la sous-représentation des femmes est la plus forte et s'avérer lourde et contraignante pour les rares femmes présentes dont la charge administrative serait décuplée. Pour palier cet inconvénient, l'autre solution est de désigner au sein de chaque commission une personne en charge de veiller à l'objectivité des débats et des décisions par rapport au genre, c'est la solution qui a été adoptée à l'université de Lausanne et à l'université de Genève. L'Université de Lausanne a mis sur pied une délégation à l'égalité dans le but d'assurer l'égalité de traitement dans les procédures de nomination. A l'Université de Genève, le représentant ou la représentante de la délégation à l'égalité doit s'assurer que les conditions d'équité sont remplies dans les procédures de nomination<sup>22</sup>.

### 3. Engager plus de femmes

Afin d'augmenter la part des femmes dans le milieu académique différentes mesures peuvent être adoptées. Il peut s'agir de l'allocation de fonds au prorata du nombre de femmes nommées ou de l'obligation de nommer/recruter des femmes.

- Incitants financiers

Selon Körber-Weik (2003), l'allocation de fonds aux universités en fonction des efforts consentis pour promouvoir l'égalité augmente l'intérêt des dirigeants d'universités pour la question de l'égalité.

Le module 1 du programme fédéral sur l'égalité des chances dans les universités suisses développe un système d'incitation en faveur du recrutement de professeures. Le but qui a été atteint était de doubler le pourcentage de professeures (de 7% à 14%) à l'horizon 2006. L'objectif fixé pour la troisième phase du programme qui s'étale sur la période 2008-2011 est de faire passer la part des professeures à 25% pour 2012. Au 31 juillet 2011, leur part s'élevait à 17%<sup>23</sup>.

Afin de mener à bien ce programme, la Confédération a alloué un budget de 10 millions de francs suisses, qui a été renouvelé trois fois, suivant les trois phases du programme qui s'achèvera en 2012.

---

<sup>21</sup> <http://www.univ-lille1.fr/presentation/Universite-responsable/egalite-fh/Missions?id=14881>

<sup>22</sup> <http://www.unige.ch/rectorat/egalite/secteur/delegation/criteres.html>

<sup>23</sup> <http://www.crus.ch/information-programmes/chancengleichheit/module-1-professeures.html?L=1>

Bien que contestées quant à leur forme ("primes par tête"), les mesures du module I ont eu pour effet de porter le thème de la « transparence de la procédure de nomination » sur la scène de la politique universitaire et le « ranking » qui en a résulté a créé une certaine concurrence entre les universités. Les nominations et l'ensemble des professeurs sont recensés annuellement.

En Autriche, le programme « Excellentia », lancé en 2005, a pour objectif d'augmenter le nombre de femmes parmi les professeurs d'université. C'est aussi un programme d'incitation financière : les universités qui augmentent le nombre de femmes professeurs bénéficient de subsides financiers.

- Postes fléchés, obligation d'engager des femmes

Dans certains pays, on suggère qu'à qualifications identiques, la personne du sexe le moins représenté doit être choisie. Il s'agit d'une discrimination positive en faveur du sexe le moins représenté si les dossiers scientifiques sont équivalents. Ainsi, à l'Université de Lund, le plan d'action en faveur de l'égalité stipule qu'à qualifications égales, le candidat qui appartient au sexe sous-représenté soit sélectionné. A l'Université de Lausanne, il est prévu qu'à qualifications scientifiques et pédagogiques équivalentes, le choix doit porter sur le candidat qui appartient au sexe sous-représenté lors des procédures d'engagement des professeurs<sup>24</sup>. D'autres mesures plus coercitives peuvent être prises comme réserver des postes aux femmes ou imposer que seules des femmes soient nommées.

Cependant, ces politiques de quota sont souvent mal perçues dans les universités où seule « l'excellence », peu importe par qui elle est définie et mesurée, doit être considérée. L'instauration de quotas est généralement vue comme inappropriée, dévalorisante, dangereuse et dénigrante pour les femmes. Les femmes qui occupent ces postes réservés sont stigmatisées. L'analyse des résultats d'une enquête menée auprès de 188 professeurs néerlandaises révèle que la majorité des professeurs interrogées sont en désaccord avec la politique des quotas et privilégient des politiques qui favoriseront plus de transparence dans les procédures de sélection (Willemsen et Sanders 2007, cités par Castaño et al. 2010, p. 52).

Dans les débats auxquels ces procédures de quota ont donné lieu, les mêmes arguments s'opposent :

- D'une part, il s'agit de mesures très efficaces pour atteindre plus d'égalité
- D'autre part, ces procédures interféreraient avec l'objectivité et la neutralité supposée des procédures scientifiques de nomination.

Comme l'indiquent Castaño et al. (2010, p.51), les quotas ne sont pas perçus comme un moyen de corriger les désavantages liés à la dominance du modèle

---

<sup>24</sup> <http://www.unil.ch/egalite/page82043.html>

masculin en science mais comme un moyen de pallier les déficiences des femmes. C'est le même type d'arguments qui est développé lorsque l'on aborde la question des quotas dans les entreprises ou en politique : comme si les hommes surreprésentés étaient présents du fait de leurs qualités et compétences, ce dont on peut réellement douter si on considère les résultats des entreprises et leur attitude durant la crise.

Il existe toutefois des exemples d'universités ayant introduit des postes fléchés. En 1995, le Ministre suédois en charge de l'éducation, Carl Tham, a développé l'initiative « Swedish Tham professorships » dont le but était d'augmenter le nombre de professeures. Pour atteindre ce but, 31 postes de professeur réservés aux femmes ont été créés.

#### **4. Commissions de la relève**

Une initiative suisse a retenu notre attention, celle des commissions de la relève créées pour favoriser à terme une meilleure représentation des femmes aux différents échelons de la carrière académique. Elles ont pour mission de repérer les jeunes femmes qui ont des aptitudes pour poursuivre une carrière académique et de leur donner la possibilité de mener une activité de recherche.

#### **5. Avis des professeurs et des docteurs qui ont répondu à notre enquête**

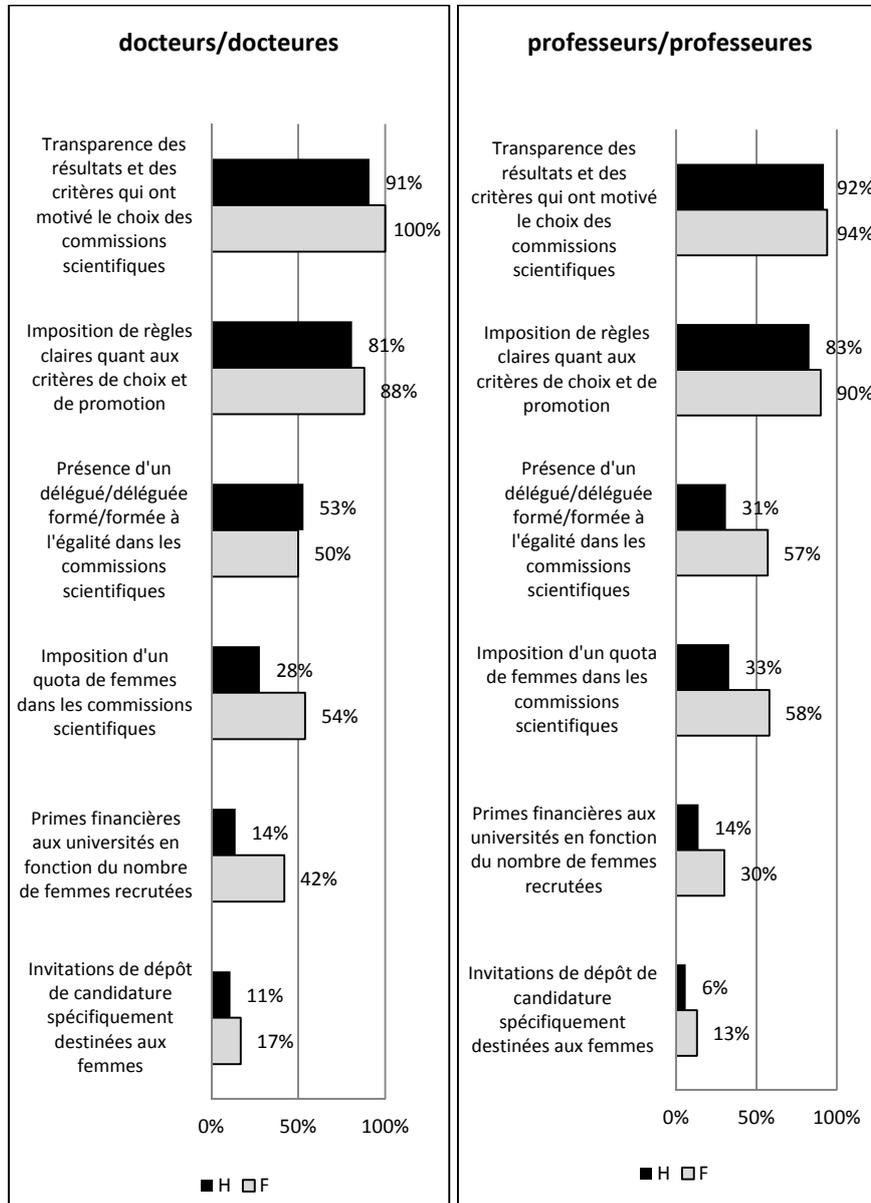
Les résultats de l'enquête révèlent que dans les deux échantillons, les femmes et les hommes sont en grande majorité favorables (graphique 3.4) à la transparence des résultats et des critères qui motivent les choix des commissions scientifiques et à l'imposition de règles claires quant aux choix et critères de promotion. La présence d'un délégué ou d'une déléguée à l'égalité dans les commissions scientifiques est souhaitée par 53% des docteurs, 50% des docteurs, 31% des professeurs et 57% des professeures.

Si la majorité des femmes approuvent l'imposition d'un quota de femmes dans les commissions scientifiques, ce n'est pas le cas pour les hommes.

Pour ce qui est des primes financières aux universités en fonction du nombre de femmes recrutées, 14% des docteurs, 42% des docteurs, 14% des professeurs et 30% des professeures y sont favorables.

Enfin, tant les hommes que les femmes sont peu favorables à l'invitation de dépôt de candidature spécifiquement destinée aux femmes.

**Graphique 3.4: Proportions des hommes et des femmes en accord avec les mesures relatives aux promotions et recrutements**



### III.2.5. MENTORING, COACHING, MISE EN RÉSEAU

Les désavantages auxquels les femmes font face sont aussi dus au manque d'information et de communication au sein du département ou dans l'institution. Les femmes ne sont pas toujours bien informées des possibilités de carrière, elles sont aussi confrontées au manque de modèles. Une série de mesures positives ont pour objectif de soutenir et d'assister les jeunes femmes dans la construction de leur carrière, il s'agit du mentoring, du coaching et de la mise en réseau ou encore d'initiatives comme les universités d'été qui visent à apporter un soutien aux femmes.

#### 1. Mentoring

Le principe du mentoring est que chaque jeune chercheuse soit suivie, aidée, conseillée par une personne plus expérimentée, femme ou homme, pour tout ce qui concerne les aspects pratiques ou scientifiques de la recherche: horaires de travail, instances responsables des nominations, délais et formes des candidatures, conseils d'édition, d'articles, etc.

