

Carrière académique à l'Université de Genève : le facteur humain

Etude psycho-sociale menée par Dre Klea Faniko



UNIVERSITÉ
DE GENÈVE

SERVICE ÉGALITÉ

Klea Faniko a soutenu son doctorat en psychologie sociale à l'Université de Lausanne en 2011. Elle mène ses recherches postdoctorales à l'Université de Genève, puis à l'Université de Leiden (Pays-Bas). Elle est actuellement engagée comme chercheuse avancée à l'Université d'Utrecht (Pays-Bas).

Sa recherche porte sur la perception des mesures positives soutenant les carrières féminines, la trajectoire professionnelle des femmes, et les obstacles qu'elles rencontrent dans leur carrière.

Elle est l'auteure d'une monographie et de deux ouvrages collectifs, ainsi que de plusieurs contributions à des revues scientifiques et à des ouvrages collectifs.

Comité de lecture

Bernard Debarbieux

Professeur ordinaire, Faculté des sciences de la société, UNIGE

Véronique Ducret

Directrice, Institut 2ème Observatoire

Yasmina Foehr

Professeure ordinaire, Faculté des lettres, UNIGE

Edouard Gentaz

Professeur ordinaire, Faculté de psychologie et des sciences de l'éducation, UNIGE

Marylène Lieber

Professeure associée, Institut des Études genre, UNIGE

Fabio Lorenzi-Cioldi

Professeur ordinaire, Faculté de psychologie et des sciences de l'éducation, UNIGE

Anik de Ribaupierre

Professeure honoraire, Faculté de psychologie et des sciences de l'éducation, UNIGE

Carrière académique à l'Université de Genève : le facteur humain

Etude psycho-sociale menée par Dre Klea Faniko



**UNIVERSITÉ
DE GENÈVE**

SERVICE ÉGALITÉ

[REDACTED]

[REDACTED]

L'Université de Genève se doit d'être exemplaire en matière d'égalité, et notamment d'égalité entre hommes et femmes

Prof. Dr. Yves Flückiger
Recteur de l'Université de Genève

D'abord, parce qu'en tant qu'institution publique, elle doit répondre à l'exigence du principe de l'égalité des droits entre les sexes inscrite dans la Constitution cantonale. Elle le doit d'autant plus que la cité qui l'accueille, Genève, est un symbole de dialogue, de paix et de démocratie.

Ensuite, parce qu'en tant que lieu de formation, elle a un impact indéniable sur l'avenir. Or, nous aspirons à ce que celui-ci s'inscrive dans le cadre des Objectifs du développement durable des Nations-Unies dont le cinquième est de «Parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles».

Enfin, parce qu'en tant que lieu de recherche, elle sait mieux qu'aucune autre institution analyser, révéler et expliquer des discriminations qui apparaissent trop souvent «naturelles». Dès lors, elle ne peut plaider l'ignorance des mécanismes qui, volontairement ou non, malmènent cette égalité.

Le Rectorat de l'Université de Genève a toujours fait sienne cette triple obligation et il en a fait une de ses priorités.

Il existe plusieurs façons de promouvoir l'égalité entre les genres. La plus élémentaire est d'assurer une égalité formelle dans les processus de sélection, de recrutement ou de promotion. Mais nous savons bien que cette égalité formelle ne suffit pas à lutter contre les habitudes, les biais, les différences de perception ou d'ambition de chacune et chacun. Dès lors, il convient de promouvoir de manière active l'égalité, en s'assurant que des femmes soient représentées dans les commissions de recrutement, en soutenant les carrières féminines, en mettant en place des politiques de mentorat ou en identifiant les discriminations où qu'elles se trouvent.

Et en luttant contre le harcèlement.

Le harcèlement sexuel et psychologique n'est pas seulement condamnable parce qu'il est une agression physique et morale qui blesse sur l'instant. Il l'est aussi, et peut-être surtout, parce qu'il a un effet destructeur durable sur ses victimes qui voient dès lors leur environnement comme dangereux, qui se sentent atteintes dans leur qualité d'être humain, voire même, bien trop souvent, qui croient porter une responsabilité dans le harcèlement qu'elles subissent.

La lutte contre le harcèlement commence par une prise de conscience. C'est ce que permet ce rapport et nous espérons qu'il sera lu et partagé afin que chaque membre de notre communauté soit sensible à ce sujet. Mais la lutte contre le harcèlement ne peut pas, et ne doit pas, s'arrêter à une prise de conscience. C'est la raison pour laquelle le Rectorat a décidé d'inscrire la lutte contre le harcèlement comme une priorité de son action en nommant un groupe de travail chargé de faire rapidement des propositions concrètes susceptibles d'être mises en œuvre.

Une université d'excellence se doit d'être transparente!

Brigitte Mantilleri, directrice du Service égalité, UNIGE

Marie-Claire Cors-Huber, directrice de la Division des ressources humaines, UNIGE

Fabio Lorenzi-Cioldi, professeur ordinaire, Faculté de psychologie et des sciences de l'éducation, UNIGE

L'Université de Genève mérite notre fierté: excellence scientifique, qualité de l'enseignement, rayonnement international, ouverture à la cité... Et c'est justement cette fierté qui nous motive à soutenir l'étude que nous présentons ici.

Cette étude est l'aboutissement d'une longue histoire qui débute avec des constats bien sûr, suivis d'une volonté de l'Assemblée de l'université, mais également du corps intermédiaire, du Collectif d'étudiant-e-s en lutte contre les violences sexistes et le harcèlement sexuel (CELVS) et de professeur-e-s, de dénoncer le sexisme et le harcèlement, le tout relayé par la Commission égalité de l'université.

Ces constats ont incité le Service égalité à intégrer dans son Plan d'actions@égalité 2015–2016 l'idée d'une étude auprès du corps académique sur ses conditions de travail dans notre institution, avec un pan concernant l'égalité entre hommes et femmes et le sexisme. Elle a été menée par Klea Faniko, chercheuse en psychologie sociale à la Faculté de psychologie et des sciences de l'éducation de l'UNIGE et à l'Université d'Utrecht.

L'étude, qui associe des entretiens semi-directifs et un questionnaire standardisé, dévoile une face sombre, et souvent cachée dans le milieu du travail en général et de notre institution en particulier. Elle va sans doute permettre de mieux comprendre pourquoi tant de jeunes femmes décrochent dans leurs parcours de carrière. Permettre de mieux comprendre pourquoi malgré des programmes de soutien performants, le fameux ciseau des inégalités femmes/hommes continue à représenter un malaise certain. Permettre enfin de comprendre que ce qui précède a sans doute moins à voir avec la science ou les individus qu'avec ce regard, ma foi hautement stéréotypé, posé encore et toujours sur les chercheuses à tous les niveaux de la carrière académique.

L'étude de Klea Faniko recense, analyse et remplit donc les interstices des bruits de couloir entendus par-ci, par là: les propos vite échangés avec une assistante surchargée, une excellente doctorante malmenée qui souhaite juste quitter notre université et la recherche, une post-doc brillante mise de côté, une maître-assistante aux prises avec un sexisme ordinaire tenace. Et puis toutes ces confessions faites depuis des années sous le sceau du secret, par peur des représailles, auprès des Services du personnel et de l'égalité et qui laissent tout le monde dans l'impasse. L'étude montre bien que le phénomène est loin d'être anodin et que l'impunité ou la banalisation sont bien trop souvent de mise.

L'étude que nous avons soutenue et que nous rendons aujourd'hui publique va également permettre de faire émerger une majorité silencieuse, celle des personnes du corps académique, administratif et technique ainsi que les étudiant-e-s, sincèrement choqués par des comportements qui nuisent à l'image de l'institution. A savoir, des personnes qui souhaitent que cela change, mais qui sont souvent bien

démunies pour engager un tel changement.

L'étude a d'ores et déjà été présentée en interne au Rectorat, aux Décanats et à la Division du personnel. Elle a dérangé, étonné, choqué mais également interpellé et donné l'envie, au plus haut niveau, de ne plus tolérer ce type de dysfonctionnement. Nous ne voulons pas nous arrêter aux constats mais bel et bien informer et proposer des solutions innovantes, efficaces et pérennes. Un groupe de travail ad hoc planche sur le sujet.

Quant au Plan d'actions 2017–2020 de l'Université de Genève, soutenu par le Rectorat, il met l'accent sur la lutte contre ces phénomènes et surtout propose d'unir toutes les forces progressistes au sein de cette institution, et elles sont très nombreuses, pour faire de cette université un modèle de mixité harmonieuse et exemplaire.

Un plus pour l'égalité, un plus pour l'humain, un plus pour la créativité, un plus pour l'innovation, un plus pour la performance, un plus pour l'enseignement et la recherche et, in fine, un plus pour notre société.

Equal opportunities: To measure is to know

*Prof. Dr. Naomi Ellemers, Distinguished University Professor
Prof. Dr. Belle Derks, Professor of Organizational Psychology*

This report details the results of a study that was commissioned by the University of Geneva, and carried out by researchers from the University of Utrecht and Geneva. It was made possible due to the support of the University of Geneva, Equal Opportunity Office, under the guidance of Ms. Brigitte Mantillieri.

In the academic world, there is a general tendency for women to be well-represented among the students and PhD's. Yet, at every career stage we see that fewer women are represented, and only a few women can be found in the highest level academic jobs. This is a general pattern that is observed in many countries and in different disciplines. It persists over time, and cannot be explained by cohort effects.

This 'leaky pipeline' represents a discrepancy in the ambitions and aims of university organizations to be an equal opportunity employer and the reality that it is difficult to attract, retain, and promote male and female academics in equal proportions.

Finding out more about the causes of this discrepancy between ambitions for diversity and inclusion on the one hand, and current realities on the other hand is important. Identifying the reasons why women drop out or stay behind in their academic careers, makes it possible to target those mechanisms that make a difference, without wasting resources on issues that are less relevant.

There is a general tendency for organizations that experience 'leaky pipeline' problems to assume that women lack ambition, lack persistence, or do not give sufficient priority to their career.

The University of Geneva decided not to build its diversity policy on such untested assumptions. Instead, it decided to empirically examine the ambitions and priorities of its female academics, but also to assess their experiences in the organization and how these might differ from those of men.

This was a very courageous decision, that motivated this study, and yielded important insights. The results reveal that the University of Geneva provides a work environment in which even highly successful women experience less support for their career and feel less included and valued than men do.

The University of Geneva certainly is not the only academic organization in which this is the case. But the University of Geneva is exceptional in documenting such differential experiences, with the aim of improving its diversity policy. Acknowledging the possibility that there is unequal treatment of men and women in the organization is uncomfortable and painful. Yet, it is necessary to identify which issues play a role before they can be successfully addressed by a diversity policy.

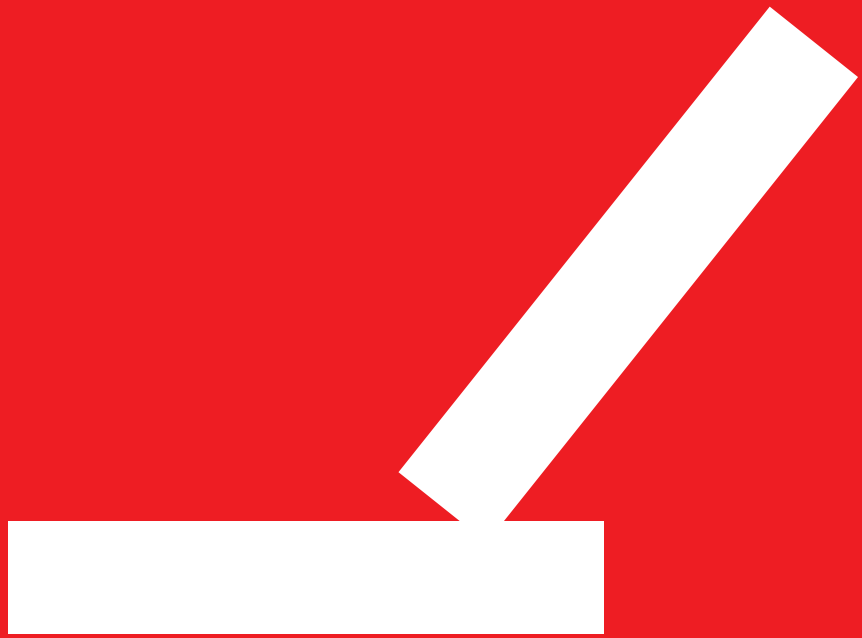
Conducting this study, and publicizing its results is an important statement in itself. It testifies to the commitment of the University and the Equal Opportunity Office to recognize the specific difficulties women and men face in their academic careers. Communicating to women in the organization that their concerns are heard, are taken seriously, and are taken into account in developing further policies, will contribute to their motivation to overcome the difficulties they experience, and to persist in realizing their academic career ambitions.

A particularly noteworthy feature of the study reported here is its combination of qualitative (interview) and quantitative (survey) data. Together these reveal both the nature of the experiences women encounter, as well as the general incidence of these observations. Over 85 in-depth interviews and survey data from over 818 male and female academics representing all job levels and academic disciplines paint a very clear and consistent picture. It is exceptional to have this depth and breadth of information about a population that has such a busy work schedule, and to have such voluntary responsiveness to an investigation addressing a particularly sensitive topic.



Table des matières

<i>Section 1</i>	
1.	Cadre et objectifs de l'étude 11
 <i>Section 2</i>	
2.	Démarche d'étude et profil des répondant-e-s 13
2.1	Déroulement du projet de recherche 13
	– Entretiens 13
	– Questionnaire 14
 <i>Section 3</i>	
3.	Femmes et hommes : 17
	Quels investissements professionnels, quels intérêts ? 17
3.1	Engagement professionnel 17
3.2	Motivation à avancer dans la carrière 18
3.3	Engagement en dehors des heures de travail légal 18
3.4	Choix difficiles de vie familiale afin d'avancer dans la carrière 19
 <i>Section 4</i>	
4.	Quels obstacles pour les femmes ? Quels obstacles pour les hommes ? 21
4.1	Perception de l'égalité femme-homme et du sexisme en Suisse 21
4.2	Perception du sexisme à l'université 22
	– Des comportements rapportés témoignant d'un sexisme bienveillant 24
	– Des comportements rapportés témoignant d'un sexisme hostile 26
4.3	Le soutien de la hiérarchie 28
4.4	Impact de la parentalité sur la carrière 32
 <i>Section 5</i>	
5.	Quelles perspectives ? 37
5.1	Comment combattre les inégalités de genre ? 37
5.2	Quelles opinions envers les programmes de soutien à la carrière 38
	 Conclusion en bref 43
	Bibliographie 45

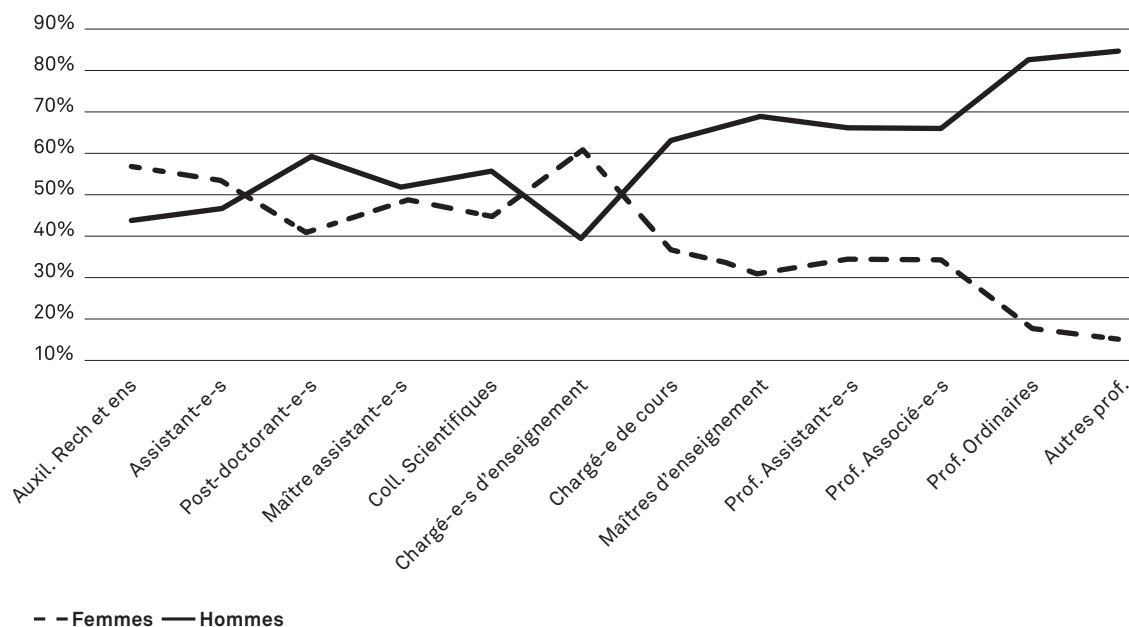


Section 1

→ 1. Cadre et objectifs de l'étude

L'Université de Genève accueille aujourd'hui plus d'étudiantes que d'étudiants, autant d'assistantes que d'assistants, mais près de quatre fois moins de professeures que de professeurs (voir Figure 1). Est-ce un simple héritage du passé? Est-ce que la carrière universitaire n'intéresse pas les femmes? Est-ce que les femmes sont moins ambitieuses que les hommes? Ou bien est-ce que les jeunes chercheuses rencontrent des obstacles que leurs collègues masculins ne rencontrent pas?

Figure 1. Répartition du personnel, en pourcent, selon la fonction et le sexe en 2015



Source: Bureau des statistiques, Université de Genève

Même si les avantages d'une bonne représentation féminine dans les échelons hiérarchiques supérieurs de toute organisation sont largement reconnus (Barreto, Ryan, & Schmitt, 2009; Ellemers, 2014; Faniko, Lorenzi-Cioldi, Sarrasin, & Mayor, 2015), le nombre des professeures est encore bien limité dans la majorité des universités (Ceci, Ginther, Kahn, & Williams, 2014; Commission européenne, 2015; Maes, Gvozdanovic, Buitendijk, Rahm Hallberg, & Mantilleri, 2012; Rogers & Molinier, 2016). Avec des inégalités des chances au niveau du doctorat (Studer, 2011), une faible représentation des femmes aux échelons hiérarchiques supérieurs (Bureau des statistiques UNIGE, 2015), et une rémunération inférieure de 2% à celle des hommes (Garibian, 2016), l'Université de Genève ne semble pas très accueillante pour les chercheuses qui souhaitent continuer une carrière académique. On observe également qu'en comparaison internationale, l'Université de Genève, tout comme les autres universités suisses, est organisée de manière très pyramidale, avec une surreprésentation d'un corps intermédiaire très précarisé, qui peine à concilier vie professionnelle et vie familiale, indépendamment

de la question de genre (Bataille, Le Feuvre, & Kradolfer, à paraître ; Bureau de l'égalité des universités de Suisse latine, 2013 ; Fassa & Kradolfer, 2010 ; Fassa, Kradolfer, & Paroz, 2012 ; Fassa, Le Feuvre, Posse, Kradolfer, 2015 ; Fink et al., 2012). En termes de parités de pouvoir d'achat, les rémunérations du personnel académique suisse se situent au-dessus de la moyenne européenne et notamment par rapport aux pays voisins. Cependant, on constate que le différentiel entre un salaire suisse augmente de manière significative en fonction des échelons hiérarchique. La rémunération d'un chercheur débutant en Suisse garantit environ le même pouvoir d'achat que dans la moyenne des pays de l'OCDE, alors que la rémunération des professeurs ordinaires en Suisse garantit un pouvoir d'achat considérablement supérieur à la moyenne européenne mais aussi par rapport aux États-Unis (Idea Consult et al., 2013).

La participation des femmes qualifiées au marché du travail est devenue un objectif politique majeur au niveau national (SECO, 2015)¹. Et, le secteur de l'enseignement et de la recherche est également concerné. La forte présence de femmes qualifiées dans la relève académique suisse est un véritable atout pour garantir l'excellence du système universitaire suisse.

Un soutien aux carrières féminines ne relève donc pas d'une simple question de diversité ou d'égalité des chances, mais d'un impératif économique et politique majeur auquel l'université doit répondre de manière efficace.

La Confédération est pleinement consciente de ces enjeux. Depuis l'année 2000, elle a financé des Programmes d'égalité pour les universités et les hautes écoles qui ont porté leurs fruits, même si l'évolution est lente. Le Service égalité UNIGE mise sur la sensibilisation et un véritable changement de culture afin de pouvoir réaliser des objectifs concrets qui vont d'une meilleure prise en compte de l'égalité dans la politique universitaire et facultaire jusqu'au recrutement sans discrimination.

Le présent rapport trace un panorama des défis et des perspectives de carrières pour les femmes et les hommes dans la relève académique de l'Université de Genève. Il poursuit trois objectifs : (i) faire un état des lieux de la situation des carrières féminines et masculines auprès des différentes facultés de l'université, (ii) comprendre les différences qui subsistent entre les femmes et les hommes en termes d'ambition, de vocation et d'engagement, et (iii) identifier les problèmes.

Le rapport est articulé en cinq sections. La première et la deuxième présentent le cadre, les objectifs et démarche méthodologique du projet de recherche. La troisième section présente les résultats des enquêtes concernant les différences qui distinguent les femmes des hommes dans la façon de concevoir leur carrière. La quatrième section identifie les principaux obstacles auxquels elles se heurtent dans leurs carrières. La quatrième s'intéresse à l'accueil réservé aux différents programmes de soutien aux carrières féminines mis en place par le Rectorat.

¹ Secrétariat d'Etat à l'économie SECO, *Initiative visant à combattre la pénurie de personnel qualifié-État de la mise en œuvre et voie à suivre*. <http://www.news.admin.ch/NSBSubscriber/message/attachments/39970.pdf>

Section 2

→ 2. Démarche d'étude et profil des répondant-e-s

2.1 Déroutement du projet de recherche

Ce projet de recherche a été réalisé en deux phases. Dans un premier temps, le terrain a été exploré à travers une étude qualitative sur la base de 85 entretiens individuels. À partir des observations obtenues dans ces entretiens, il a été possible de procéder à une étude quantitative fondée sur un questionnaire auprès de 818 personnes. Les réponses ont été examinées afin d'identifier les facteurs caractérisant les parcours académiques des chercheuses et des chercheurs employés à l'Université de Genève. L'ensemble des données qualitatives et quantitatives nous a permis d'identifier des entraves à la carrière et plusieurs mécanismes qui peuvent expliquer la faible représentation des femmes aux échelons hiérarchiques supérieurs.

→ Entretiens

Durant la première phase du projet (semestre d'hiver 2014–2015), 59 femmes et 26 hommes occupant différentes positions hiérarchiques au sein de l'Université de Genève ont été sélectionnés de façon aléatoire pour participer à un entretien semi-structuré individuel.

Le processus de sélection a ciblé une représentation appropriée des différents corps académiques dans chaque faculté et une prise en compte de la taille de ces dernières. Compte tenu des objectifs de l'étude, le nombre de femmes est supérieur à celui des hommes. En effet, le but de l'étude était d'étudier les carrières féminines, et pour avoir une vision globale du phénomène, il convenait de pouvoir comparer plusieurs profils de femmes au sein de chaque faculté. Les entretiens auprès des hommes étaient importants pour identifier d'une part si les problèmes rencontrés sont spécifiques aux femmes ou s'ils sont transversaux, et d'autre part si les problématiques de genre sont interprétées de la même façon par les deux sexes.

Lors de ces entretiens qui ont été réalisés par l'autrice de ce rapport, les participant-e-s ont été invité-e-s à parler de leurs expériences sur le lieu du travail, notamment des relations avec leurs collègues, leur supérieur-e hiérarchique ou leurs subordonné-e-s, de leurs perceptions sur les obstacles que les femmes et les hommes rencontrent lors de leur parcours académique. Les entretiens ont duré 30 minutes en moyenne.

En ce qui concerne les positions hiérarchiques, l'échantillon était composé de 24 jeunes chercheurs et chercheuses (2 assistant-e-s de recherche et 22 doctorant-e-s), 27 chercheurs-euses avancé-e-s (12 post-doctorant-e-s et 12 maîtres assistant-e-s, 3 maîtres de recherche et enseignement), 2 collaborateurs-trices scientifiques, 2 chargé-e-s de cours, 4 chargé-e-s d'enseignement, 26 professeur-e-s (3 professeur-e-s assistant-e-s, 1 professeur titulaire, 3 professeur-e-s associé-e-s, 17 professeur-e-s ordinaires et une professeure honoraire).

→ Questionnaire

Durant la deuxième phase (semestre de printemps 2014–2015), en s'appuyant sur les propos recueillis lors des entretiens, un questionnaire a été construit et prétesté auprès de trente collaborateurs et collaboratrices académiques de l'Université de Genève. Par la suite, le questionnaire, disponible en ligne en français et en anglais, a été envoyé par le Service égalité aux 4284 membres du personnel académique de l'Université de Genève. Deux relances ont été réalisées par e-mail à deux semaines d'intervalle. Les réponses reçues ont été traitées de manière confidentielle. 818 personnes ont répondu à toutes les échelles du questionnaire, ce qui constitue un taux de participation de 19,1%, un retour satisfaisant compte tenu du fait que la participation à l'étude était volontaire. L'âge moyen des répondant-e-s est de 39 ans pour l'ensemble de la population et, en moyenne, elles et ils déclarent travailler dans le milieu académique depuis 12 ans.