On distingue trois formes de mentoring (Muller et al. 2008) :

- Le *mentoring individuel* qui permet à un scientifique expérimenté (mentor) ou une scientifique expérimentée (mentee) d'apporter son soutien à une femme de la relève scientifique moins expérimentée ;
- Le *mentoring de groupe* qui permet à un groupe de femmes de la relève scientifique d'être encadré par une mentee ou un mentor ;
- Le *mentoring entre pairs* qui repose sur des réseaux institutionnalisés de chercheuses et de chercheurs de la relève et sur l'accompagnement de ces derniers par des conseillères et des conseillers. Ce type de mentoring fonctionne sur le principe de l'auto-organisation.

Les programmes de mentoring organisés par « Belgian Women in Science »<sup>25</sup> s'adressent aux femmes qui ont au moins amorcé leur 3<sup>e</sup> année de doctorat et celles qui font un post-doctorat. Les mentors sont des hommes et des femmes qui ont accumulé au moins 10 ans d'expérience professionnelle après l'obtention de leur diplôme de doctorat.

En Suisse, le module 2 du programme fédéral « Egalité des chances entre femmes et hommes dans les universités » concerne le mentoring : une enveloppe d'un million de francs suisses est à disposition chaque année pour la mise en place et le développement de systèmes de coaching, d'offre de conseils et de formations ainsi que pour la création de réseaux. Toutes ces mesures visent à encourager la relève académique des femmes.

---

<sup>25</sup> [http://www.bewise.be/index.php?option=com\\_content&view=article&id=52&Itemid=29](http://www.bewise.be/index.php?option=com_content&view=article&id=52&Itemid=29)

« StartingDoc » est un programme de mentoring de groupe pour les femmes au tout début de leur doctorat. Ce programme, commun aux universités de Suisse romande et l'Ecole Polytechnique Fédérale de Lausanne (EPFL), offre aux doctorantes débutantes les outils nécessaires pour réussir dans le monde académique. Un encadrement de type « group mentoring » permet la constitution de réseaux favorisant la transmission d'informations entre des femmes. Le but est de permettre aux doctorantes débutantes d'acquérir des compétences par rapport au monde académique. Le programme fonctionne avec des groupes de 6 mentees (doctorantes) maximum, qui se réunissent avec leur mentor à plusieurs reprises pendant 16 mois. Chaque groupe est libre, à l'intérieur du cadre général du programme, de moduler les rencontres ainsi que les contenus des séances, selon les besoins exprimés.

En Allemagne, un système de mentoring adressé aux doctorantes et aux docteurs a été développé au sein de différentes universités. Les résultats d'une évaluation de 6 programmes de mentoring adressés à des femmes scientifiques en sciences, ingénierie, sciences sociales et médecine et qui porte sur la période 2004-2006 révèlent que 89,9% des participantes interrogées se sont dites satisfaites de l'initiative (Leicht-Scholten 2008, p.8).

L'Université d'Oslo a élaboré le Plan d'action pour l'égalité de genre 2010-2012 (Gender Equality Action Plan 2010-2012) dont l'un des objectifs est de mettre en place un système de mentoring/coaching pour les post-doctorantes et les professeures associées.

Afin d'encourager les femmes à déposer leur candidature pour toute ouverture de poste dans le corps académique, l'université d'Oxford a mis sur pied des programmes de formation et de mentoring destinés aux femmes.

En communauté flamande, des projets de mentoring sont en place à la HUB/KU Brussel, à la KU Leuven et à l'université de Gand.

## **2. Coaching**

Le coaching est un accompagnement dont bénéficie un individu ou un groupe dans le but de développer certaines compétences.

Plusieurs universités flamandes ont des projets de coaching. L'UHasselt a introduit en 2009 le programme de coaching « Femmes dans l'academie (Vrouwen in academia) ». L'université d'Anvers offre une formation spécifique aux femmes scientifiques afin de les accompagner dans la progression de leur carrière. La VUB investit également dans un programme d'accompagnement et de construction de carrière réservé au personnel féminin.

En Allemagne, le projet « Encourager pour avancer » (« Anstoss zum Aufstieg ») lancé par le ministère de l'éducation et de la science a été mis en œuvre de 2001 à 2005. Le but était de lutter contre la ségrégation verticale qui affecte les femmes dans le monde académique en réalisant des séminaires de formation et de coaching axés sur le développement de la carrière des femmes scientifiques. Le budget alloué était d'environ 1 million d'euros et 75% de ces fonds provenait de l'état fédéral, le reste venait des sponsors privés et des participants (Castaño et al. 2010, p. 28).

De 2006 à 2008, le projet « ADVANCE » lancé en coopération dans plusieurs pays européens avait pour objectif de réduire l'écart observé entre les femmes et les hommes dans les filières scientifiques. Des programmes de mentoring, coaching et des universités d'été ont été organisés afin de développer les capacités de recherche et de gestion de carrière des femmes scientifiques (Husu et al. 2009).

Dans le cadre du programme fédéral suisse, les universités ont développé un système de coaching. Les cours offerts durent entre un et trois jours et les objectifs peuvent recouvrir trois domaines:

- Compétences méthodologiques: par ex. rhétorique, gestion de projet, compétence de direction, rédaction de candidatures, rédaction d'une thèse.
- Compétences professionnelles (connaissances spécifiques à la carrière): information sur la carrière académique, carrière scientifique et famille.
- Compétences personnelles: gestion de soi, entretien d'évaluation avec les collaborateurs, réflexion et planification spécifique à la carrière, gestion des conflits et du stress. (Spreyermann et Rothmayr 2008).

Ces politiques sont généralement très appréciées par les jeunes femmes qui en sont bénéficiaires : « *les principales réussites des projets de mentoring sont l'amélioration des compétences en matière de gestion de carrière, une plus grande présence et une meilleure intégration dans la communauté scientifique* » (Muller et al. 2008).

### **3. Mise en réseau**

La création de réseaux regroupant des femmes universitaires concourt aux mêmes objectifs que les autres politiques de cette section : informer, échanger des expériences et aussi s'aider et se soutenir, comme le font les réseaux masculins assez nombreux qui n'intègrent pas de femmes.

Par des échanges de points de vue, d'expériences, d'anecdotes, par des discussions menant à des recommandations de changement, ces réseaux permettent de jouer les lobbies dans certaines situations, d'assurer un relais entre les différentes instances et de se faire entendre lors des grands débats sur les orientations d'avenir de la Science.

Il existe un nombre considérable de ces réseaux, d'envergure nationale ou européenne, généralement regroupés par discipline, plus ou moins désagrégés. Deux types de réseaux peuvent être distingués : ceux qui comprennent une majorité de femmes dans la recherche et ceux qui comptent plutôt des femmes diplômées, pas nécessairement actives dans la recherche scientifique (femmes ingénieurs, informaticiennes,...).

« Belgian Women in Science » est un réseau belge qui a pour but de :

- soutenir l'égalité des chances pour les femmes dans les sciences exactes et humaines, tant dans le domaine public que privé, et d'encourager et de motiver les jeunes femmes à suivre une carrière en sciences et technologies ;
- sensibiliser les personnes occupant une fonction dirigeante à prévoir des mesures administratives et sociales de manière à permettre la combinaison d'une carrière scientifique avec une vie familiale ;
- d'encourager et de rehausser une participation active des femmes aux activités scientifiques principalement comme membres des conseils et des commissions scientifiques ;
- promouvoir la communication des femmes au sein des milieux scientifiques belges et européens au moyen d'un réseau national et pas une participation à un réseau européen et d'organiser des symposiums ainsi que des rencontres et d'autres activités.

Le réseau « Etudes Femmes – Etudes de genre » regroupe les femmes et les hommes de l'université de Liège qui s'impliquent dans les études de genre.

Le « Schéma Egalité de Genre 2010-2013 » (Gender Equality Scheme 2010-2013) de l'université de Birmingham prévoit le développement de programmes de mise en réseau des doctorantes.

Dans le programme fédéral suisse, des projets de création de banques de données ont été développés pour permettre la mise en réseau des femmes.

#### **4. Universités d'été**

Les universités d'été sont des programmes de formation destinés aux jeunes femmes qui se déroulent sur plusieurs jours sur une thématique précise. En 2007 et en 2008 le ministère de la communauté flamande a approuvé le projet « Summer University (SU) » dans le cadre du programme « gestionnaire de la diversité (manager van diversiteit) ». Il s'agit d'une formation intensive liée à un système d'accompagnement par un mentor du monde professionnel. La SU vise des groupes ciblés selon le sexe, l'origine ethnique et le domaine d'études.

Chaque année, l'Université Féministe d'été qui dure 5 jours est organisée par l'Université de Laval. Les femmes qui le désirent (étudiantes, retraitées, membres d'un groupe communautaire,...) peuvent participer à ces journées de réflexion et d'échange. En 2012, le thème sera « Féminisme et changement social – Enjeux et défis pour l'action et la recherche féministe ».

Dans le cadre de son plan d'action, l'université de Paris 7 prévoit la création d'une école d'été internationale sur les études genre dans la recherche française.

Le but de « l'Université d'été des mathématiciennes européennes » (« European Women in Mathematics summer school ») est de créer un environnement pour stimuler les doctorantes et leur permettre de se constituer un réseau. Le programme offre la possibilité aux participantes de présenter leurs travaux de recherche<sup>26</sup>.

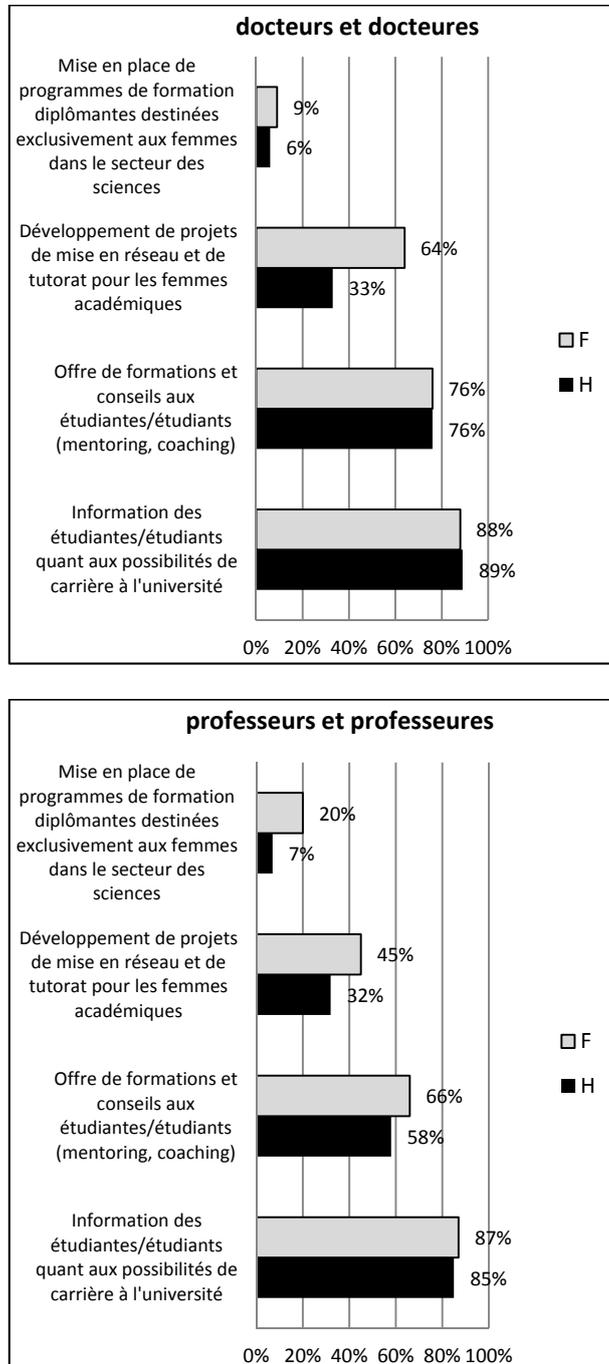
### **5. Avis des professeurs et des docteurs qui ont répondu à notre enquête**

La grande majorité des hommes et des femmes qui ont répondu à l'enquête (graphique 3.5) sont d'accord pour que l'on offre des formations et conseils aux étudiants/étudiantes par le biais de programmes de mentoring et de coaching et pour qu'on les informe quant aux possibilités de carrière à l'université. Les projets de mise en réseau ne font pas l'unanimité, les femmes étant plus d'accord avec le développement de tels projets que les hommes. Enfin, peu de répondants sont d'accord avec la mise en place de programmes de formations diplômantes destinées exclusivement aux femmes dans le secteur des sciences.