Position occupée à l'Université de Genève

Le tableau 1 compare la répartition des répondant-e-s par fonction occupée à l'Université de Genève avec celle du personnel académique visé par notre enquête. D'une façon générale, les taux de participation indiquent que l'échantillon est représentatif de la population contactée en ce qui concerne la position occupée à l'université.

Tableau 1. Répartition des répondant-e-s selon la position occupée à l'Université de Genève.

	Nombre de personnes contactées N = 4284	Nombre de répondant-e-s N = 814 ²	Taux de participation
Corps professoral – Total	714	161	23%
Professeur-e-s ordinaires	371	64	17%
Professeur-e-s associé-e-s	208	53	25%
Professeur-e-s assistant-e-s	78	20	26%
Autres professeur-e-s	57	24	42%
Coll. enseignement et recherche – Total	3 570	653	18%
Maître d'enseignement et de recherche	119	36	30%
Chargé-e-s de cours	207	39	19%
Chargé-e-s d'enseignement	407	54	13%
Collaborateurs-trices scientifiques	256	82	32%
Maître assistant-e-s	266	83	31%
Post-doctorant-e-s	518	89	17%
Assistant-e-s	1 397	243	17%
Auxiliaires de recherche et d'enseignement	244	10	4%
Autres collaborateurs-trices	11	4	36%

Affiliation à l'Université de Genève en fonction du genre

Les répondant-e-s appartiennent à toutes les facultés de l'Université de Genève. Le tableau 2 résume l'ensemble de la population de nos répondant-e-s et indique que la majorité des personnes contactées est affiliée à la Faculté des sciences et à la Faculté de médecine. Cependant, cette répartition est équivalente au nombre du personnel de chaque faculté et elle est supérieure à 20% pour la majorité des facultés.

2 4 participant-e-s n'ont pas indiqué leur poste.

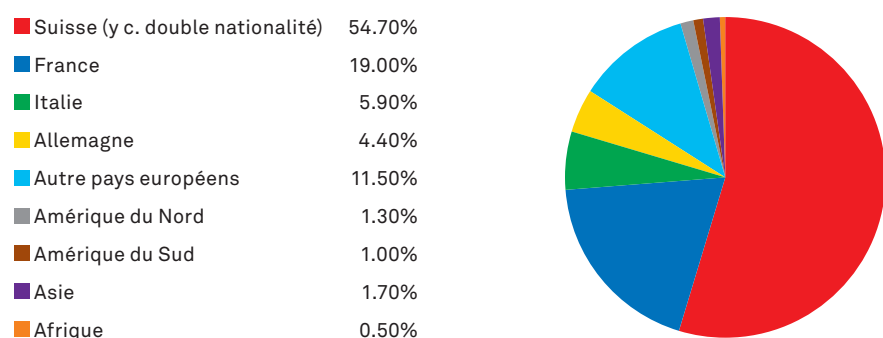
Tableau 2. Répartition des répondant-e-s selon la faculté.

	Nombre de personnes contactées N = 4284	Nombre de répondant-e-s N = 814 ³	Taux de participation
Sciences	1232	223	18%
Médecine	1237	186	15%
Lettres	448	119	27%
Droit	169	35	21%
Théologie	33	4	12%
Psychologie et des sciences de l'éducation	409	104	25%
Traduction et d'interprétation	144	33	23%
Economie et management	156	37	24%
Sciences de la société	185	53	29%
Centres inter facultaires	271	19	7%

Nationalité

Comme le montre la figure 2, 54,7% de participant-e-s ont déclaré avoir la nationalité suisse. La majorité de la population étrangère vient des pays limitrophes de la Suisse (19% de France, 5,9% d'Italie, et 4,4% d'Allemagne).

Figure 2. Répartition des répondant-e-s selon la nationalité.



Statut civil en fonction du genre

Nous avons considéré les différences entre les femmes et les hommes concernant le parcours personnel, notamment leur état civil, le statut professionnel du partenaire, et parental (enfant ou non).

La majorité des répondant-e-s vivent avec leur partenaire dans le cadre d'un mariage, d'un partenariat enregistré ou d'une union libre (68,9%). Dix-sept pourcent sont célibataires et 10,9% sont en couple, mais ne vivent pas ensemble. Le pourcentage de personnes divorcées ou séparées est relativement faible (2,9%), de même que le pourcentage de veufs et de veuves (0,2%). Comme le montre le tableau 3, il n'existe pas de différences notables entre les femmes et les hommes concernant leur état civil. La seule différence semble subsister entre le pourcentage de femmes et d'hommes qui sont divorcés, ou en partenariat enregistré.

3 4 participant-e-s n'ont pas indiqué leur faculté.

Tableau 3. Répartition des répondant-e-s femmes et hommes selon le statut civil.

	Femmes N = 466 ⁴		Hommes N = 351		Total N = 817	
	N	%	N	%	N	%
Célibataire	81	17,4%	58	16,5%	139	17,0%
En couple (ne vivant pas ensemble)	47	10,1%	42	12,0%	89	10,9%
En couple (vivant ensemble)	130	27,9%	83	23,6%	213	26,1%
Marié/En partenariat enregistré	189	40,6%	161	45,9%	350	42,8%
Divorcé	19	4,1%	5	1,4%	24	2,9%
Veuf	0	0,0%	2	0,6%	2	0,2%

Situation professionnelle du partenaire en fonction du genre

Le tableau 4 montre que le pourcentage d'hommes dont la ou le partenaire travaille est supérieur à la moyenne. En plus, d'autres résultats mettent en évidence une différence significative entre le taux d'activité professionnel déclaré pour les partenaires au fur à mesure que les répondant-e-s avancent dans leur carrière. Le pourcentage de professeurs (84,1%) qui déclarent que leur partenaire travaille à temps complet est supérieur à celui de leurs collègues hommes (47,8%). Cette différence est quasiment nulle pour les doctorant-e-s : 80,6% des doctorantes et 77,8% des doctorants déclarent que leur partenaire travaille à temps complet.

Tableau 4. Différences entre les femmes et les hommes selon la situation professionnelle du partenaire.

	Femmes N = 363		Hommes N = 279		Total N = 642 ⁵	
	N	%	N	%	N	%
Partenaire travaille	340	93,7%	224	80,3%	564	87,9%
Partenaire ne travaille pas	23	6,3%	55	19,7%	78	12,1%

Statut parental en fonction du genre

En ce qui concerne le statut parental, le tableau 5 met en évidence que le pourcentage des répondant-e-s n'ayant pas d'enfants est plus élevé chez les femmes (58,6%) que chez les hommes (47,4%). Les personnes qui n'ont pas d'enfants sont principalement les personnes en début de carrière académique (28,6%, doctorant-e-s) et (11,7% post-doctorant-e-s, 10,7% maître assistant-e-s).

Tableau 5. Différences entre les femmes et les hommes selon leur statut parental.

	Femmes N = 466		Hommes N = 348		Total N = 814 ⁶	
	N	%	N	%	N	%
J'ai des enfants	193	41,4%	183	52,6%	376	46,2%
Je n'ai pas d'enfants	273	58,6%	165	47,4%	438	53,8%

4 Une participante n'a pas indiqué son état civil.

5 Ces analyses ont été réalisées sur les 642 répondant-e-s qui indiquent avoir un partenaire.

6 4 participant-e-s n'ont pas indiqué leur statut parental.

Section 3

→ 3. Femmes et hommes : Quels investissements professionnels, quels intérêts ?

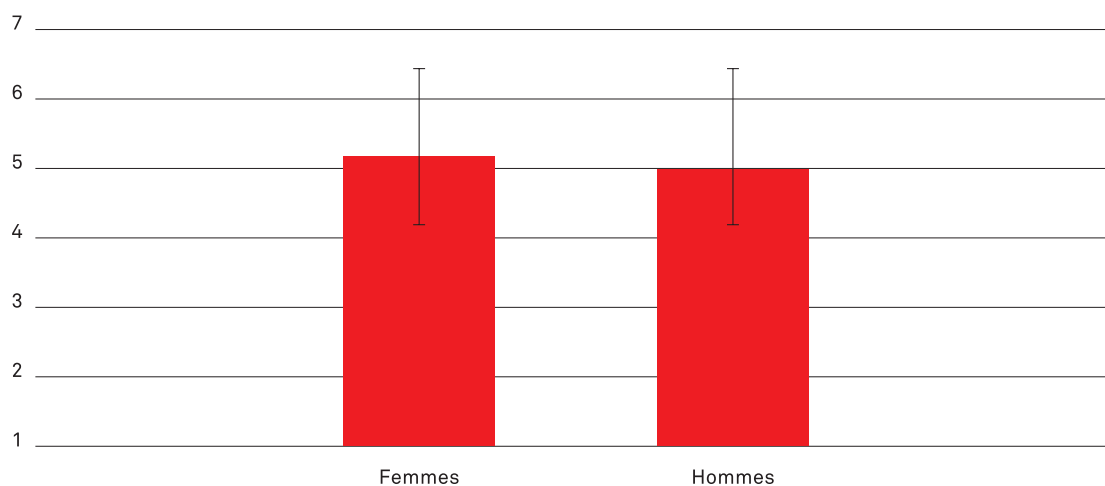
Cette section se penche sur les facteurs individuels qui pourraient expliquer la faible représentation des femmes aux échelons hiérarchiques supérieurs dans le monde académique. Pourquoi les femmes délaissent-elles la carrière académique tandis que leurs collègues masculins avancent à grands pas dans leur carrière ? Est-ce que les femmes accordent la même importance que les hommes à leur carrière professionnelle ? Est-ce que les femmes et les hommes s'investissent de la même manière dans leur profession ? Cette faible représentation ne serait-elle pas la conséquence d'un choix délibéré d'une majorité de femmes, qui accordent la priorité à la famille ? Ou est-ce qu'elles n'ont finalement pas le choix ?

3.1 Engagement professionnel

Les répondant-e-s étaient invité-e-s à indiquer à quel degré elles et ils étaient engagés professionnellement grâce à l'échelle de l'engagement professionnel d'Ellemers, De Gilder, & Van den Heuvel, 1998. Nous avons utilisé 4 items tirés de cette échelle : «Ma réussite professionnelle fait partie des choses les plus importantes de ma vie» ; «Je réfléchis souvent à ce que je pourrais faire pour avancer dans ma carrière» ; «La majorité de mes ambitions sont liées à ma carrière professionnelle» ; et «Ma carrière professionnelle a une place centrale dans ma vie». Pour chaque affirmation, les participant-e-s ont répondu à l'aide d'une échelle en 7 points du type Likert, une échelle qui varie de «Pas du tout d'accord» (1) à «Tout à fait d'accord» (7). Ensuite, la moyenne de ces quatre items nous a fourni une nouvelle variable ($\alpha = .80$) qui nous a permis de mesurer d'une façon globale l'engagement professionnel.

Les résultats de la figure 3 montrent qu'indépendamment de leur âge, les femmes s'engagent autant que les hommes dans leur carrière, ($F(1, 796) = 2.61, p = .11$).

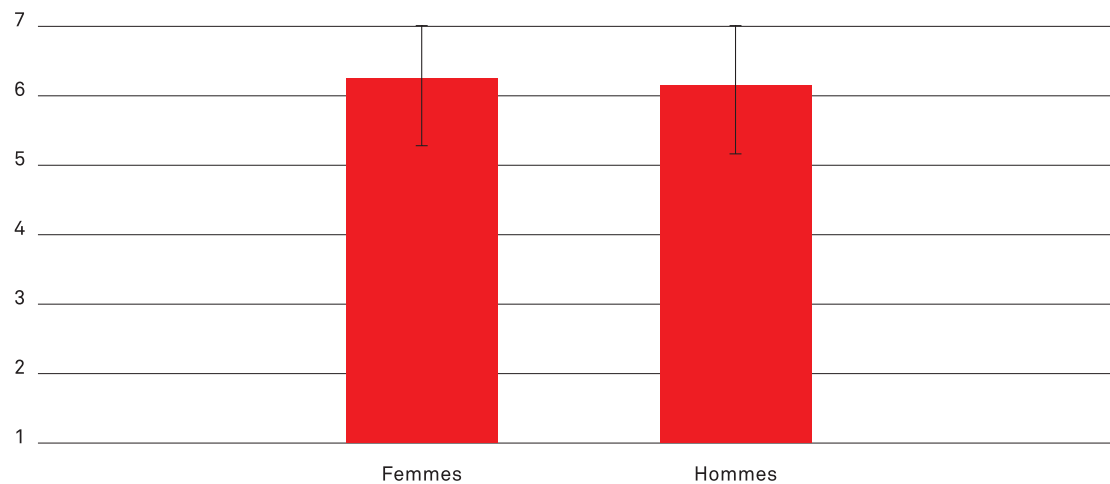
Figure 3. Les femmes et les hommes s'engagent-elles et ils autant dans leur carrière professionnelle ?



3.2 Motivation à avancer dans la carrière

La motivation à avancer dans la carrière a été mesurée avec trois items tels que : «Je suis motivé-e à développer mon réseau académique et professionnel»; «Je suis motivé-e à participer aux conférences nationales et internationales»; «Je suis motivé-e à suivre les programmes de l'Université qui aident la carrière». De nouveau, les résultats de la figure 4 montrent qu'il n'existe pas de différences significatives entre les femmes et les hommes en ce qui concerne leur motivation à avancer dans leur carrière, ($F(1, 802) = 1.78, p = .18$).

Figure 4. Les femmes et les hommes sont-elles et ils autant motivés à avancer dans leur carrière ?



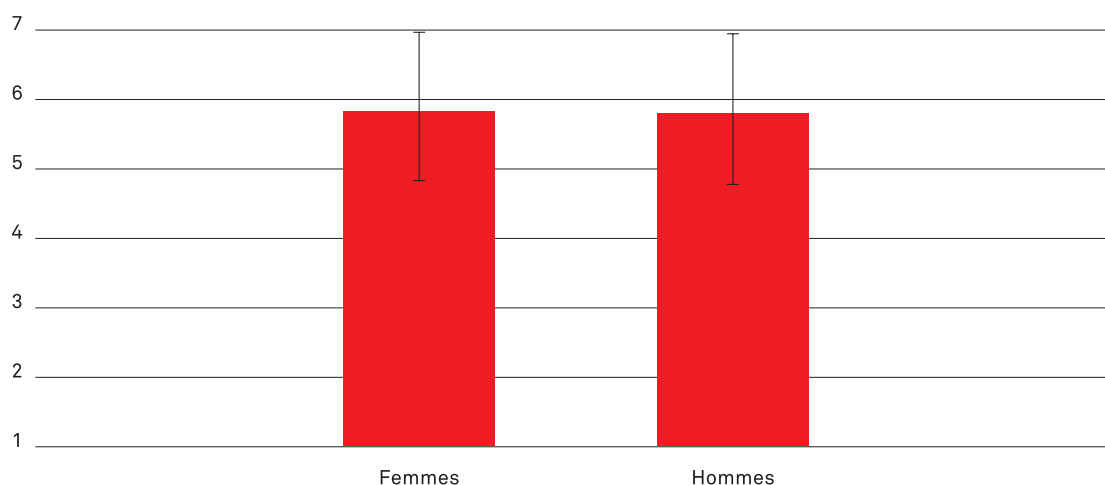
3.3 Engagement en dehors des heures de travail légal

L'engagement en dehors des heures de travail légal a été mesuré grâce à deux items : «Je consacre/j'ai consacré beaucoup de temps à mon travail le soir ou le weekend»; «J'annule/j'ai annulé, raccourci ou retardé des vacances afin de satisfaire des engagements professionnels».

Nous constatons de nouveau que les femmes s'engagent autant que les hommes en dehors des heures du travail légal et que cet engagement en dehors du travail est très élevé pour les deux groupes, ($F(1, 816) = 1.34, p = .66$), (voir Figure 5).

Il est intéressant de mettre en évidence que ces tendances sont dans la lignée de celles observées en Suisse (e.g., Young, Curty, Hirt, Wirth-Bürgel, 2010; Bosson, Arnold, Green, & Krings, 2014) ou ailleurs dans le monde académique (Kinman & Wray, 2013), montrant que notamment les membres du corps intermédiaire, indépendamment de leur genre, estiment travailler plus que leur contrat ne le prévoit.

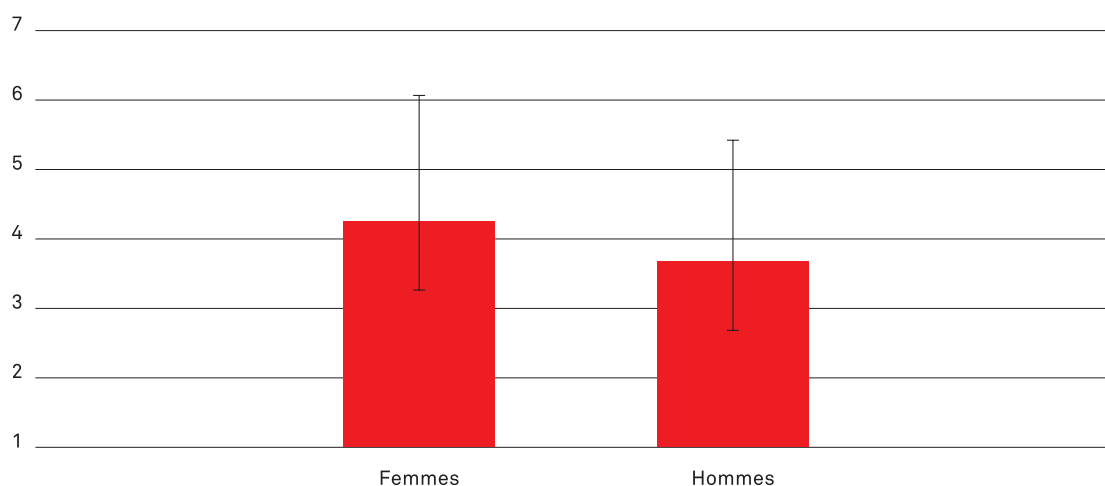
Figure 5. Les femmes et les hommes consacrent-elles et ils autant de temps au travail en dehors des heures du travail?



3.4 Choix difficiles de vie familiale afin d'avancer dans la carrière

Deux items s'intéressaient à mesurer les choix personnels difficiles que les femmes et les hommes ont fait afin d'avancer dans leur carrière. Cette dimension a été mesurée avec deux items : «J'ai adapté mon projet d'avoir des enfants en fonction des exigences imposées par ma carrière»; «Il m'est arrivé de placer ma carrière avant la relation de couple». Les analyses montrent que par rapport aux hommes, les femmes déclarent plus souvent avoir fait des choix difficiles pour avancer dans leur carrière, ($F(1, 816) = 21.07, p < .001$), (voir Figure 6).

Figure 6. Les femmes et les hommes sont-elles et ils confrontés aux mêmes choix difficiles de vie familiale?



Ces résultats montrent qu'il n'y a pas de différence de genre en ce qui concerne l'engagement dans une carrière professionnelle et qu'au contraire, les femmes sont plus souvent prêtes à faire des choix difficiles dans leur vie privée pour avancer dans leur carrière. Cette observation confirme les résultats des études précédentes réalisées dans d'autres universités mettant en évidence un degré d'engagement et d'ambitions professionnelles comparable entre les femmes et les hommes (Ellemers, Van den Heuvel, De Gilder, Maass, & Bonvini, 2004; Hyde, 2014; Mary & Jonas, 2005).



Section 4

→ 4. Quels obstacles pour les femmes ? Quels obstacles pour les hommes ?

Cette section s'intéresse à identifier les obstacles qui interviennent dans le parcours professionnel du personnel académique à l'Université de Genève. Est-ce que les femmes et les hommes rencontrent les mêmes difficultés dans leur carrière ? Est-ce que les comportements sexistes sont présents dans le milieu académique ? Est-ce que les femmes et les hommes sont soutenus de la même façon par leur supérieur-e hiérarchique ? Quel est l'impact de la maternité et de la paternité sur les carrières ? Est-ce qu'il est possible de concilier vie professionnelle et vie familiale ?

Les données de notre questionnaire et les entretiens ont permis d'identifier quatre obstacles majeurs qui entravent les projets de carrière académique de beaucoup de femmes. Premièrement, le marché suisse est le plus discriminatoire d'Europe concernant l'égalité femme-homme (The Economist, 2016)⁷. Deuxièmement, malgré les politiques mises en place (Charte d'éthique et de déontologie, 2010) l'université n'est pas épargnée par des préjugés de type sexiste qui se traduisent par des comportements peu appropriés de la part de certain-e-s supérieur-e-s hiérarchiques et collègues masculins ou féminins. Troisièmement, les femmes se sentent peu soutenues par la hiérarchie. Quatrièmement, la parentalité a davantage constitué un frein pour la carrière des femmes que pour celle des hommes.

Dans cette section, nous commençons par décrire les perceptions de nos participant-e-s sur l'égalité femme-homme en Suisse et l'existence du sexisme à l'université. Nous illustrerons ensuite nos résultats par des témoignages récoltés auprès du personnel académique.

4.1 Perception de l'égalité femme-homme et du sexisme en Suisse

Malgré le fait que l'égalité de traitement entre les genres soit constitutionnellement garantie et socialement reconnue en Suisse comme dans toutes les sociétés occidentales, une faible représentation des femmes demeure observée dans les échelons hiérarchiques supérieurs de toute organisation.

Le tableau 6 résume les moyennes des réponses des femmes et des hommes sur trois items (affirmations) destinés à mesurer la perception de l'égalité femme-homme dans la société suisse. Nous observons d'une façon générale, que les femmes et les hommes reconnaissent un certain degré de discrimination. Cependant, les femmes sont moins disposées que les hommes à penser qu'en Suisse les femmes et les hommes sont traités de façon égale. Dans la même ligne, les femmes reconnaissent d'une manière plus affirmée que les hommes qu'en Suisse, elles ont plus de difficultés à bâtir leur carrière, et qu'elles sont davantage pénalisées par les charges familiales.

⁷ Cette évaluation se base sur plusieurs indicateurs tels que l'écart salarial, la participation des femmes dans les conseils d'administration, les congés maternité et paternité, les frais de garde des enfants, etc.

En particulier, on constate une forte différence entre la perception des femmes et des hommes interrogés à l'Université de Genève concernant la question de l'égalité de traitement dans la société suisse. En conséquence, on peut s'attendre à ce que les femmes soient plus sensibles à la problématique du sexisme.

La vie de l'Université de Genève est intégrée dans une vie économique et sociale et dans un système de prestations publiques organisé au niveau du Grand Genève et de la Métropole lémanique. Les dynamiques observées à l'université reflètent ainsi certaines réalités et certains enjeux présents dans le contexte de la société genevoise au sens large. Ainsi, le lien entre une inégalité des chances reconnue implicitement au niveau sociétal et la réalité à l'université apparaît à travers le témoignage de cette professeure : «C'est juste que je constate que la Suisse et la Suisse romande sont vraiment dans une position où le travail féminin n'est pas encore à égalité et l'on voit bien que les femmes sont toujours une main-d'œuvre dont on veut quand on a peur de manquer de travailleurs étrangers et dont on ne veut plus quand il y a trop de chômage. Et ça c'est général. Je pense que l'université n'est pas un cas à part dans ce positionnement global du monde du travail en Suisse [...] le marché du travail est encore suffisamment genré en Suisse pour que oui, les effets néfastes puissent se faire sentir aussi au sein de l'université».

Tableau 6. Perception des femmes et des hommes sur l'égalité femme-homme en Suisse, valeurs moyennes, écart-types entre parenthèses.

	Population entière (N = 818)	Femmes (N = 467)	Hommes (N = 351)	F	P	η^2p
En général, les femmes ont plus de difficultés que les hommes à faire carrière en Suisse	5.35 (1.70)*	5.91 (1.33)	4.62 (1.87)	134.17	.000	.14
En Suisse, une femme sera plus pénalisée qu'un homme par les charges familiales	5.60 (1.68)	6.09 (1.34)	4.95 (1.88)	104.00	.000	.11
Dans la société suisse, les femmes et les hommes sont traités de façon égale	3.33 (1.88)	2.92 (1.74)	3.87 (1.92)	54.33	.000	.06

* Echelle 1= pas du tout d'accord; 7= tout à fait d'accord

4.2 Perception du sexisme à l'université

Le *sexisme* peut être défini comme «l'adhésion à des croyances discriminatoires ou préjudiciables fondées sur le sexe» (Campbell, Schellenberg, & Sen, 1997). Il ne se limite pas à une reconnaissance nécessaire de la diversité entre les sexes, mais se fonde sur «des attitudes, des croyances et des comportements qui soutiennent l'inégalité entre le statut des femmes et des hommes» (Swim & Campbell, 2001). Ces préjugés peuvent pousser des comportements, de manière consciente ou inconsciente, qui sous-entendent que les femmes présentes dans les milieux universitaires n'ont pas vocation à poursuivre les mêmes carrières dans les mêmes conditions que les hommes.