---

<sup>26</sup> <http://www.lorentzcenter.nl/lc/web/2011/429/description.php3?wsid=429>

**Graphique 3.5: Proportions des hommes et des femmes en accord avec les mesures relatives au mentoring, coaching, networks, summer schools**



## **II.2.6. POLITIQUES À L'ÉGARD DES ÉTUDIANTS ET ÉTUDIANTES**

Parmi les politiques qui ciblent les étudiants et étudiantes figurent les programmes de sensibilisation aux stéréotypes de genre, l'encouragement des filles et des garçons à s'inscrire dans toutes les filières et le développement de mesures pour concilier vie estudiantine et parentalité.

### **1. Sensibilisation des étudiants/étudiantes**

Il est important de sensibiliser les étudiants à la problématique des inégalités de genre dès le début de leur formation, leur montrer la situation au moyen d'indicateurs, leur faire prendre conscience de l'existence des inégalités et de leurs effets sur les recherches menées est essentiel pour briser les stéréotypes. A l'université de Lund, c'est le plan d'action en faveur de l'égalité qui stipule une formation des étudiants et étudiantes à l'égalité de genre, à l'université de Göteborg, une telle formation découle de la Politique d'égalité de traitement 2007-2010 (Equal treatment policy). En France aussi, la Charte adoptée par les universités les invite à développer des enseignements qui portent sur l'égalité entre les sexes et qui intègrent la dimension genre.

### **2. Encourager les étudiants et étudiantes à s'inscrire dans toutes les filières**

L'analyse des données du CRef a montré que la distribution des étudiants et des étudiantes est inégale entre les disciplines. Des efforts devraient être faits pour que les étudiantes et étudiants se répartissent de manière plus équilibrée sur l'ensemble des filières.

Face aux constats d'un manque d'ingénieurs en général, et de femmes ingénieurs en particulier, et d'une fausse image de la femme-ingénieur véhiculée dans notre société, un projet « Femmes & Ingénieurs », étendu à toute la Communauté française, a été subsidié en 2008-2009 par la ministre de l'Enseignement Supérieur, Marie-Dominique Simonet. Le projet a abouti, en pratique, à la réalisation d'une brochure, synthétisant une série de messages. Cette brochure a été envoyée à toutes les directions d'écoles secondaires de la Communauté française ainsi qu'aux professeurs de mathématiques et sciences fortes (chimie/physique) du cycle supérieur.

A l'étranger, d'autres exemples sont répertoriés. A l'Université de Lund, toutes les facultés sont appelées à faire plus d'effort pour établir la parité entre les étudiantes et les étudiants aux différents cycles et dans tous les domaines d'études. En France, la Charte adoptée par les universités stipule qu'elles doivent mettre en place des mesures en vue d'une représentation équilibrée des étudiantes et étudiants dans l'ensemble des filières. Dans le cadre du Gender Equality Scheme 2010-2013,

l'université de Birmingham s'efforce de sensibiliser les étudiants et étudiantes sur les stéréotypes afin de les encourager à s'orienter vers les filières où ils sont sous-représentés<sup>27</sup>. Enfin, l'un des objectifs du Gender Equality Action Plan 2010-2012 de l'Université d'Oslo est aussi d'augmenter la part du sexe sous-représenté dans les différentes filières.

### **3. Conciliation entre études et parentalité**

La présence d'enfants peut perturber le bon déroulement des études, c'est pourquoi des mesures devraient être adoptées pour permettre aux étudiants et étudiantes de concilier études et parentalité.

Dans le cadre de son plan d'action « Schéma Égalité de Genre 2007-2010 » (Gender Equality Scheme 2007-2010), un fonds annuel de 20 000 livres a été mis à la disposition des étudiants et étudiantes de l'Université d'Oxford qui ont du mal à financer la garde de leurs enfants.

L'Université de Birmingham prévoit également des actions dans le cadre de son « Schéma Égalité de Genre 2010-2013 » (Gender Equality Scheme 2010-2013). Elle s'engage ainsi à consulter les étudiantes qui ont des enfants pour l'élaboration de sa politique relative à la maternité, à développer des programmes d'études flexibles pour les étudiants et étudiantes qui ont des enfants. A l'Université de Lund, les doctorants boursiers, hommes ou femmes, qui ont pris un congé parental ou qui ont travaillé à temps partiel du fait de leur parentalité, peuvent prolonger leur thèse d'une durée équivalente à la période pendant laquelle ils se sont absentés.

En Autriche, conformément à l'Acte sur les universités de 2002 (Universities Act), les étudiants qui ne peuvent s'investir à plein temps dans leurs études du fait d'une activité professionnelle ou de la parentalité peuvent, lorsqu'ils entament leur procédure de demande d'admission, informer l'université des périodes où certaines contraintes s'imposent à eux. Dans la mesure du possible, l'université essaiera de programmer les cours et examens en tenant compte de ces informations.

### **4. Avis des professeurs et des docteurs qui ont répondu à notre enquête**

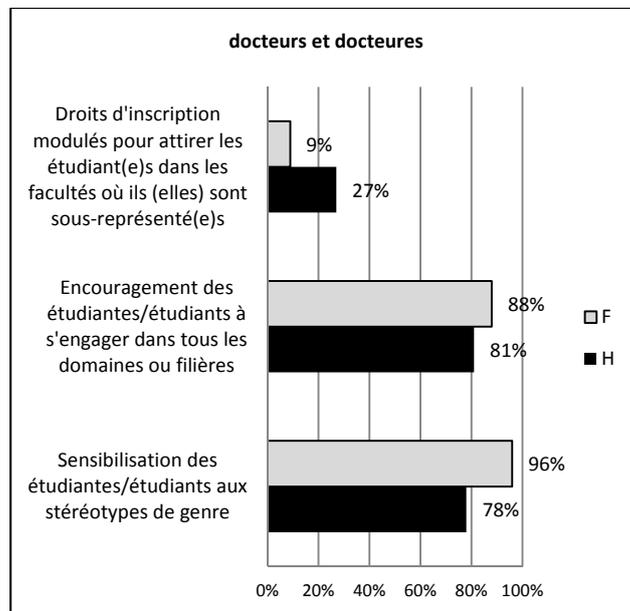
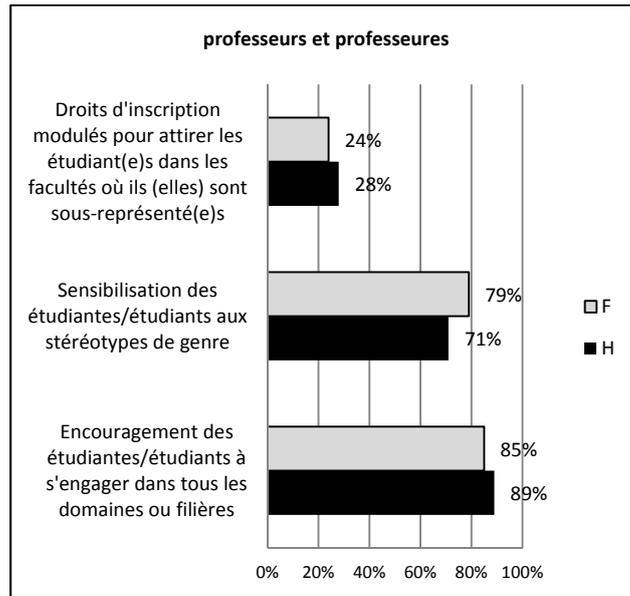
Les hommes et les femmes interrogés sont majoritairement d'accord (graphique 3.6) avec la sensibilisation des étudiants et étudiantes aux stéréotypes de genre ainsi qu'avec la mise en place de mesures visant à encourager les étudiants et les étudiantes à s'inscrire dans toutes les filières.

---

<sup>27</sup> <http://www.equality.bham.ac.uk/policy/#genderequality>

L'instauration de droits d'inscription modulés pour attirer les étudiants et étudiantes dans les facultés où ils ou elles constituent une minorité sont par contre rejetés par la majorité des répondants.

**Graphique 3.6: Proportions des hommes et des femmes en accord avec les mesures relatives aux politiques à l'égard des étudiants/étudiantes**



### **III.2.7. ARTICULATION VIE PROFESSIONNELLE ET VIE FAMILIALE**

Dans le chapitre 2, parmi les causes mises en évidence pour expliquer la moindre représentation des femmes dans la carrière académique, la conciliation entre vie familiale et professionnelle est l'un des facteurs les plus invoqués.

Le modèle masculin de carrière qui régit les universités rend difficile l'articulation entre carrière professionnelle et vie familiale, particulièrement pour les femmes étant donné qu'elles restent le plus souvent en charge des tâches domestiques.

Pour aider les parents, la mise en place de services de garde d'enfants, efficaces, de qualité et avec des plages horaires larges, est une condition nécessaire tout comme le remplacement systématique des personnes en congé de maternité afin de ne pas décupler leur charge de travail quand le congé se termine. En outre, il importe que toute période d'absence liée à la parentalité soit prise en compte dans le calcul de l'ancienneté et dans la comparaison des publications entre candidats.

D'autres mesures portent sur l'organisation du travail qui doit prendre en compte la dimension familiale comme la programmation des réunions importantes (conseils facultaires, commissions et jurys, etc.) pendant les heures de travail.

#### **1. L'offre de garde d'enfants**

Le développement des systèmes de garde d'enfants est la mesure la plus importante pour permettre l'articulation entre carrière et vie familiale. Ces services doivent être de qualité et avoir des plages horaires larges. Il faut également développer des services qui permettent aux parents de se déplacer à l'étranger dans le cadre de leur carrière.

Le module 3 du programme fédéral suisse met un accent sur le développement de structures d'accueil d'enfants. La mise en œuvre de ce module a permis le développement de l'offre de garde d'enfants aussi bien sur le plan quantitatif que qualitatif. Dans le cadre de son plan d'action « Schéma Égalité de Genre 2007-2010 » (Gender Equality Scheme 2007-2010), l'Université d'Oxford a aussi créé 219 places dans ses crèches.