Dans le questionnaire, nous avons utilisé une série d'items qui nous a permis d'explorer les perceptions des femmes et des hommes sur la présence du sexisme à l'Université de Genève. La création de ces items s'est basée sur le contenu des entretiens que nous avons réalisés avec les chercheurs et chercheuses de l'Université de Genève. Au travers de l'ensemble des items, le tableau 7 permet une comparaison des réponses des femmes et des hommes concernant leur perception du sexisme à l'université. Les résultats indiquent que la situation des femmes à l'Université de Genève n'est pas fondamentalement différente de celle qui existe dans la vie privée, dans d'autres organisations, et dans la société en général. Les moyennes élevées indiquent que la majorité de nos participant-e-s et notamment des femmes estiment avoir été confronté-e-s à des formes plus au moins cachées de sexisme à l'université. En moyenne, les femmes déclarent plus souvent que les hommes avoir entendu des blagues sexistes par rapport aux compétences des femmes. Dans la même ligne, elles sont d'avis que lors des réunions d'équipe, la parole des femmes n'est pas appréciée à sa juste valeur. Elles confirment que les compétences des femmes sont parfois remises en cause ou que les erreurs professionnelles des femmes sont moins tolérées par rapport à celles des hommes.

L'ensemble des résultats figurant dans le tableau 7 attire également l'attention sur le rôle de l'université en tant qu'institution dans la création et la persistance du sexisme. La moyenne faible de 3.70 montre que la majorité des femmes sont d'avis que l'institution ne donne pas des chances égales aux femmes et aux hommes d'accéder à des postes professoraux. Là encore, les femmes dénoncent plus que les hommes le fait que la réussite professionnelle féminine est moins mise en avant que celle des hommes.

Tableau 7. Perception des femmes et des hommes sur le sexisme à l'université, valeurs moyennes, écart-types entre parenthèses

	Population entière (N = 818)	Femmes (N = 467)	Hommes (N = 351)	F	P	η^2_p
Parfois, j'entends des blagues sexistes par rapport aux compétences des femmes*	3.42 (2.30)*	4.13 (2.32)	2.48 (1.90)	117.41	.000	.13
Lors des réunions d'équipe, l'avis des femmes n'est pas apprécié à sa juste valeur	2.81 (2.09)	3.59 (2.19)	1.77 (1.37)	187.54	.000	.19
Les compétences professionnelles des femmes sont parfois remises en cause	3.76 (2.18)	4.69 (1.99)	2.51 (1.75)	265.91	.000	.25
Les erreurs professionnelles des femmes sont moins tolérées que celles des hommes	3.49 (2.19)	4.42 (2.06)	2.26 (1.68)	257.27	.000	.24
A l'université, il existe encore des formes plus au moins cachées de sexisme	4.52 (2.14)	5.30 (1.87)	3.49 (2.04)	173.49	.000	.18
L'Université de Genève donne des chances égales aux femmes et aux hommes d'accéder aux postes de professeur-e-s	4.22 (2.07)	3.70 (1.96)	4.91 (2.01)	75.31	.000	.04
La réussite professionnelle des femmes est moins mise en avant que celle des hommes par l'université	3.41 (2.08)	4.13 (2.02)	2.46 (1.76)	151.36	.000	.16

*Echelle 1 = pas du tout d'accord ; 7 = tout à fait d'accord

→ Des comportements rapportés témoignant d'un sexisme bienveillant

Lors de nos entretiens, nous avons exploré si lors de leur parcours à l'Université de Genève, les femmes ont dû faire face à des comportements sexistes ou à des discriminations en raison de leur sexe. Le sexisme et la discrimination liés au genre se manifestent sous des formes variées, tantôt «bienveillantes», tantôt «hostiles». Le *sexisme bienveillant* est une attitude qui décrit des femmes comme des créatures pures et fragiles, qui doivent être protégées par les hommes (Glick & Fiske, 1996 ; 2001). Cependant, ces petites attentions pleines de bons sentiments peuvent exercer un effet négatif car elles suggèrent que les femmes sont sensibles et vulnérables, voire moins compétentes que les hommes. Ce type de sexisme pourrait être néfaste, car sa teneur apparemment positive le rend difficilement identifiable. Il donne le sentiment aux femmes d'être soutenues de manière bienveillante plutôt que d'être discriminées (Barreto & Ellemers, 2005). Cette forme de sexisme peut ainsi encourager des formes cachées de discriminations professionnelles et, par conséquent, l'inégalité homme-femme dans le travail (Becker & Wright, 2011). Par ailleurs, le sexisme bienveillant a un impact négatif sur les performances professionnelles des femmes, en ce qu'il les cantonne dans un rôle de subalterne (Dardenne, Dumont, & Bollier, 2007).

L'analyse des entretiens révèle que certains directeurs de thèse s'adressent à leurs doctorantes en utilisant des interpellations peu adaptées aux relations professionnelles et hiérarchiques, telles que «ma petite», «ma belle», «ma chérie», «ma mignonne», «ma

poulette», «mon enfant» ou «mon amour». Il ne s'agit d'aucune manière d'une pratique courante au sein de l'université, mais quelques témoignages au sein des différentes facultés laissent penser qu'elles sont tout de même répandues.

Certaines femmes interviewées interprètent le choix de ces appellations comme une simple convention culturelle et générationnelle qui ne porte pas préjudice à l'équité de traitement par leurs supérieurs hiérarchiques. Autres témoignages indiquent en revanche que ces comportements reflètent une représentation sexiste des femmes qui a des conséquences néfastes sur les perspectives de carrière. Ils tendent de manière générale à exacerber discursivement une relation de subordination hiérarchique, qui peut dégénérer et prendre la forme de harcèlement sexuel. Les récits suivants sont représentatifs de ces propos rencontrés dans plusieurs facultés. Considérons quelques expériences partagées lors des entretiens⁸ qui illustrent l'utilisation de ces interpellations inappropriées : un doctorant affirme spontanément que «*Mon directeur de thèse a souvent un <ma chérie>, <mon enfant> pour ses doctorantes*». Une autre doctorante avoue que pour son professeur, au début de son assistantat elle n'était qu'une petite : «*Au début de ma thèse, mon prof m'appelait la petite... même en présence de la secrétaire*». Malgré le fait que ces interpellations n'impliquent pas directement une disparité de traitement dans les faits, elles ne sont pas utilisées pour s'adresser aux doctorants et créent donc une perception d'inégalité de genre au sein des équipes.

Quelles sont les conséquences du sexisme bienveillant ?

Ces interpellations sont lourdes de conséquences. L'analyse des entretiens réalisés nous permet d'identifier plusieurs conséquences telles que, la mise en doute des compétences personnelles ou des perceptions non-réalistes de la relation supérieur-employée.

Les interpellations de type «ma petite» ou «ma belle» dévalorisent les compétences professionnelles des femmes en les renvoyant au rôle de fille ou de partenaire potentielle. Cette confusion de rôles peut être très désagréable et faire douter du fondement professionnel de la relation avec le supérieur hiérarchique. Une doctorante affirme que «*le fait d'être appelée ma belle, ma petite, remet clairement en cause les compétences pour moi. C'est indirect, ça vient en filigrane mais après on intériorise beaucoup ça, et on reste quand même quatre ou cinq ans avec une telle personne pour un doctorat. [...] On prend conscience que ce n'est pas normal qu'on se fasse appeler petite, pas normal qu'on se fasse appeler ma belle, on prend conscience que ce n'est pas normal qu'il ne connaisse pas notre nom au bout de quatre ans*».

Une doctorante nous confie que l'un des professeurs de sa faculté réduit souvent ses compétences à son physique : «*Il y a un prof qui m'appelle <mon amour>, c'est le même qui m'a dit que si j'étais engagée c'était peut-être parce que je n'étais pas moche*». Ce type d'attitude dépasse clairement une simple bienveillance et transforme les collaboratrices en objet de désir sexuel. Ces interpellations peuvent également pousser les autres collègues à penser que la doctorante a une relation sentimentale avec son directeur de thèse, comme l'affirme cette doctorante : «*Tout le monde était persuadé que j'avais une relation avec mon chef. Simplement, parce qu'il m'appelait ma belle. Et d'un coup, les membres de mon équipe me gardaient loin de toutes les sorties qu'ils faisaient ensemble*».

8 Chaque témoignage provient d'un entretien différent.

Certains témoignages montrent également que ces interpellations «bienveillantes» ou «paternalistes» derrière leur façade amicale, sont dangereuses. Elles peuvent pousser les doctorantes à «faire trop de confiance» à leur supérieur hiérarchique et «aux projets» qu'il a pour leur futur, et à tableur plutôt sur les atouts d'une bienveillance émotionnelle envers elles plutôt que sur la capacité d'évaluer objectivement leur savoir-faire scientifique. La citation suivante illustre la conséquence de ces interpellations «paternalistes»: «*Je faisais confiance à mon directeur de thèse qui m'appelait <mon enfant>. <Mon enfant termine ta thèse... Mon enfant concentre-toi sur ta thèse... Après on verra pour les financements de tes participations aux congrès>. Je me suis retrouvée à la fin de ma thèse avec zéro participation aux congrès et la conviction que mon prof savait très bien quelle était la meilleure chose pour son enfant>*».

Comment les cibles du sexisme bienveillant s'en sortent ?

Les témoignages récoltés démontrent que ces remarques suscitent des réactions qui peuvent aller de l'indifférence au sentiment d'être méprisée. En revanche, aucun témoignage ne suggère qu'une telle attitude puisse avoir un effet positif sur la qualité de la relation professionnelle. Certaines jeunes collaboratrices interviewées font abstraction de ces appellations en les considérant comme un détail de forme attribuable à l'écart générationnel ou au profil socio-culturel de leur professeur. D'autres jeunes collaboratrices interviewées mettent en évidence le caractère désagréable de ces coutumes. En raison de leur position subalterne dans la relation hiérarchique, elles affirment qu'il est difficile de mettre fin à l'usage de ces interpellations, d'aller au-delà de l'autorité du directeur de thèse sans pour autant dégrader la qualité de la relation avec des critiques qui pourraient être mal reçues. Une doctorante affirme: «*J'ai dit quelques fois à mon directeur de thèse que je n'étais plus une petite. En rigolant, bien sûr... Je n'aurais pas osé avec un ton plus sérieux>*». Pour d'autres doctorantes, il semble plus difficile de franchir le pas: Une chercheuse post-doc avoue que «*Mon directeur de thèse m'appelait souvent ma petite. Je n'aimais pas cette interpellation, je n'aimais pas qu'il m'infantilise. Mais je n'osais pas lui dire. Je ne voulais pas le vexer>*». Une autre doctorante affirme que «*On ne peut pas changer ses profs, c'est trop ancré chez eux>*».

En raison de la relation hiérarchique qui constitue le rapport entre professeurs et assistants ou doctorants, ce type de discours relève de formes subtiles de dénigrement et de remise en cause des compétences des femmes et s'éloigne des formes professionnelles d'interaction qui devraient être de mise.

→ Des comportements rapportés témoignant d'un sexisme hostile

Le sexisme hostile s'apparente à la misogynie et correspond à la conception traditionnelle du préjugé. Ainsi, il manifeste une attitude méprisante et un traitement défavorable des femmes, intentionnel, visible et assumé (Benokraitis, 1986). Dans les relations de travail, le sexisme hostile conduit à la croyance que les femmes sont mieux adaptées à certains rôles, qu'elles exagèrent les problèmes qu'elles ont au travail, ou qu'en cas d'échec elles se plaignent d'avoir été discriminées (Grésy, 2009).

De nouveau, les entretiens réalisés avec nos participant-e-s nous ont permis d'identifier plusieurs situations où les femmes ont été traitées d'une façon méprisante, où l'apparence physique a fait l'objet de davantage d'attention que les compétences ou

le potentiel scientifique. Dans d'autres cas, des femmes occupant des postes dans la relève académique – voire même dans le corps professoral – ne sont pas traitées de la même manière que les hommes, leur engagement professionnel étant considéré comme subsidiaire à celui de (potentielle) mère de famille.

Le parole coupée aux femmes lors des réunions...

Plusieurs femmes interviewées avouent que leur voix n'est pas entendue, notamment lors des réunions. Une maître-assistante dit que «*c'est clair que les hommes sont beaucoup plus à l'aise pour prendre la parole et la garder même au-delà du temps*». Mais d'autres peuvent avoir des réactions plus négatives. Une maître d'enseignement et de recherche partage son impression en précisant que «*le fait de ne pas écouter une femme qui prend la parole, de la couper, d'essayer de l'intimider en haussant la voix ou en faisant un peu de menaces indirectes ou des choses comme ça*» est un phénomène qu'elle a couramment observé.

Une assistante est là pour la paperasse...

Un autre cas de figure concerne la fonction ambiguë des candidats au doctorat, et en particulier des assistantes-doctorantes, auprès des certains professeur-e-s. Les cahiers des charges rassemblent des tâches d'enseignement et de recherche, mais également un taux – en principe très faible – consacré à des tâches de nature purement administrative. Cela implique que le collaborateur ou la collaboratrice doit prendre en charge des tâches qui, en principe, pourraient être déléguées au secrétariat. Les entretiens semi-directifs suggèrent que certains professeurs tendent à confier ce type de tâches principalement aux femmes présentes dans leur équipe, dans l'idée qu'elles seraient davantage capables de les accomplir de manière plus efficace et soignée que leurs collègues masculins.

Un doctorant confie que «*J'ai entendu un professeur, maintenant parti à la retraite, dire : <Oui les assistantes avant on les utilisait un peu comme des dactylographes, maintenant elles veulent finir des doctorats et devenir professeures elles-mêmes>*». Lors de l'organisation de colloques, les chercheuses sont souvent sélectionnées pour prendre en charge l'accueil des invité-e-s. Une maître-assistante décrit un épisode désagréable lors d'un repas avec un conférencier : «*Il y avait trois personnes de mon équipe et l'invité que je ne connaissais pas au préalable. Au moment de mon arrivée, mon chef m'a présentée comme la femme qui va permettre d'agrémenter le repas*».

Chercheuse d'accord, mère d'abord...

L'identité d'une chercheuse fait également l'objet d'un renvoi systématique à la figure féminine traditionnelle par excellence : la mère de famille. À partir du moment où une collaboratrice académique s'apprête à fonder une famille ou devient mère, on considère que ses priorités personnelles vont changer et que sa disponibilité et sa motivation vont être détournées au profit de ses enfants. Un doctorant dit : «*J'ai entendu des commentaires tels que : <oh mais c'est une femme> ou <bientôt elle va retomber enceinte> ou <de toute façon elle est occupée avec ses enfants, elle n'a pas le temps pour ce genre de choses>*».

Il importe de souligner que ce genre de propos ne se rencontre pas lorsqu'un assistant ou un homme devient père. Il semble aller de soi que cette nouvelle responsabilité

n'aura pas d'incidence sur ses responsabilités professionnelles. Au contraire, le fait d'avoir une famille à charge semble même favoriser l'ascension professionnelle des hommes (Cuddy, Fiske, & Glick, 2004).

Pas de place pour les femmes

D'autres professeur-e-s peuvent aller plus loin dans leurs affirmations, faisant preuve d'une attitude extrêmement désagréable et méprisante, comme ce doctorant l'affirme : «[...] En tout cas, j'ai déjà entendu des remarques comme ça, sur le fait que potentiellement, le fait d'avoir engagé des filles c'était la dernière fois». Dans le même registre, une professeure partage également son témoignage : «Le pire que j'ai vu c'est dans une commission de nomination : Il y avait au moins une femme et un homme qui étaient bien placés et peut-être un autre candidat et donc un des membres de la commission a dit : sur le premier je dirais ça, sur le deuxième je dirais ça et sur le troisième [une femme] je n'ai rien à dire. Et ça je pense que c'est le truc le plus sexiste que j'aie entendu, il n'avait rien à dire, c'était très révélateur».

4.3 Le soutien de la hiérarchie

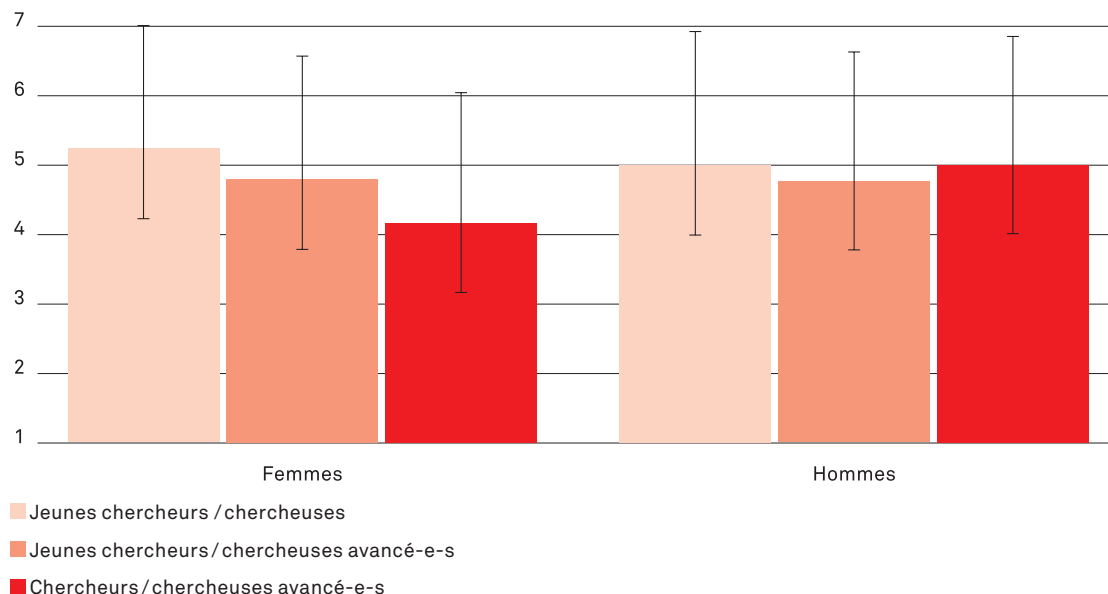
Dans notre étude nous nous sommes également penchés sur le soutien que les femmes et les hommes reçoivent de la part de leur hiérarchie dans leur parcours académique. Les participant-e-s ont été invité-e-s à indiquer dans quelle mesure, elle et ils se sentaient suffisamment soutenus par leur supérieur-e hiérarchique, et dans quelle mesure leur carrière était suffisamment prise au sérieux (soit maintenant, soit par le passé). Par ailleurs, les femmes ont été sollicitées à indiquer si elles se sentaient moins bien soutenues que leurs collègues hommes de la part de leur hiérarchie. Dans le même contexte, les hommes ont été également interrogés pour savoir s'ils étaient moins bien soutenus que leurs collègues femmes de la part de leur hiérarchie.

Comme le montre la figure 7, le soutien que les femmes et les hommes reçoivent lors de leur carrière varie en fonction de leur stade de carrière, $F(2, 655) = 4.93, p = .01^9$. Les femmes ont l'impression d'être moins bien soutenues de la part de leur supérieur-e hiérarchique au fur et à mesure qu'elles avancent dans leur carrière. Au contraire, les hommes, indiquent qu'ils sont soutenus de la même façon de la part de leur supérieur-e hiérarchique indépendamment de leur position ou de leur avancement dans leur carrière¹⁰. Pour comparaison, une autre étude réalisée auprès de la Faculté des sciences économiques et sociales à l'Université de Genève montre que les femmes du corps intermédiaire bénéficient d'un moins bon encadrement, elles ont moins de contact avec leur directeur-trice de thèse par rapport à leurs homologues masculins (Dafflon Nouvelle, 2006). Ces caractéristiques se retrouvent en partie dans les entretiens.

9 La catégorie «Jeunes chercheurs et chercheuses» se réfère aux assistant-e-s et doctorant-e-s ; la catégorie «Jeunes chercheurs et chercheuses avancé-e-s» se réfère aux post-doctorant-es, maître-assistant-e-s, et professeur-e-s assistant-e-s. La catégorie «Chercheurs et chercheuses avancé-e-s» se réfère aux maîtres de recherche et enseignement, professeur-e-s titulaires, associé-e-s ou ordinaires.

10 Le fait qu'uniquement 23% des participant-e-s déclarent avoir une femme comme supérieure hiérarchique ne permet pas de réaliser des analyses statistiques robustes et d'arriver à des conclusions scientifiquement solides. C'est pour cette raison, nous avons préféré de ne pas inclure cette variable dans nos analyses.

Figure 7. Les femmes et les hommes perçoivent-elles et ils d'être soutenus de la même façon par leur supérieur-e ? Y a-t-il une différence selon leur avancement dans la carrière ?



Dans le même registre, la figure 8 relève que par rapport à leur collègues hommes, les femmes ont l'impression d'être moins bien soutenues par leur supérieur-e hiérarchique, alors que comme le montre la figure 9 les hommes n'ont pas l'impression d'être moins bien soutenus que leurs collègues femmes.

Figure 8. Par rapport à leurs collègues hommes, les femmes perçoivent-elles être moins bien soutenues de leur supérieur-e ? Y a-t-il une différence selon leur avancement dans la carrière ?

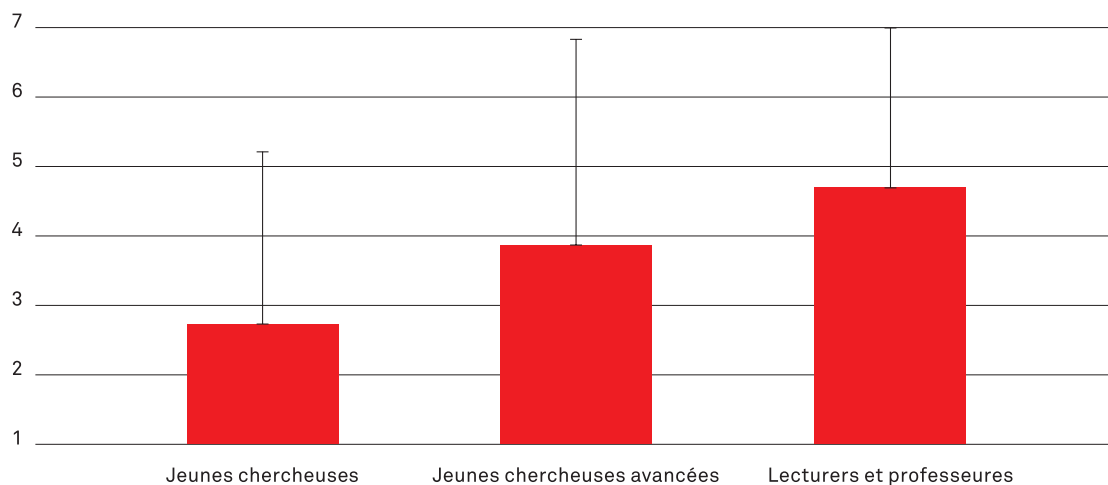
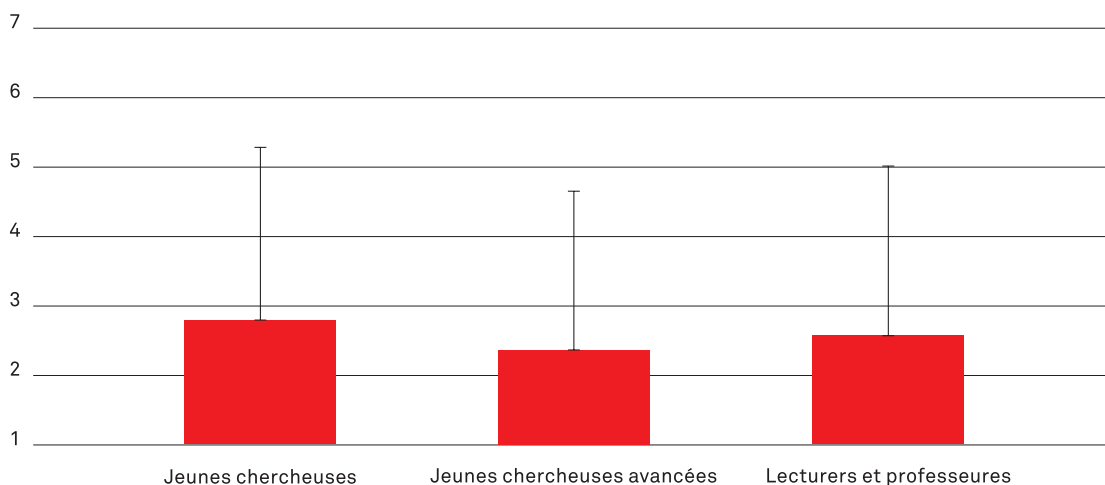


Figure 9. Par rapport à leurs collègues femmes, les hommes perçoivent-ils être moins bien soutenus de leur supérieur ? Y a-t-il une différence selon leur avancement dans la carrière ?



Pour dresser un panorama plus exhaustif de ces perceptions sur le manque du soutien, nous allons citer quelques témoignages qui permettent d’approfondir les constats décrits ci-dessus.

À plusieurs reprises, les entretiens indiquent que les hommes sont plus soutenus que les femmes au sein de l’université. Pour une professeure, l’organisation de l’université est faite d’une telle manière que les hommes sont les seuls gagnants : *«Les critères sur lesquels nous avons été évaluées ce sont clairement des critères qui ont été établis par les hommes. Et c’est pour ça que les chances des femmes de remplir ces critères de promotion sont moins grandes que celles des hommes, parce que les critères sont faits par des hommes, pour des hommes. Et ça répond aux points forts de la personnalité des hommes»*. **Une doctorante explique la faible représentation des femmes dans le monde académique en soulignant que** *«il y a de la place pour une forme de favoritisme qui peut-être favorise les hommes au détriment des femmes. Si on considère qu’il y a surtout des profs hommes, alors on peut se demander si ce ne serait pas quelque chose qui favorise, justement, les rapports entre professeurs hommes et assistants hommes, si ces rapports-là peuvent être, justement, plus utile aux hommes qu’aux femmes»*. **Dans la même ligne un maître-assistant dit que** *«Je suis sûr qu’il y a certains profs hommes qui soutiennent les carrières de femmes, mais pour des raisons que je ne peux pas expliquer objectivement, je pense que mon chef favorise plutôt les hommes alors qu’il a plus de femmes dans son équipe»*.