Au MIT, le programme « Parents en situation d'urgence » (« Parents in a pinch ») a été mis sur pied. Il s'agit d'un programme qui met à la disposition du personnel des personnes chargées d'assurer la garde de leur enfant ou d'un parent si pour une raison ou une autre ce service ne peut être rendu par les structures ou les personnes habituelles. Les parents en déplacement pour des motifs professionnels ont droit à une aide financière pour compenser les dépenses liées à la garde de leur enfant ou de leurs enfants pendant leur absence.

Les universités belges présentent aussi des exemples d'initiatives intéressantes.

A l'ULB, l'université offre, aux étudiants et aux membres du personnel qui en font la demande, un lieu d'accueil pour les enfants âgés de 2 mois à 36 mois. La crèche de 130 places est ouverte toute l'année de 7h30 à 18h30 (excepté entre Noël et le Nouvel-An, une semaine à Pâques, lors du pont de l'Ascension ainsi que pour une journée pédagogique). En été, la crèche est ouverte de 7h30 à 18h. Les places sont attribuées cinq fois par an en fonction des disponibilités, aux personnes qui en ont fait la demande, selon les critères de l'ONE tout en tenant compte de la spécificité des inscriptions. Celles-ci se font à partir du troisième mois de grossesse.

Toujours à l'ULB, le service « Activités enfants » accueille des enfants des membres du personnel et de l'extérieur de 3 à 12 ans et offre deux types d'organisation :

- « les après-midi jeux » du foyer culturel axées sur des activités d'éveil artistique, culturel, physique et psychomoteur. Ces après-midis permettent aux enfants de partir à la découverte d'eux-mêmes, de leurs aptitudes et possibilités et s'organisent tous les mercredis scolaires de 13h à 18h.
- le centre « une journée au grand-air » qui emmène quotidiennement durant les congés scolaires, au départ de Bruxelles, les enfants dans ses locaux à Rhode-St-Genèse. Dans un espace de liberté, les enfants se frottent à l'apprentissage de la vie en commun par des techniques de jeux, de créativité et de découverte.

Durant les congés scolaires, l'Ecole des Sports de l'ULB organise des stages sportifs, culturels et scientifiques pour les enfants et les adolescents.

A l'ULg, il existe une crèche mixte de 42 places ouverte de 7h45 à 18h00 qui accueille les enfants du personnel et des étudiants ainsi que les enfants de parents habitant à Liège.

A l'UCL, le budget social soutient financièrement les crèches du site subventionnées par l'ONE qui accueillent des enfants du personnel et des étudiants. Une crèche de 20 places a été inaugurée en 2011 sur le site de Louvain-la-Neuve. Elle sera ouverte de 8h00 à 18h00. L'UCL dispose également d'une halte-garderie qui permet d'accueillir ponctuellement un enfant pendant quelques heures.

Ce qui nous paraît manquer dans ce domaine c'est l'aide aux parents en déplacement professionnel. Pourrait-on à l'instar du MIT accorder une aide financière aux parents membres du personnel pour compenser les dépenses liées à la garde de leur enfant ou de leurs enfants pendant leur absence ?

## **2. Prise en compte de la maternité/paternité**

La modernisation des procédures dans le milieu académique passe par une meilleure prise en compte de la situation familiale. La prise en compte des congés de maternité dans le calcul de l'ancienneté et le remplacement des enseignants en congé de maternité sont des mesures qui doivent être mises au clair dans chaque université.

A la KULeuven, un système de gestion de la maternité consiste en une redéfinition des mandats et projets de recherche ainsi que des tâches d'enseignement de la personne concernée. Au MIT, les femmes enceintes bénéficient de l'extension de l'ancienneté scientifique d'une année.

Dans le cadre de son plan d'action pour l'égalité, l'Université de Paris 7 propose « *une demi-décharge de service pour les femmes maîtres de conférences la première année suivant une maternité* ». Au MIT, a possibilité est offerte aux parents de prendre congé pendant un semestre suite à la naissance ou l'adoption d'un enfant.

L'université de Gand mène une campagne de sensibilisation afin de limiter l'organisation de réunions à des horaires incompatibles avec le rythme familial.

## **3. Couples à double carrière**

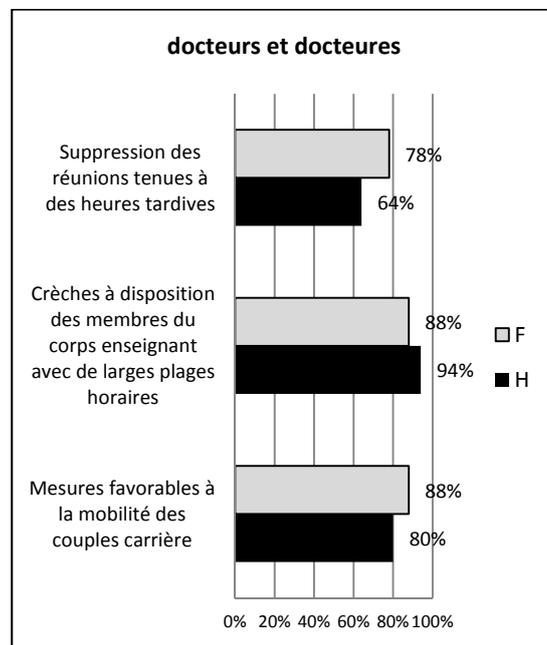
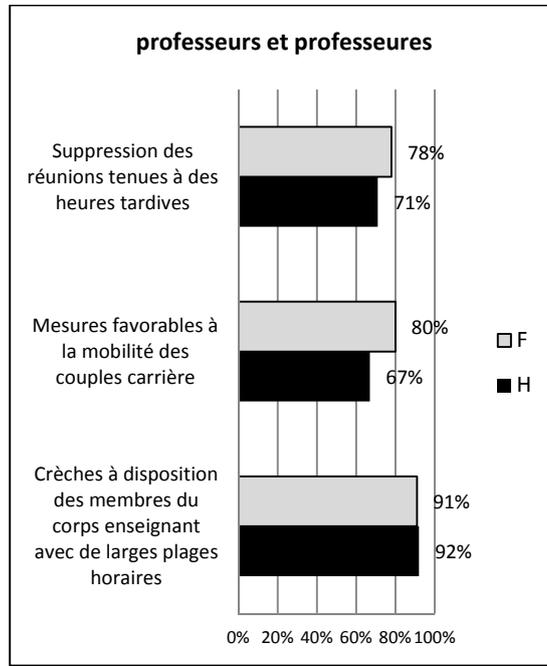
La présence d'un partenaire peut pousser une femme à décliner une offre d'emploi qui exige qu'elle quitte la région où elle vit. C'est pourquoi des mesures sont dans certains cas prises pour les couples à double carrière.

Dans le cadre du programme fédéral suisse, les universités sont tenues de présenter les politiques qu'elles comptent mettre en œuvre pour attirer les couples à double carrière. Elles peuvent également demander un financement pour certaines prestations qui contribuent au soutien du ou de la partenaire de la personne à engager (coûts d'une place de travail en laboratoire; coûts en matériel, en équipement et droits d'utilisation, bourses, soutien financier à l'engagement dans une haute école ou bien un institut de recherche, frais de déménagement, garde d'enfants, coaching...).

## **4. Avis des professeurs et des docteurs qui ont répondu à notre enquête**

La grande majorité des hommes et des femmes des deux échantillons (graphique 3.7) sont favorables à la création de crèches à disposition des membres du corps enseignant avec de larges plages horaires et une proportion élevée d'hommes et de femmes sont en accord avec la suppression des réunions à des heures tardives. L'adoption de mesures favorables à la mobilité des couples à double carrière est aussi une politique largement plébiscitée.

**Graphique 3.7: Proportions des hommes et des femmes en accord avec les mesures favorisant l'articulation entre vie professionnelle et vie familiale**



### *CONCLUSION*

L'objectif de ce chapitre était d'analyser les politiques à mettre en œuvre pour éliminer les inégalités de représentation des femmes et des hommes au sein de la population étudiante et aux différents niveaux de la carrière académique dans les universités francophones de Belgique.

Les universités francophones de Belgique font figure de parent pauvre lorsque l'on compare les politiques existantes avec celles menées dans les autres pays européens et aux Etats-Unis. Tout reste à faire dans le domaine de l'égalité dans nos universités.

On doit se poser la question de la manière la plus efficace de faire en sorte que les universités prennent en charge la question des inégalités et s'impliquent dans la mise en place de politiques actives.

Le contexte européen de récession et d'économies budgétaires semble peu propice à l'instauration d'un programme large d'incitations financières comme celui qui a été mis en place au début des années 2000 en Suisse.

Faut-il, dès lors que les universités sommeillent dans ce domaine, leur imposer par la loi de s'impliquer dans les politiques d'égalité, comme c'est le cas, entre autres, dans les pays nordiques, en Autriche, en Allemagne, au Royaume-Uni, ou continuer de laisser l'initiative aux universités ?

Si l'implication des autorités académiques est essentielle à la mise en place de politiques d'égalité, elle ne semble pas suffisante car les mesures mises en place ne sont pas pérennes et peuvent être remises en cause en cas de changement de direction. Les mesures imposées par la loi forcent les universités à prendre en compte les questions d'égalité et à s'impliquer dans ce domaine, leur efficacité dépend toutefois de l'implication et de la bonne volonté des universités.

Un premier groupe de politiques à impulser dans les universités concerne la visibilité : mise en place des outils nécessaires à l'identification et au suivi des inégalités, fixation d'objectifs et élaboration d'un plan d'action. Un rapport annuel sur l'état des inégalités devrait être rédigé par chaque université et par le CRef. Outre les données classiques relatives aux étudiants (répartition par filière, niveau d'étude, taux de réussite, ...) et au corps académique (répartition par faculté, niveau hiérarchique, âge, ...), les données suivantes devraient aussi être récoltées et analysées:

- Nombre d'hommes et de femmes siégeant dans les instances décisionnelles de chaque université et du FNRS
- Nombre d'hommes et de femmes siégeant dans les commissions de nomination et de promotion de chaque université et du FNRS

- Pour chaque université et pour le FNRS, par discipline :
  - le nombre d'hommes et de femmes candidats pour chaque poste
  - le nombre d'hommes et de femmes sélectionnés pour chaque poste
- Pour chaque université et pour le FNRS, informations relatives à l'octroi de crédits de recherche selon le sexe du demandeur, nombre de demandes, montants demandés, montants obtenus
- Nombre d'hommes et de femmes effectuant de la recherche contractuelle et durée de leur contrat (dates de début et de fin)

La rédaction par chaque université d'un plan d'action pour l'égalité est la suite logique des constats effectués, il s'agit de demander aux universités de proposer des mesures, de se fixer des objectifs pour plus d'égalité entre femmes et hommes et d'évaluer les effets des politiques mises en œuvre.

Chaque université devrait aussi mettre en place un organe en charge des questions d'égalité qui serait responsable de l'élaboration des plans d'action et politiques en faveur de l'égalité, de la rédaction des rapports sur l'égalité, de la gestion des fonds et de la désignation de délégués pour les procédures de nomination et de promotion.

L'exemple de la Commission égalité de l'Université de Genève pourrait être pris pour préciser les missions à remplir.

Un deuxième groupe de politiques concerne la promotion de la recherche et des études sur le genre. Les études genre sont un complément indispensable à la collecte et à la publication d'indicateurs de genre. Elles permettent notamment de comprendre et d'analyser les mécanismes subtils de blocage, même inconscients, et la reproduction des stéréotypes agissant sur les hommes et les femmes.