Nous allons maintenant identifier plusieurs formes de manifestations du manque de soutien de la part du ou de la supérieur-e hiérarchique.

Manque de conseil

D’après certaines chercheuses, la faible représentation des femmes dans le monde académique est imputable aux manques de conseils de la part de la hiérarchie. Ainsi, **l’une des participantes souligne qu’** *«Aucun de mes chef-fe-s (une femme et un homme) ne prend le temps de me conseiller, d’être mon mentor. Cependant, je pense qu’un bon chef devrait également être un bon mentor, m’expliquer les difficultés d’une carrière académique et m’aider à trouver des solutions à mieux m’en sortir»*.

Manque d'encadrement

Le manque de soutien s'avère aussi être lié au manque d'encadrement ou au temps limité mis en disposition de la recherche commune, constaté dans une autre étude effectuée à l'Université de Genève (Dafflon Nouvelle, 2006). Une maîtresse d'enseignement et de recherche déclare à propos d'un professeur avec qui elle travaille pour un projet commun : «*J'ai l'impression qu'il n'a jamais le temps de lire les papiers que sa post-doctorante prépare. Elle doit attendre 3 mois pour avoir son feedback. Il n'a pas le temps pour elle, par contre il peut passer plusieurs heures de travail avec son doctorant*».

Manque de financement

Certaines femmes interviewées affirment que leurs chefs sont plus généreux avec leurs collègues hommes qu'avec elles. Par exemple, une chercheuse post-doctorante déclare : «*J'ai dû supplier mon chef pour qu'il paye les frais d'inscription à mon prochain congrès. Et c'est toujours la même chose alors que pour son autre post-doctorant il n'y a aucun souci : il peut avoir tous les financements qu'il veut*». Les chercheuses avancées ne sont pas les seules à mettre en évidence les difficultés de ce type. De même, une professeure avoue «*C'est impossible pour moi d'avoir une petite aide financière de la part du décanat pour l'organisation d'une conférence. Il ne soutient pas les femmes ? Je ne sais pas... Mais en tout cas, il ne me soutient pas*».

Manque de promotion

Plusieurs professeures soulignent que très souvent les professeurs soutiennent les candidatures des hommes lors des concours. Une professeure déclare «*Je peux vous donner l'exemple de mon environnement proche puisque j'étais en concurrence avec des hommes sur les mêmes postes qui se sont ouverts et c'est sûr qu'à chaque fois, les candidats masculins étaient le poulain d'un professeur. Chose que moi je n'ai jamais été*». Dans la même ligne, une autre professeure décrit mêmes des situations extrêmes dans lesquelles les professeurs soutiennent les hommes au détriment des femmes : «*Je vais vous dire, à des séances de commission de nomination, j'ai vu des professeurs seniors, avant l'audition du candidat, passer chez chacun des membres de la commission et dire : «Alors j'espère que ça va bien se passer pour notre ami tel et tel». Ou alors intervenir, poser des questions du public, faisant semblant que c'était des questions non préparées alors que le candidat savait très bien que son senior allait poser cette question. Ça je n'ai vu que chez les hommes, jamais chez les femmes*».

Ces témoignages suggèrent qu'une organisation des hiérarchies fondée sur les liens étroits entre maître (directeur de thèse) et élève (doctorant) tend à favoriser les relations hiérarchiques où il y a une différence de genre. Le doctorant sera amené plus facilement à s'identifier à son chef homme – et *vice versa* – qu'une femme. Un handicap des jeunes chercheuses consiste dans la difficulté d'établir une relation de confiance et de soutien, avec leur supérieur hiérarchique.

De plus, certaines professeures ne semblent pas soutenir la carrière des jeunes femmes. La tendance de certaines femmes qui ont atteint des positions importantes, à freiner l'ascension des jeunes femmes, est observée dans des secteurs traditionnellement masculins, (Derks, Van Laar, & Ellemers, 2016 ; Ellemers, Rink, Derks, & Ryan, 2012 ; Ellemers et al., 2004 ; Faniko, Ellemers, & Derks, à paraître). Les causes de ce

phénomène connu comme «le phénomène de la reine des abeilles», en anglais *Queen Bee*, se trouvent dans les expériences professionnelles des femmes. Plus concrètement, les femmes qui manifestent des réactions de *Queen Bee* sont des femmes qui s'identifient peu avec les autres femmes et qui ont subi une discrimination sexuelle dans leur lieu du travail (Derks, Ellemers, Van Laar, & De Groot, 2011). Une autre série d'études plus récente met en évidence que les comportements de *Queen Bee* sont générés par des choix difficiles ou des sacrifices qu'elles ont dû faire pour avancer dans leur carrière (Faniko, Ellemers, Derks, & Lorenzi-Cioldi, en cours de révision).

Ces observations permettent de constater l'existence d'une disparité de traitement entre les femmes et les hommes au sein de certaines équipes. Cependant, ceci ne peut pas être généralisé à toutes les équipes scientifiques. En effet, il y a également beaucoup de situations qui peuvent être prises en exemple de bonnes pratiques pour un traitement équitable de tous les membres, indépendamment du genre ou des sympathies personnelles.

4.4 Impact de la parentalité sur la carrière

Dans le parcours de vie des jeunes scientifiques, l'accès à la parentalité constitue le début d'une nouvelle étape. La conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale est un problème sociétal bien connu auquel les jeunes scientifiques doivent faire face. Or, les supérieur-e-s hiérarchiques et les collègues ont souvent des réactions hostiles par rapport au choix de partager leur vie entre leur carrière et leur projet de famille (Lembrechts & Valgaeren, 2010).

Les répercussions sur la vie professionnelle ne sont pas symétriques entre les hommes et les femmes. D'une part, la grossesse ne concerne directement que les femmes et, d'autre part, l'ordre juridique suisse réserve l'accès au congé maternité payé aux jeunes mères (Art. 16b LAPG)¹¹. Cela implique une ou plusieurs césures dans le parcours professionnel d'une majorité de chercheuses. Pour les jeunes pères, la naissance d'un enfant ne se traduit pas par une interruption temporaire de l'activité professionnelle.

Cette section vise à identifier dans quelle mesure la parentalité est conciliable avec une carrière académique et l'étendue des différences entre les sexes. De manière plus précise, plusieurs questions avaient pour objectif d'appréhender les perceptions des répondant-e-s concernant les conséquences de la parentalité sur leur carrière. Bien qu'il existe de nombreuses situations où la parentalité est bien accueillie dans le contexte académique, les résultats de notre étude ont identifié une série de situations problématiques au sein de l'université. L'objectif de cette section sera d'identifier la présence de comportements hostiles de la part des supérieur-e-s hiérarchiques et de mettre en lumière l'extrême difficulté rencontrée par certaines chercheuses de concilier vie de famille et vie professionnelle.

Comme les figures 10, 11 et 12¹² le montrent, les participant-e-s considèrent que la parentalité constitue davantage un frein pour la carrière des femmes que pour celle des hommes. Dans la même ligne, les réponses indiquent également qu'on s'attend à une plus forte baisse de productivité au travail de la part d'une jeune mère que de la part

¹¹ Loi fédérale sur les allocations pour perte de gain en cas de service et de maternité (Loi sur les allocations pour perte de gain, LAPG) du 25 septembre 1952 (Etat le 1er janvier 2016) <https://www.admin.ch/opc/fr/classified-compilation/19520192/index.html>

¹² Les différences entre les moyennes présentées dans la figure 10, 11, and 12 sont les suivantes : $t(817) = 26.22, p < .001$; $t(817) = 15.26, p < .001$; $t(817) = 26.22, p < .001$; $t(817) = -15.85, p < .001$;

d'un jeune père. Les résultats révèlent également que les participant-e-s estiment qu'il est plus facile pour les hommes que pour les femmes de concilier la réalisation d'un doctorat et la vie de famille. Cependant, il faut nuancer la portée de ces résultats. En effet, la moyenne des réponses démontre que l'accès à la paternité affecte également les perspectives de carrière des hommes, une appréciation très présente particulièrement auprès des jeunes chercheurs. En conséquence, la problématique pourrait être abordée de manière plus globale, en mettant en avant la conciliation de la vie professionnelle avec une vie familiale paritaire, plutôt que de se limiter à voir le problème seulement de la perspective des femmes.

Figure 10. Comment les femmes et les hommes perçoivent-elles et ils l'impact de la parentalité sur leur carrière?

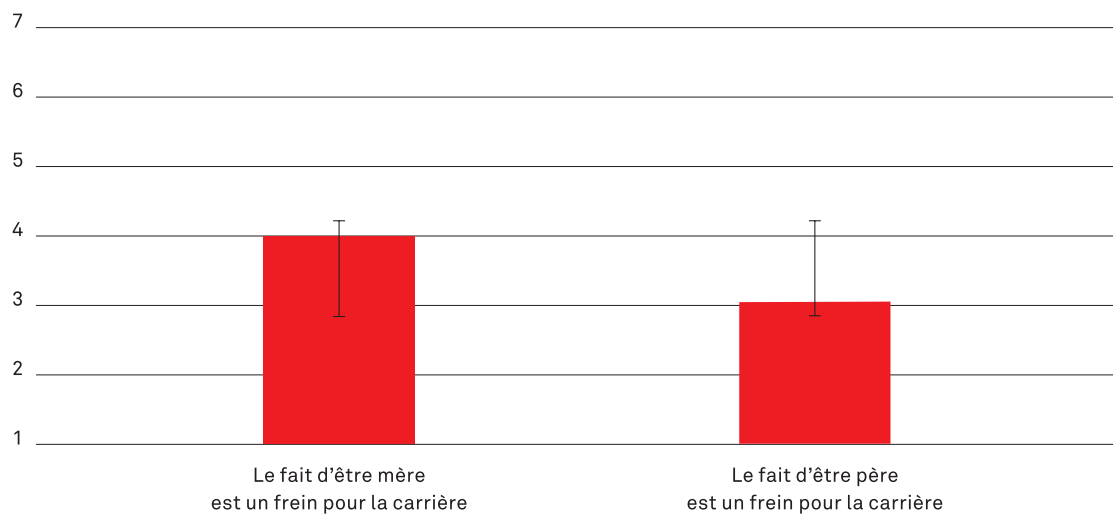


Figure 11. Comment les femmes et les hommes perçoivent-elles et ils l'impact de la parentalité sur la productivité professionnelle?