L'institutionnalisation des études genre est aussi un indicateur de l'importance accordée aux inégalités dans la recherche et l'enseignement. La création de départements et de programmes d'enseignement dédiés au genre est une reconnaissance de l'importance de cette problématique et témoigne de la volonté de corriger les inégalités observées.

S'il existe en Belgique un grand nombre de chercheurs qui traitent du genre dans différentes disciplines, on ne peut cependant pas parler de visibilité ou d'institutionnalisation, les initiatives sont souvent individuelles et la diffusion des résultats est le plus souvent limitée aux cercles de spécialistes.

Afin d'assurer une meilleure visibilité aux différentes équipes de recherche travaillant sur le genre, nous suggérons la création d'instituts qui regrouperaient au sein des universités les équipes travaillant sur le genre, afin d'encourager la

collaboration pluridisciplinaire et de doter ces instituts de fonds pour encourager les recherches pluridisciplinaires sur le genre.

D'autre part, il n'existe pas dans notre pays de programme d'enseignement portant sur le genre alors que dans d'autres pays européens différents Masters existent qui s'adressent soit aux étudiants soit aux personnes qui ont déjà intégré le marché du travail. Nous suggérons donc qu'il soit donné aux universités francophones de Belgique la possibilité de créer des masters en études genre.

La visibilité des études genre peut aussi être favorisée par l'organisation de colloques et de conférences.

Nous suggérons qu'à l'initiative de la Fédération Wallonie-Bruxelles une manifestation d'importance soit organisée sur le modèle de la biennale pour l'égalité entre les femmes et les hommes organisée par l'université de Lyon 1.

Un troisième groupe de politiques concerne la représentation des femmes dans les instances décisionnelles. La Belgique s'est dotée en juin 2011 d'une loi imposant aux entreprises cotées en bourse la présence d'un tiers minimum de femmes (ou d'hommes) au sein des conseils d'administration, une loi du même ordre existe depuis le 1er janvier 2006 en Norvège où le pourcentage minimum de représentation de personnes d'un même sexe est de 40% et en Espagne aussi depuis 2006.

Faut-il appliquer aux universités et au FNRS une législation du même type pour arriver à plus d'égalité dans les organes décisionnels ? Nous le pensons étant donné la faible représentation des femmes dans les instances décisionnelles. Il n'y a à ce niveau aucun argument qui puisse invoquer la compétence, ni au sein du corps étudiant, ni au sein du corps académique, des doyens, recteurs et présidents puisque la majorité d'entre eux n'ont aucune compétence particulière dans le domaine de la gestion et de l'administration. Il s'agit donc purement ici d'une question de volonté de laisser plus de place aux femmes.

Il est possible aussi que les universités se fixent elles-mêmes, sans y être obligées, des objectifs ambitieux en la matière. Dans ce cas toutefois, aucun contrôle ni garantie de pérennité n'est assorti à la mise en œuvre des programmes et des décisions. Une autre mesure serait d'imposer la mixité des listes électorales pour les membres élus des organes décisionnels, comme c'est le cas à l'université de Paris 7.

Un quatrième groupe de politiques concerne les procédures de promotion et de recrutement. Une répartition équilibrée des femmes et des hommes aux différentes étapes de la carrière académique passe par la transparence dans les procédures de recrutement, de nomination et de promotion.

Par transparence des procédures de recrutement, nomination et promotion, il faut entendre une plus grande clarté, qui passe par une formalisation solide. De l'annonce des candidatures à celle du candidat retenu, en passant par la composition des commissions de sélection, il y a lieu de publier les caractéristiques, les motivations et les noms des personnes concernées. En outre, les explications sur la motivation du refus ou du choix positif doivent être fournies à la demande des personnes concernées.

Une meilleure représentation des femmes dans les commissions de sélection est aussi indispensable. Pour ce faire, des mesures telles que la présence d'un délégué ou d'une déléguée à l'égalité ou l'exigence d'un pourcentage minimum de femmes au sein des commissions doivent être adoptées. Cette dernière proposition repose la question des quotas dans les instances de prise de décision, les femmes nous semblent avoir toutes les compétences nécessaires pour siéger dans ces commissions au même titre que leurs collègues masculins. Toutefois, l'exigence d'un pourcentage minimum de femmes peut s'avérer difficile dans les facultés où la sous-représentation des femmes est la plus forte et s'avérer lourde et contraignante pour les rares femmes présentes dont la charge administrative serait décuplée. Pour pallier cet inconvénient, l'autre solution est de désigner au sein de chaque commission une personne en charge de veiller à l'objectivité des débats et des décisions par rapport au genre, c'est la solution qui a été adoptée à l'université de Lausanne et à l'université de Genève.

Les désavantages auxquels les femmes font face sont aussi dus au manque d'information et de communication au sein du département ou dans l'institution. Les femmes ne sont pas toujours bien informées des possibilités de carrière, elles sont aussi confrontées au manque de modèles. Une série de mesures positives ont pour objectif de soutenir et d'assister les jeunes femmes dans la construction de leur carrière, il s'agit du mentoring, du coaching et de la mise en réseau ou d'initiatives comme les universités d'été qui visent à apporter un soutien aux femmes.

Il est aussi important de sensibiliser les étudiants à la problématique des inégalités de genre dès le début de leur formation, de leur faire prendre conscience de l'existence des inégalités et des effets de ces inégalités dans leur filière d'études.

Des efforts devraient être faits pour qu'il y ait une répartition plus équilibrée des étudiantes et des étudiants dans toutes les filières d'études : sensibilisation, choix des exemples et des modèles dans les représentations des fonctions, etc.

Pour aider les parents, plus particulièrement les femmes, la mise en place de services efficaces de garde d'enfants, de qualité et avec des plages horaires larges, est une condition nécessaire.

Une autre mesure indispensable est le remplacement systématique des personnes en congé de maternité afin de ne pas doubler leur charge de travail quand le congé se termine. Ces périodes d'absence liées à la parentalité doivent être prises en compte dans le calcul de l'ancienneté et dans la comparaison des publications entre candidats.

Il est aussi important de programmer les réunions importantes (conseils facultaires, commissions et jurys, etc.) pendant les heures de travail.

Pour résumer, nous pensons qu'il faudrait demander aux universités :

- La rédaction d'un rapport annuel sur l'égalité ;
- La rédaction d'un plan pour plus d'égalité ;
- La désignation de personnes et d'organes en charge de la question d'égalité ;
- Une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les organes décisionnels ;
- La présence d'un pourcentage minimum de femmes dans les commissions de nomination et de promotion ou, à défaut, la désignation d'une personne responsable de veiller à plus d'égalité ;
- De fédérer et d'assurer une visibilité aux groupes de recherche qui travaillent sur le genre ;
- De promouvoir la sensibilisation aux inégalités entre femmes et hommes dans les enseignements ;
- De développer les systèmes de garde d'enfants, notamment pour favoriser la participation des parents à des colloques, conférences, etc.
- De veiller à ce que la féminisation des titres soit bien effective.

La Fédération Wallonie-Bruxelles pourrait:

- Promouvoir les études genre en créant un master études genre qui serait développé par les différentes universités ;
- Continuer et intensifier les programmes de sensibilisation des étudiantes et des étudiants aux orientations d'études ;
- Créer un événement de sensibilisation à l'image de la biennale de l'université de Lyon et organiser des conférences ;
- Créer un prix ou financer des bourses réservées aux femmes ;
- Soutenir les actions de mentoring en faveur des jeunes femmes.



## CONCLUSION GÉNÉRALE

Le premier constat fondamental qui ressort de l'analyse des données concerne la lame de fond que constitue l'entrée massive des étudiantes dans la majorité des filières. C'est en 2000 que le nombre d'étudiantes a égalé le nombre d'étudiants dans les universités francophones de Belgique. En 2010, les jeunes femmes représentent 54% de la population étudiante. La croissance supérieure du nombre de femmes s'observe à tous les niveaux, même si au niveau du doctorat les femmes n'ont pas encore atteint la parité. Le doctorat constitue le point d'inversion du diagramme en ciseaux pour la Belgique.

L'analyse en termes de filière montre un effet structurel important de la répartition des étudiants entre filières, le pourcentage des étudiants inscrits en sciences humaines et sociales augmente fort aux dépens des filières des sciences dont l'importance relative diminue tant pour les garçons que pour les filles. La ségrégation horizontale est élevée parmi les étudiants puisqu'il faudrait que 30% des étudiants changent de filière pour arriver à une équi-répartition.

L'arrivée massive des jeunes filles à l'université ne s'est pas accompagnée d'une hausse correspondante du pourcentage de femmes professeures. C'est seulement aux niveaux les plus bas de la carrière académique (assistants/assistantes et autres membres non définitifs du corps scientifique) que la parité hommes-femmes est atteinte en 2010.

Les métaphores du tuyau percé et du plafond de verre sont toujours d'actualité, seuls 10% des professeurs ordinaires sont des femmes. Malgré les progrès observés entre 2000 et 2010, le plafond de verre est résistant dans les universités. La proportion de femmes diminue au fur et à mesure qu'on gravit les échelons de la carrière académique. Atteindre le niveau de professeur ordinaire est beaucoup plus difficile pour les femmes que pour les hommes.

L'attrition que l'on avait observée en passant de 54% d'étudiantes à 49% d'assistantes, à 32% de chargées de cours, à 25% de professeures et à 10% de professeures ordinaires, se confirme et s'aggrave au niveau des organes décisionnels et du FNRS où la dominance masculine est la règle au sein de tous les organes et de toutes les commissions, notamment celles qui décident de l'attribution des postes et des crédits.

Ces constats laissent perplexes : comment des institutions scientifiques de renom peuvent-elles présenter des situations aussi inégalitaires, ne pas être conscientes des images qu'elles renvoient à la société et surtout ne prendre aucune mesure pour pallier ces situations anachroniques et inefficaces pour la recherche.

Une comparaison entre les statistiques de 2011 et celles de 2001 présentées par De Henau et Meulders (2003) révèle quelques évolutions au cours du temps. Dans les universités francophones de Belgique, la part des doyennes passe de 8 à 12% et celles des femmes membres des conseils de la recherche passe de 15 à 22%. En ce qui concerne le FNRS, la part des femmes dans les conseils d'administration et de gestion passe de 15 à 17%. Les commissions scientifiques du FNRS comprennent quant à elles 17% de femmes au cours des deux années de référence.

Dans le monde académique, les femmes font donc face à de multiples obstacles qui sont observés tout au long de leur parcours et compromettent leurs chances d'atteindre les échelons les plus élevés de la hiérarchie universitaire. La revue de littérature et les avis recueillis dans nos enquêtes ont permis de recenser deux groupes de facteurs qui freinent la progression des femmes dans la carrière universitaire: les facteurs individuels et les facteurs institutionnels.

Le premier groupe de facteurs met l'accent sur la responsabilité des femmes. Leur faible représentation dans le milieu académique résulterait du fait qu'elles sont moins ambitieuses et qu'elles ont à assumer l'articulation entre vies familiale et professionnelle. Alors que notre enquête montre que la grande majorité des personnes interrogées estiment qu'il n'y a pas de différences de capacité entre femmes et hommes et que l'intérêt pour la recherche est le facteur le plus cité tant par les hommes que par les femmes pour poursuivre une carrière académique, elle indique clairement que pour les personnes interrogées les charges familiales sont un facteur lourd à porter, pour les femmes susceptible d'entraver la progression de leur carrière. L'incompatibilité entre travail de recherche et présence d'enfants est la raison la plus invoquée par les professeurs/professeures et les docteurs pour expliquer le faible nombre de professeures ordinaires que comptent les universités francophones de Belgique.

Le deuxième groupe de facteurs met l'accent sur le fonctionnement des institutions et sur les discriminations dont les femmes font l'objet. Le premier facteur mis en évidence est le poids du modèle masculin sur la conception dominante de la carrière universitaire. La carrière et le profil type du chercheur renvoient à une activité rémunérée à temps plein et sont associés à une disponibilité élevée, voire totale, et à une grande mobilité géographique qui ont pour corolaire la délégation du travail domestique à une autre personne. Parmi les professeurs interrogés, 87% des femmes ont un partenaire qui travaille à temps plein, alors que ce n'est le cas que pour 68% des hommes. Les hommes bénéficient effectivement plus souvent du soutien d'une partenaire qui travaille à temps partiel ou qui n'exerce pas d'activité. Si la majorité des répondants n'ont pas dû s'adapter à la carrière professionnelle de leur partenaire, le pourcentage de femmes qui ont dû renoncer ou modifier leurs aspirations professionnelles est toujours sensiblement supérieur à celui des hommes.

Les critères et procédures de nomination et de promotion constituent le deuxième facteur abordé. Parmi les docteurs et docteuses qui ont répondu à l'enquête et qui sont actuellement dans le monde académique, 57% des femmes contre 11% des hommes estiment que dans leur institution, les femmes ont besoin d'une production scientifique supérieure à celle des hommes pour un avancement identique dans la carrière.

Le troisième facteur est la composition des commissions de nomination. Une répartition équilibrée des femmes et des hommes aux différentes étapes de la carrière académique passe non seulement par la transparence dans les procédures de recrutement/nomination/promotion mais également par une meilleure représentation des femmes dans les commissions de sélection (European Commission, 2008). Les données relatives à la composition des commissions de nomination et de promotion dans les universités témoignent d'une sous-représentation inacceptable des femmes.

Les universités francophones de Belgique font figure de parent pauvre lorsque l'on compare les politiques existantes avec celles menées dans les autres pays européens et aux Etats-Unis. Tout reste à faire dans le domaine de l'égalité dans nos universités.

Un premier groupe de politiques à imposer aux universités concerne la visibilité : mise en place des outils nécessaires à l'identification et au suivi des inégalités, fixation d'objectifs et élaboration d'un plan d'action. Un rapport annuel sur l'état de l'égalité devrait être rédigé par chaque université et par le CRef.

La rédaction par chaque université d'un plan d'action pour l'égalité est la suite logique des constats effectués. Il s'agit de demander aux universités de proposer des mesures, de se fixer des objectifs pour plus d'égalité entre femmes et hommes et d'évaluer les effets des politiques mises en œuvre.

Chaque université devrait aussi mettre en place un organe en charge des questions d'égalité qui serait responsable de l'élaboration des plans d'action et politiques en faveur de l'égalité, de la rédaction des rapports sur l'égalité, de la gestion des fonds et de la désignation de délégués pour les procédures de nomination et de promotion.

Un deuxième groupe de politiques concerne la promotion de la recherche et des études sur le genre. Les études genre sont un complément indispensable à la collecte et à la publication d'indicateurs de genre. Elles permettent notamment de comprendre et d'analyser les mécanismes subtils de blocage, même inconscients, et la reproduction des stéréotypes agissant sur les hommes et les femmes.

S'il existe en Belgique un grand nombre de chercheurs qui traitent du genre dans différentes disciplines, on ne peut cependant pas parler de visibilité ou

d'institutionnalisation, les initiatives sont souvent individuelles et la diffusion des résultats est le plus souvent limitée aux cercles de spécialistes.

Afin d'assurer une meilleure visibilité aux différentes équipes de recherche travaillant sur le genre, nous suggérons la création d'instituts qui regrouperaient au sein des universités les équipes travaillant sur le genre, afin d'encourager la collaboration pluridisciplinaire et de doter ces instituts de fonds pour encourager les recherches pluridisciplinaires sur le genre.

D'autre part, il n'existe pas dans notre pays de programme d'enseignement portant sur le genre alors que dans d'autres pays européens, différents Masters existent qui s'adressent soit aux étudiants soit aux personnes qui ont déjà intégré le marché du travail. Nous suggérons donc qu'il soit donné aux universités francophones de Belgique la possibilité de créer des masters en études genre.

Nous proposons aussi qu'à l'initiative de la Fédération Wallonie-Bruxelles une manifestation d'importance soit organisée sur le modèle de la biennale pour l'égalité entre les femmes et les hommes organisée par l'université de Lyon 1.

Un troisième groupe de politiques concerne la représentation des femmes dans les instances décisionnelles. La Belgique s'est dotée en juin 2011 d'une loi imposant aux entreprises cotées en bourse la présence d'un tiers minimum de femmes (ou d'hommes) au sein des conseils d'administration. Une loi du même ordre existe depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2006 en Norvège où le pourcentage minimum de représentation de personnes d'un même sexe est de 40% ainsi qu'en Espagne, aussi depuis 2006.

Faut-il appliquer aux universités et au FNRS une législation du même type pour arriver à plus d'égalité dans les organes décisionnels ? Nous le pensons étant donné l'inertie et l'absence de volonté de progresser dans ce domaine. Il n'y a à ce niveau aucun argument qui puisse invoquer la compétence, ni au sein du corps étudiant, ni au sein du corps académique, des doyens, recteurs et présidents puisque la majorité d'entre eux n'ont aucune compétence particulière dans le domaine de la gestion et de l'administration. Il s'agit donc purement ici d'une question de volonté de laisser plus de place aux femmes.

Un quatrième groupe de politiques concerne les procédures de promotion et de recrutement. Une répartition équilibrée des femmes et des hommes aux différentes étapes de la carrière académique passe par la transparence dans les procédures de recrutement, de nomination et de promotion.

Une meilleure représentation des femmes dans les commissions de sélection est aussi indispensable. Pour ce faire, des mesures telles que la présence d'un délégué ou d'une déléguée à l'égalité ou l'exigence d'un pourcentage minimum de femmes au sein des commissions doivent être adoptées. Cette dernière proposition repose la

question des quotas dans les instances de prise de décision, les femmes nous semblent avoir toutes les compétences nécessaires pour siéger dans ces commissions au même titre que leurs collègues masculins.

A côté de ces politiques, il convient aussi de favoriser la circulation de l'information dans les universités, de sensibiliser les étudiants et le personnel aux questions de genre, de mettre en place des politiques de soutien, mentoring et coaching, et d'assurer aux enseignants des services de garde appropriés.

Pour résumer, nous pensons qu'il faudrait demander aux universités :

- La rédaction d'un rapport annuel sur l'égalité entre femmes et hommes ;
- La rédaction d'un plan pour plus d'égalité ;
- La désignation de personnes et d'organes en charge de la question d'égalité ;
- Une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les organes décisionnels ;
- La présence d'un pourcentage minimum de femmes dans les commissions de nomination et de promotion ou, à défaut, la désignation d'une personne responsable de veiller à plus d'égalité ;
- De fédérer et d'assurer une visibilité aux groupes de recherche qui travaillent sur le genre ;
- De promouvoir la sensibilisation aux inégalités entre femmes et hommes dans les enseignements ;
- De développer les systèmes de garde d'enfants, notamment pour favoriser la participation des parents à des colloques, conférences, etc.
- De veiller à ce que la féminisation des titres soit bien effective.

La Fédération Wallonie-Bruxelles pourrait:

- Promouvoir les études genre en créant un master études genre qui serait développé par les différentes universités ;
- Continuer et intensifier les programmes de sensibilisation des étudiantes et des étudiants aux orientations d'études ;
- Créer un événement de sensibilisation à l'image de la biennale de l'université de Lyon et organiser des conférences ;
- Créer un prix ou financer des bourses réservées aux femmes ;
- Soutenir les actions de mentoring en faveur des jeunes femmes.



RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

**Addis E.** (2010) “Scientific excellence”, Topic report within the research project “Meta-analysis of gender and science research”, [http://www.genderandscience.org/doc/TR5\\_Excellence.pdf](http://www.genderandscience.org/doc/TR5_Excellence.pdf).

**Baudelot C. et R. Establet** (2001) « La scolarité des filles à l'échelle mondiale », dans : Blöss T. (Ed.) *La dialectique des rapports hommes-femmes*. Paris, PUF, pp.103-124.

**Becker G.** (1957) *The Economics of Discrimination*. Chicago, The University of Chicago Press, Economic Research Studies, Second Edition, 178p.

**Becker G.** (1964) *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. Chicago, University of Chicago Press.

**Benschop Y. et M. Brouns** (2003) “Crumbling Ivory Towers: Academic Organizing and its Gender Effects”, *Gender, Work and Organization*, vol. 10, n° 2, pp. 194-212.

**Blau F. D. et M. A. Ferber** (1992) *The economics of women, men and work*. Englewood Cliffs (NJ), Prentice-Hall, Second Edition, 355p.

**Budden A., T. Tregenza, L. Aarssen, J. Koricheva, R. Leimu et C. Lortie** (2008) « Double-blind review favours increased representation of female authors », *Trends in Ecology and Evolution*, vol. 23, n°1, pp. 4–6.

**Cardi C.** (2005) “Les rapports sociaux de sexe à l'université : au cœur d'une triple dénegation”, *L'Homme et la société*, vol. 4, n° 158, pp. 49-73, <http://www.cairn.info/revue-l-homme-et-la-societe-2005-4-page-49.htm#no23>.

**Carvalho C.** (2010) « Nomination des professeur.e.s à l'Université de Lausanne et perception des (in)égalités », dans : Fassa F. et S. Kradolfer (Eds.) *Le plafond de fer dans l'université, Femmes et carrières*. Zürich, Seismo, « Sciences sociales », pp. 154-170.

**Castaño C., J. Müller, A. Gonzalez et R. Palmén** (2010) “Policy towards gender equity in science and research”, Meta-analysis of gender and science research – Topic report, [http://www.genderandscience.org/doc/TR7\\_Policies.pdf](http://www.genderandscience.org/doc/TR7_Policies.pdf).

**Chesler N. C., G. Barabino, S. N. Bhatia et R. Richards-Kortum** (2010) «The pipeline still leaks and more than you think: a status report on gender diversity in biomedical engineering», *Annals of Biomedical Engineering*, n°38, pp.1928–1935.

**Combes P., L. Linnemer et M. Visser** (2008) « Publish or peer-rich? The role of skills and networks in hiring economics professors », *Labour Economics*, vol.15, n° 3, pp. 423-441.

**De Henau J. et D. Meulders** (2003) *Alma Mater, Homo Sapiens? Quel genre pour la recherche universitaire?* Bruxelles, Editions du Dulbea (Brussels Economic Series).

**De Tremerie R.** (2011) Intervention au séminaire sur « Action syndicale sur mesure : Défis pour les syndicaux et le dialogue social de demain », organisé par Recht en Plicht, avec le support d'EZA et de l'Union européenne, Porto (Portugal), 8-9 juin 2011.

**Delhez E., R. Braidotti et C. Rammrath** (1998) "Institutionalisation of Gender Studies/ Women's Studies in Europe", Bern, Swiss Science Council, Hochschulpolitik HP 17/1998.

**Despret V. et I. Stengers** (2011) *Les faiseuses d'histoires - Que font les femmes à la pensée ?* Paris, Empêcheurs de penser en rond, Collection La Découverte, 205 p.

**Duncan O. D. et B. Duncan** (1955) « A methodological analysis of segregation indices », *American Sociological Review*, vol. 20, n°2, pp. 210-217.

**Ellemers N., H. Van Den Heuvel, D. De Gilder, A. Maass et A. Bonvini** (2004) « The underrepresentation of women in science : Differential commitment or the queen bee syndrome ? », *British Journal of Social Psychology*, vol. 43, n° 3, pp. 315-338.

**Emerek R. et B. Østergaard Larsen** (2011) "The First steps into a 'leaky pipeline' – A longitudinal study of the pipeline within a Danish university", *Brussels Economic Review/Cahiers Economiques de Bruxelles*, vol.54, n°2/3, pp.213-236.

**European Commission** (2008) *Mapping the maze: Getting more women to the top in research*. Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities, EUR 23311.

**European Commission** (2009) *She Figures – Statistics and indicators on gender equality in science*. Luxembourg, Publications Office of the European Union.

**Eurostat** (2009) Statistiques sur l'éducation et la formation,  
<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/education/introduction>.

**Fassa F. et S. Kradolfer** (2010) *Le plafond de fer dans l'université, Femmes et carrières*. Zürich, Seismo, « Sciences sociales ».

**FOREM** (2010) « Etudes : les meilleures filières », Service d'analyse du marché de l'emploi et de la formation du Forem (AMEF), *Regards*<sup>(2)</sup>, pp.12.13, [http://www.ifapme.be/fichiers/pdf/forem\\_regards\\_oct-nov-dec-2010\\_extrait.pdf](http://www.ifapme.be/fichiers/pdf/forem_regards_oct-nov-dec-2010_extrait.pdf).

**Forem** (2011) « L'insertion au travail des jeunes demandeurs d'emploi wallons sortis de l'enseignement en 2010 », Service de l'analyse du marché de l'emploi et de la formation, 32p., [http://www.leforem.be/wcs/ExtBlobServer/20110914\\_Insertion\\_jeunes\\_DE\\_sortis\\_enseignement\\_2010\\_VF\\_blobcol=urlvalue&blobtable=DocPar\\_Mungo&blobkey=id&blobheadername1=Content-Type&blobwhere=1314146725922&blobheadervalue1=application-pdf.pdf](http://www.leforem.be/wcs/ExtBlobServer/20110914_Insertion_jeunes_DE_sortis_enseignement_2010_VF_blobcol=urlvalue&blobtable=DocPar_Mungo&blobkey=id&blobheadername1=Content-Type&blobwhere=1314146725922&blobheadervalue1=application-pdf.pdf).

**Fortmann L., H. Ballard et L. Sperling** (2008) "Change around the edges: Gender analysis, feminist methods, and sciences of terrestrial environments", in: Schiebinger L. (Ed.) *Gendered innovations in science and engineering*. Stanford, Stanford University Press, pp. 79-96.

**Hakim C.** (1993) « Segregated and integrated occupations: A new approach to analyzing social change », *European Sociological Review*, vol. 9, n° 3, pp. 289-314.

**Holdcroft A.** (2007) "Gender bias in research: how does it affect evidence based medicine?", *Journal of the Royal Society of Medicine*, vol. 100, n° 1, pp. 2-3.

**Hukai D. et J. Li** (2009) « The underrepresentation of women in accounting academia », *Academy of Accounting and Financial Studies Journal*, vol. 13, Summer.

**Husu L.** (2007) "Gender and Excellence in Science and Technology Research", *mimeo*, présenté à la conférence CEM-CONICYT "Excellence in science and gender equality: in search of good practices in science and technology research", Santiago, Novembre.

**Husu L., K. Siebenhandl, G. Apostolov, S. Zaucher, M. Gindl and D. Bammer** (2009) "ADVANCE (Advanced Training for Women in Scientific Research across Europe), A Review of an Innovative Program", in: Lipinsky A. (Ed.) *Encouragement to Advance - Supporting Women in European Science Careers*. pp. 119-136.

**Kim A. M., C. M. Tinggen et T. K. Woodruff** (2010) « Sex bias in trials and treatment must end », *Nature*, n°465, pp. 688-689.

**Körber-Weik M.** (2003) « Von der Ungleichheit trotz Regulierung zur Gleichheit durch Finanzierung: Frauenförderung über das Budget », in : Schnedl G. et S. Ulrich (Eds.) *Hochschulrecht. Hochschulmanagement. Hochschulpolitik*. Vienna: Böhlau Verlag; Köln; Graz, pp. 53-126.

**Latour E.** (2008) « Le plafond de verre universitaire : pour en finir avec l'illusion méritocratique et l'autocensure », *Mouvements*, vol. 3, n° 55-56, pp. 53-60, <http://www.cairn.info/revue-mouvements-2008-3-page-53.htm>.

**Latour et N. Le Feuvre** (2006) “Les carrières universitaires françaises à l'épreuve du genre”, in: Ollagnier E. et C. Solar (Eds.) *Parcours de femmes à l'université: perspectives internationales*. Paris, L'Harmattan, pp.159-188.

**Laurijssen I., I. Glorieux et S. Koelet** (2009) “Afstemming van beroepsloopbanen op gezinsverantwoordelijkheden. Een longitudinale analyse van de rol van arbeidskwaliteit bij de combinatie van arbeid en gezin”, Leuven, Steunpunt Studietoelagen en Schoolloopbanen, *SSL rapport* nr. SSL/OD2/2009.14.

**Le Feuvre N.** (2008) “La carrière universitaire à l'épreuve du genre: Eléments de conclusion”, dans: Schiebinger L. (Ed.) *Gendered innovations in science and engineering*. Stanford, Stanford University Press, pp. 225-243.

**Leicht-Scholten C.** (2008) « Where is the Key to Success? A comparative evaluation of mentoring programmes for outstanding female scientists in natural science, engineering, social sciences and medicine » in: Grenz S., B. Kortendiek, M. Kriszto and A. Löther (Eds.) *Gender Equality Programmes in Higher Education. International Perspectives*. Wiesbaden, VS Verlag, pp. 163-178.

**Louvel S.** (2007) « La résistible ascension des femmes dans le monde académique : le cas des universités françaises », papier présenté au colloque international du MAGE « Genre, sciences et recherche : regards franco-allemands », Darmstadt, juin.

**Löwy I.** (2006) *L'emprise du genre. Masculinité, féminité, inégalité*. Paris, La Dispute/ SNEDIT.

**Mainguené A. et D. Martinelli** (2010) « Femmes et hommes en début de carrière – Les femmes commencent à tirer profit de leur réussite scolaire », *Insee Première*, n° 1284, février, <http://www.intelligence-rh.com/actualites/emploi/femmes-sont-plus-diplomees-mais-moins-bien-paye-es-que-hommes>

**Maron L., D. Meulders, S. O'Dorchai, R. Plasman and N. Simeu** (2011) *L'écart salarial entre les femmes et les hommes dans les états membres de l'Union européenne: indicateurs quantitatifs et qualitatifs*. Rapport de la Présidence belge 2010. Bruxelles, Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, 217p.

**Marry C.** (2010) « Le plafond de verre dans le monde académique, l'exemple de la biologie », in : Fassa F. et S. Kradolfer (Eds.) *Le plafond de fer dans l'université, Femmes et carrières*. Zürich, Seismo, « Sciences sociales », pp. 171-191.

**Maruani M.** (2003) "Les inégalités hommes/femmes", *Cahiers français*, n° 314, pp.92-97.

**Massachusetts Institute of Technology (MIT)** (1999) *A Study on the Status of Women Faculty in Science at MIT*. Boston.

**Massachusetts Institute of Technology (MIT)** (2011) *A report on the status of women in the schools of sciences and engineering at MIT*. Boston.

**Merton R.** (1984) « Socially expected durations: a case study of concept formation in sociology », in: Powell W. et R. Robbins (Eds.) *Conflict and Consensus: a festschrift in honor of Lewis A. Coser*. New York, Free Press, pp. 262-286.

**Merton R. K.** (1973) *The sociology of Science: Theoretical and empirical investigations*. Chicago and London, The University of Chicago Press.

**Meulders D. et R. Plasman** (2003) "Approche féministe de l'économie", in: Laufer J., C. Marry et M. Maruani (Eds.) *Le travail du genre – Les sciences sociales du travail à l'épreuve des différences de sexe*. Paris, La Découverte/MAGE, collection "Recherches", pp.227-237.

**Meulders D., R. Plasman et F. Rycx** (2005) "Les inégalités salariales de genre : expliquer l'injustifiable ou justifier l'inexplicable", *Reflets et perspectives de la vie économique*, Vol. XLIV, n° 2, pp.95-107.

**Mosconi N.** (1989) *La mixité dans l'enseignement scolaire : un faux-semblant ?* Paris, PUF.

**Müller F., R. Bachmann, C. Spreyermann et C. Rothmayr** (2008) *Projets de mentoring: Etudes de cas – Analyse des effets du mentoring dans le cadre de l'évaluation du Programme fédéral Egalité des chances entre femmes et hommes dans les universités de 2000 à 2007*. Berne, Confédération suisse, Secrétariat d'Etat à l'éducation et à la recherche.

**Observatoire bruxellois de l'Emploi** (2011) « Aperçu des besoins relatifs aux métiers scientifiques et technologiques », [http://www.actiris.be/Portals/1/MARCHE/Documents/FR/Metiers\\_scientifiques\\_tecnologiques.pdf](http://www.actiris.be/Portals/1/MARCHE/Documents/FR/Metiers_scientifiques_tecnologiques.pdf).

**OCDE** (2010) "Résultats du PISA 2009 : Savoirs et savoir-faire des élèves : Performance des élèves en compréhension de l'écrit, en mathématiques et en sciences (Volume I): Résumé en français", Paris, OCDE, <http://www.oecd.org/dataoecd/2/53/46752594.pdf>.

**Pigeyre F. et A. Valette** (2004) Les carrières des femmes à l'université - « Les palmes de verre du cocotier », *Revue française de gestion*, Vol. 4, n° 151, pp.173-189, <http://www.cairn.info/revue-francaise-de-gestion-2004-4-page-173.htm>.

**Plantenga J. et Ch. Remery** (2006) *The Gender Pay Gap. Origins and Policy Responses*. Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities.

**Rouch H.** (2003) « Présentation », *Les cahiers du CEDREF*, n°11, pp.11-20.

**Rubery J., D. Grimshaw et H. Figueiredo** (2005) "How to close the gender pay gap in Europe : Towards the gender mainstreaming of pay policy", *Industrial Relations Journal*, Vol. 36, n° 3, pp.184-213.

**Sanchez-Massas M. et A. Casini** (2010) « Femmes et plafond de verre académique: la disponibilité temporelle en question » dans : Fassa F. et S. Kradolfer (Eds.) *Le plafond de fer dans l'université, Femmes et carrières*. Zürich, Seismo, « Sciences sociales », pp. 61-78.

**Schiebinger L.** (2008) *Gendered innovations in science and engineering*. Stanford, Stanford University Press, 244p.

**Schmuck C.** (2011) "Mutationnelles 11 – Radiographie des femmes ingénieurs et scientifiques en France", [http://www.orange.com/sirius/rh/mutationnel\\_2011\\_VF.pdf](http://www.orange.com/sirius/rh/mutationnel_2011_VF.pdf).

**Sophia** (2011) *Etude de faisabilité relative à la création d'un master interuniversitaire en études de genre en Belgique* (sous la direction de Loriaux S. et P. Meier). Bruxelles, Institut pour l'égalité des femmes et des hommes.

**Spreyermann C. et C. Rothmayr** (2008) « Evaluation du programme fédéral "Egalité des chances entre femmes et hommes dans les universités », Rapport sur les résultats et les effets du programme pour la période 2000-2007.

**Stengers I.** (2010) « L'étoffe du chercheur : une construction genrée », dans : Fassa F. et S. Kradolfer (Eds.) *Le plafond de fer dans l'université, Femmes et carrières*. Zürich, Seismo, « Sciences sociales », pp. 25-42.

**Temm T. B.** (2008) "If you meet the expectations of women, you exceed the expectations of men: How Volvo designed a care for women customers and made world headlines", in: Schiebinger L. (Ed.) *Gendered innovations in science and engineering*. Stanford, Stanford University Press, pp. 131-149.

**Van den Brink M., Y. Benschop et W. Jansen** (2010) « Transparency in Academic Recruitment: A Problematic Tool for Gender Equality? », *Organization studies*, vol. 31, n°12, pp. 1-25.

**Van Rijnsoever F., L. Hessels et R. Vandenberg** (2008) « A resource-based view on the interactions of university researchers », *Research Policy*, vol. 37, pp. 1255–1266.

**Van Tienoven T. P. et I. Glorieux** (2009) “Vervagen de verschillen? Evoluties in de tijdsbesteding en rolverdeling van vrouwen en mannen in België (1966, 1999, 2005)”, in: Wallemacq C. et L. Wouters (Eds.) *Genderstudies: een genre apart? Een stand van zaken*. Bruxelles, Sophia, pp. 30-43.

**Warren J.-Ph.** (2005) « Ramer à contre-courant : femmes, université et engagement intellectuel », *Liberté*, vol. 47, n° 4, pp. 81-102, <http://www.erudit.org/culture/liberte1026896/liberte1037965/32842ac.pdf>.

**Weber M.** (1959) *Le savant et le politique*. Paris, Plon.

**Weber R.** (1997) « Manufacturing gender in commercial and military cockpit design », *Science, Technology and Human Values*, n°22, pp.235-253.

**Wenneras C. et A. Wold** (1997) « Nepotism and sexism in peer review », *Nature*, vol. 387, pp. 341-343.

**Willemsen T. and K. Sanders** (2007) “Vrouwelijke hoogleraren in Nederland: loopbaanervaringen en meningen over beleidsmaatregelen”, *Tijdschrift voor Hoger Onderwijs*, vol. 25, n° 4, pp. 235-244.

**Wroblewski A., A. Leitner, M. Gindl, A. Pellert and B. Woitech** (2007) *Wirkungsanalyse frauenfördernder Maßnahmen des bm:bwk*. Vienna, Kommissionsverlag Verlag.



**TABLES DES ILLUSTRATIONS**

***LISTE DES GRAPHIQUES***

Graphique 1.1: Nombre d'étudiants par sexe dans les universités francophones de Belgique (1988-2009).....	22
Graphique 1.2: Pourcentage de femmes parmi les étudiants des universités francophones de Belgique (1988-2009) .....	22
Graphique 1.3: Proportions d'étudiantes dans l'enseignement supérieur en Europe en 2009 .....	23
Graphique 1.4: Pourcentage de la population âgée de 30 à 34 ans diplômée de l'enseignement supérieur par sexe en 2010 .....	24
Graphique 1.5: Proportion de femmes et d'hommes selon le niveau d'études dans les universités francophones de Belgique (1999/2000 et 2009/2010) .....	26
Graphique 1.6: Parts des hommes et des femmes parmi les docteurs diplômés en 2009 .....	27
Graphique 1.7: Évolution de la part des femmes dans les corps scientifique et académique en ETP (1999/2000 à 2009/2010).....	36
Graphique 1.8: Évolution de la part des femmes dans chaque poste en ETP (1999/2000 à 2009/2010) .....	36
Graphique 1.9: Évolution de la part des professeurs/professeures ordinaires dans le total du personnel académique, par sexe et en ETP (1999/2000 à 2009/2010) .....	37
Graphique 1.10: Parts des hommes et des femmes à chaque étape de la carrière académique (parts du personnel scientifique et académique en ETP) (1999/2000 et 2009/2010) .....	38
Graphique 1.11: Pourcentage de femmes au rang A dans le corps professoral des universités en Europe en 2007 .....	40
Graphique 1.12: Part des différents postes du personnel scientifique définitif et du personnel académique dans chaque tranche d'âge, selon le sexe, en ETP et comparant 2000 et 2010 .....	43
Graphique 1.13: Répartition des diplômés de 2 <sup>e</sup> cycle, des docteurs et du personnel scientifique nommé à titre définitif selon le sexe et le secteur d'étude (2000 et 2010) .....	46
Graphique 1.14: Pourcentage de femmes parmi les étudiantes, le corps académique et les instances de décision des universités francophones de Belgique et du FNRS en 2011 .....	48
Graphique 2.1: Éléments qui découragent les docteurs/docteures à poursuivre une carrière académique (résultats de l'enquête) .....	59

Graphique 2.2: Causes de la faible représentation des femmes aux échelons supérieurs de la carrière académique dans les universités francophones de Belgique (résultats de l'enquête) .....	61
Graphique 2.2: Causes de la faible représentation des femmes aux échelons supérieurs de la carrière académique dans les universités francophones de Belgique (résultats de l'enquête) (suite) .....	62
Graphique 2.3: Avis des professeurs/professeures, qui ont répondu à l'enquête, sur l'affirmation suivante: "En moyenne, les femmes sont contraintes de s'investir davantage que les hommes dans leur vie familiale/privée, éventuellement au détriment de leur vie professionnelle" .....	64
Graphique 2.4: Avis des professeurs/professeures, qui ont répondu à l'enquête, sur l'affirmation suivante: "En moyenne, les femmes choisissent délibérément de s'investir davantage que les hommes dans leur vie familiale/privée, éventuellement au détriment de leur vie professionnelle" .....	65
Graphique 2.5: Éléments qui ont une grande importance dans la motivation à entreprendre une thèse de doctorat (résultats de l'enquête auprès des docteurs et des docteuses) .....	66
Graphique 2.6: Éléments qui encouragent à poursuivre une carrière académique (résultats de l'enquête auprès des docteurs et des docteuses).....	67
Graphique 2.7: Répartition des hommes et des femmes, qui ont répondu à l'enquête, selon le temps de travail du partenaire .....	69
Graphique 2.8: Répartition des docteurs/docteuses qui ont fait un post-doctorat selon le sexe (résultats de l'enquête).....	71
Graphique 2.9: Répartition des post-doctorants/post-doctorantes selon le sexe et le lieu où a été fait le post-doctorat (résultats de l'enquête).....	71
Graphique 2.10: Répartition hommes/femmes, qui ont répondu à l'enquête, selon les difficultés rencontrées dans le monde académique.....	73
Graphique 2.10: Répartition hommes/femmes, qui ont répondu à l'enquête, selon les difficultés rencontrées dans le monde académique (suite).....	74
Graphique 2.11: Avis des hommes et des femmes, qui ont répondu à l'enquête, sur les critères pris en compte par les commissions scientifiques (résultats de l'enquête auprès des professeurs et des professeures) .....	79
Graphique 2.11: Avis des hommes et des femmes, qui ont répondu à l'enquête, sur les critères pris en compte par les commissions scientifiques (résultats de l'enquête auprès des professeurs et des professeures) (suite).....	80
Graphique 2.11: Avis des hommes et des femmes, qui ont répondu à l'enquête, sur les critères pris en compte par les commissions scientifiques (résultats de l'enquête auprès des professeurs et des professeures) (suite).....	81

Graphique 2.12: Avis des hommes et des femmes, qui ont répondu à l'enquête, sur la question suivante: "Avez-vous l'impression que dans votre institution, une femme doit avoir une production scientifique supérieure pour un avancement identique dans la carrière académique?" .....	82
Graphique 2.13: Avis des professeurs/professeures, qui ont répondu à l'enquête, sur l'affirmation suivante: "En moyenne, à dossier scientifique équivalent, les hommes sont néanmoins avantagés par rapport aux femmes dans le processus de recrutement et de promotion" .....	83
Graphique 2.14: Avis des professeurs/professeures, qui ont répondu à l'enquête, sur l'affirmation suivante: "Quelle que soient leurs capacités scientifiques, les femmes font l'objet de discriminations" .....	84
Graphique 2.15: Avis des professeurs/professeures, qui ont répondu à l'enquête, sur l'affirmation suivante: "En moyenne les femmes sont moins encouragées que les hommes à prendre des responsabilités de direction (équipes, laboratoires, grands programmes, etc.)" .....	84
Graphique 3.1: Proportions des hommes et des femmes en accord avec les mesures relatives à la visibilité et aux informations statistiques .....	102
Graphique 3.2: Proportions des hommes et des femmes en accord avec les mesures relatives à la promotion des études genre .....	110
Graphique 3.3: Proportions des hommes et des femmes en accord avec les mesures relatives à la représentation des femmes dans les organes décisionnels.....	112
Graphique 3.4: Proportions des hommes et des femmes en accord avec les mesures relatives aux promotions et recrutements .....	117
Graphique 3.5: Proportions des hommes et des femmes en accord avec les mesures relatives au mentoring, coaching, networks, summer schools.....	123
Graphique 3.6: Proportions des hommes et des femmes en accord avec les mesures relatives aux politiques à l'égard des étudiants/étudiantes.....	126
Graphique 3.7: Proportions des hommes et des femmes en accord avec les mesures favorisant l'articulation entre vie professionnelle et vie familiale .....	130



*LISTE DES TABLEAUX*

Tableau 1.1: Effectifs des étudiantes et étudiants selon le niveau d'études dans l'ensemble des universités francophones de Belgique (1999/2000 et 2009/2010)	26
Tableau 1.2: Age moyen des souteneurs de thèse (moyenne 2004-2009)	29
Tableau 1.3 : Pourcentage d'étudiants de 1ère génération inscrits dans les différentes facultés des universités francophones de Belgique (2009/2010)	31
Tableau 1.4 : Facultés à dominante masculine, à dominante féminine et mixtes dans les universités francophones de Belgique (étudiants de 1ère génération en 2004/2005 et 2009/2010)	32
Tableau 1.5: Age moyen du personnel scientifique et académique par domaine de recherche et par sexe (2000 et 2010)	42
Tableau 1.6: Pourcentage de postes scientifiques occupés à temps plein et à temps partiel, par sexe, en 2000 et en 2010	44
Tableau 1.7: Pourcentage de postes académiques occupés à temps plein et à temps partiel, par sexe, en 2000 et en 2010	45
Tableau 1.8: Indicateur des chances de promotion (ETP des PO/ETP du Personnel académique) en 2000 et 2010	48
Tableau 1.9: Présence des hommes et des femmes dans les organes de décision en 2011	49
Tableau 1.10 : Composition des Conseils d'administration et des Comités de gestion en 2011	51
Tableau 1.11 : Composition des Commissions scientifiques en 2011	51
Tableau 1.12: Composition du Comité d'accompagnement et de certaines Commissions en 2011	52