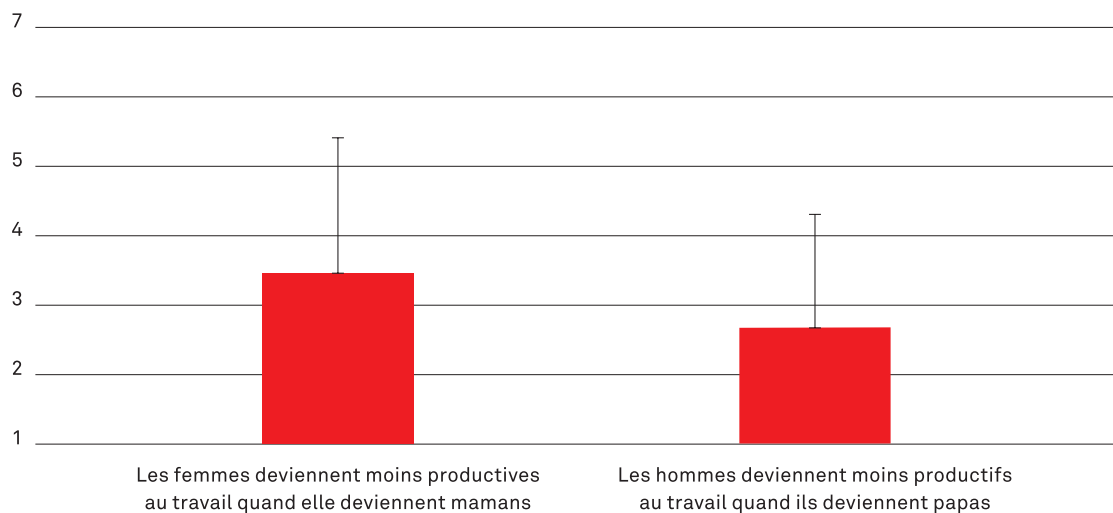
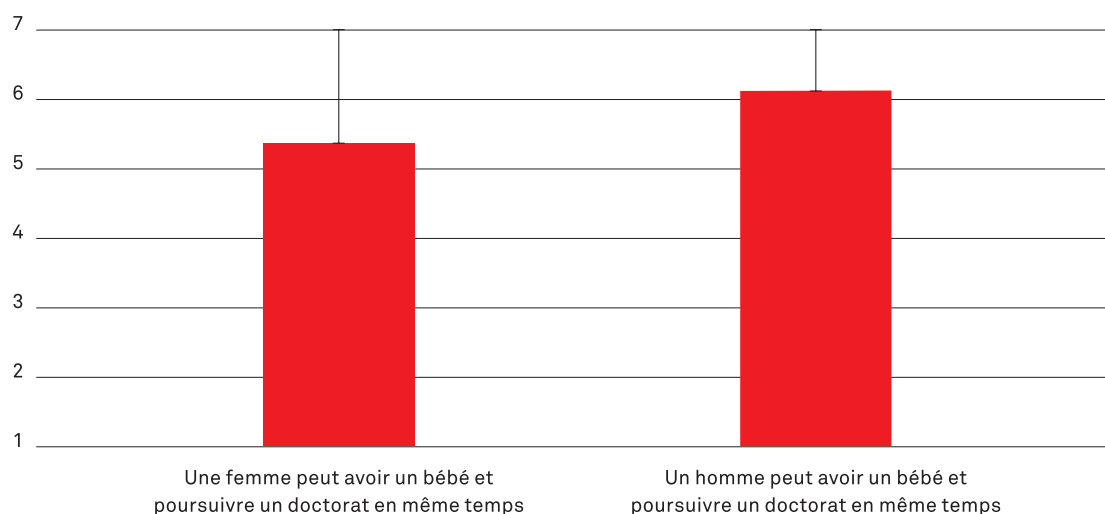


Figure 12. Est-ce que les hommes et les femmes peuvent concilier un doctorat avec une vie familiale ?



Des entretiens qualitatifs complémentaires ont, par ailleurs, permis d'identifier les origines de ces différences, qui se concentrent essentiellement sur la période de la grossesse et du congé maternité. Concernant le point de vue des supérieur-e-s hiérarchiques par rapport à la grossesse, certaines jeunes chercheuses interviewées ont l'impression qu'avoir un bébé durant leur doctorat est particulièrement difficile, voire impossible. Elles confient que certains directeurs et directrices de thèse montrent une appréhension vis-à-vis des femmes enceintes notamment concernant les implications qu'une grossesse, et un nouveau-né peuvent avoir sur la productivité de leur doctorante, voire de l'équipe de recherche en général. Ainsi, lors d'un entretien, une doctorante ayant planifié avoir un enfant après sa soutenance a avoué que pour son chef, «on est enceinte d'une thèse et de rien d'autre». D'autres supérieur-e-s hiérarchiques semblent par ailleurs plus directif-ve-s comme en témoigne une professeure assistante : «Mes chefs m'ont déjà dit: «Non, non, toi ta priorité dans cinq ans, c'est ta nomination, les enfants tu verras après»».

Se pose également la question des réactions que peuvent avoir les supérieur-e-s hiérarchiques lorsque les jeunes chercheuses refusent de suivre «leurs conseils» concernant une éventuelle parentalité. Dans ce cadre, il faut distinguer, d'une part, les réactions des supérieurs hiérarchiques de sexe masculin, et d'autre part, celles des femmes. Au niveau des réactions des *supérieurs hiérarchiques de sexe masculin*, une analyse de contenu réalisée sur une série d'entretiens met en évidence que ces derniers ont des comportements «punitifs» vis-à-vis des subordonnées (jeunes chercheuses) faisant le choix d'avoir un enfant. Ces comportements peuvent s'exprimer par des refus de promotion ou tout simplement en leur fermant certaines portes dans la poursuite de leur carrière académique. Par exemple, une collaboratrice scientifique déclare : «Quand j'ai annoncé à mon chef que j'étais enceinte, il m'a félicitée. Mais la punition a commencé après mon retour de congé maternité. J'étais prête à soutenir ma thèse. J'ai travaillé comme une malade pendant mon congé de maternité. Il n'a pas voulu que je soutienne tout de suite. J'ai attendu un an et demi pour soutenir. Enfin, quand j'ai postulé pour un poste de maître-assistante chez lui, il m'a refusée en disant que j'avais juste trois mois de post-doc. Et bien-sûr, ce refus constant que je soutienne était bien calculé pour

favoriser quelqu'un d'autre». Dans le même registre, une maître-assistante confie «La naissance de mes enfants, qui a occasionné une baisse très temporaire de mon efficacité au travail, a été vécue comme une sorte de trahison par le professeur pour qui je travaille. La conséquence est qu'il a tout mis en œuvre pour saboter ma carrière et réduit à néant toute possibilité pour moi d'obtenir une position fixe à l'Université de Genève (alors que nous nous étions entendus sur ce point, c'était même la raison de mon retour à l'UNIGE après mon post-doc à l'étranger); une sorte de vengeance. Et mes obligations familiales font que je ne peux pas partir à l'autre bout du monde pour poursuivre ma carrière». Dans la même ligne, une autre jeune chercheuse partage l'expérience d'une collègue à elle : «Une fille que j'ai rencontrée lors d'un programme me disait que quand elle est tombée enceinte une deuxième fois, ses deux profs n'ont pas renouvelé son contrat et lui ont dit : «Tu nous as déçus. Tu as dit que tu étais à fond dans ce truc et maintenant tu es enceinte». D'autres encore, refusent de manière catégorique d'embaucher des jeunes femmes, comme le montre le témoignage de cette maître-assistante : «Un de mes ex-prof masculin m'a dit clairement : «Moi je n'embaucherai jamais de femmes parce qu'elles tombent enceintes et après, c'est des congés maternités»».

Du côté des réactions des supérieurs hiérarchiques de sexe féminin, des attitudes négatives sont également exprimées, mais dans un autre registre, prenant la forme de conseils «bienveillants» qui restent en fin de compte tout aussi problématiques. Concrètement, certaines supérieures hiérarchiques font des commentaires négatifs sur la grossesse et tentent de décourager les jeunes doctorantes d'avoir un enfant, en évoquant notamment la difficulté de concilier vies académique et familiale, et cela indépendamment du fait d'avoir eu un enfant ou pas. Une professeure assistante dit : «Il y a beaucoup de professeures qui n'ont pas d'enfants et qui sont décourageantes : «Pourquoi tu veux faire des enfants? Pourquoi?». On m'a même dit une fois : «Ça n'aide même pas à passer l'aspirateur quand ils sont petits»». L'idée que la carrière universitaire doit forcément passer par l'abandon de tout projet de maternité semble être tellement présente chez certaines professeures qu'elles n'hésitent pas à «prévenir» les doctorantes des «risques» de la maternité, et à donner des «conseils» de planning familial. Une jeune chercheuse partage une expérience personnellement bouleversante : «Ma directrice de thèse, quand je lui ai annoncé que j'étais enceinte m'a dit que j'allais gâcher ma carrière, que j'allais même gâcher ma vie. Elle m'a demandé entre les lignes si ce n'était pas possible d'avorter».

Les femmes voulant avoir un enfant dans le monde académique ne sont pas les seules à constater que la grossesse n'a pas sa place dans ce milieu professionnel. Les hommes partagent aussi ce sentiment et certains dénoncent des comportements envers les femmes enceintes qu'ils considèrent comme profondément choquants. C'est le cas notamment d'un jeune chercheur qui déclare : «J'ai vu des femmes avoir des comportements odieux vis-à-vis des femmes enceintes. Des professeures, ici à l'université et vraiment des cas de mobbing ou d'intrusion extrêmement flagrante dans la vie privée de la personne, en refusant quasiment l'état de femme enceinte de leurs collaboratrices en-dessous de leur hiérarchie. J'ai vu aussi des hommes faire ça, bien évidemment. Ça me paraît d'autant plus marquant quand c'est des femmes qui le font, qui sont passées par les mêmes étapes, elles-mêmes ayant eu des enfants, je trouve ça hallucinant».

L'ensemble de ces témoignages dépeint les nombreux obstacles et freins que rencontrent certaines chercheuses qui souhaitent un enfant dans la poursuite de leur carrière professionnelle. Parfois ces obstacles et freins viennent des supérieur-e-s hiérarchiques, ceux-là mêmes qui devraient avoir pour fonction d'aider et de soutenir, dans le cadre professionnel, leurs plus jeunes collaboratrices. Le plus étonnant est que ce manque de soutien des supérieur-e-s hiérarchique se produit à un moment particulièrement délicat autant dans la vie professionnelle que privée. Plusieurs études ont mis en évidence que le fait d'avoir un-e supérieur-e hiérarchique et des collègues soutenant réduits la probabilité que les jeunes mères quittent leur travail (Lyness, Thompson, Francesco, & Judiesch, 1999).

Lors des entretiens, les participant-e-s se concentrent essentiellement sur les réactions de personnes tierces – notamment les supérieur-e-s hiérarchique – par rapport à la grossesse et au congé maternité, plutôt que sur les difficultés ressenties personnellement à concilier leur vie professionnelle avec leur vie familiale. Les entretiens suggèrent que la principale entrave à la conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale se situe du côté des mentalités hostiles à l'intérieur de l'université, plutôt que dans la capacité des jeunes mères à concilier vie professionnelle avec les impératifs familiaux.

Section 5

→ 5. Quelles perspectives ?

5.1 Comment combattre les inégalités de genre ?

Dans le cadre de sa politique d'égalité entre les femmes et les hommes, le Rectorat de l'Université de Genève, par le biais du Service égalité, a mis en place une série de programmes qui visent à promouvoir l'égalité au sein du personnel académique. Cette section explore les opinions des participant-e-s envers ces programmes : Quel est l'impact perçu des programmes de soutien à la carrière des femmes ? Est-ce que les mesures sont perçues comme équitables ? Est-ce que les participant-e-s sont favorables à ces mesures ?

Dans ce but, dans la dernière partie du questionnaire, les participant-e-s ont été invité-e-s à indiquer si elles ou ils connaissaient ou pas différents programmes mis en place par le Rectorat pour soutenir les carrières féminines. Nous avons donc présenté les programmes et demandé aux participant-e-s d'indiquer si ces programmes sont connus.

Globalement, les pourcentages présentés dans le tableau 8 indiquent que l'information des participant-e-s sur ces programmes est satisfaisante. Cependant, nous observons que certains programmes sont plus connus par rapport aux autres programmes. Plus concrètement, le programme de Boursières d'excellence, le Subside tremplin, les séances d'information pour les doctorant-e-s s'avèrent plus connus que le programme StartingDoc, le Réseau romand de mentoring, ou les Ateliers REGARD co-organisés par les universités de Suisse latine.

La séance annuelle d'information aux doctorant-e-s est ouverte à tous et toutes les jeunes chercheuses et les étudiant-e-s qui envisagent de débiter un doctorat, le niveau d'information s'avère élevé parmi la communauté universitaire. Pour les autres programmes destinés à la relève féminine, tels que StartingDoc, les Ateliers REGARD, le Mentorat relève, ou le Réseau romand de mentoring, les pourcentages indiquent que les femmes sont plus informées que les hommes. Cependant, l'écart d'information entre les femmes et les hommes diminue quand il s'agit du programme Boursières d'excellence ou le Subside tremplin, pour lesquels nous constatons que le niveau d'information est assez élevé aussi chez les hommes. Ces deux derniers programmes représentent des financements pour des périodes de la carrière académique.

Tableau 8. Information sur des programmes de soutien à la carrière mis en place par le rectorat.

	Total (N = 818)		Femmes (N = 467)		Hommes (N = 351)	
	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non
Séance d'information doctorant-e-s	67%	33%	71.8%	28.2%	60.6%	39.4%
StartingDoc	41%	58.9%	55.2%	44.8%	22.5%	77.5%
Ateliers REGARD	43%	56.9%	68.5%	31.5%	9.4%	90.6%
Mentorat relève	63.5%	36.5%	78.2%	21.8%	44%	56%
Réseau romand de mentoring	40%	60%	55%	45%	20%	80%
Boursières d'excellence	71%	29%	73.7%	26.3%	67.5%	32.5%
Subside tremplin	67%	33%	78%	21.5%	51.9%	48.1%

5.2 Quelles opinions envers les programmes de soutien à la carrière

Dans le questionnaire, nous avons mesuré les opinions envers quatre types de programmes mis en place par le Rectorat. En raison de la longueur du questionnaire, chaque participant-e a été invité-e à indiquer son opinion sur un seul programme/mesure : la loi sur l'Université, les Ateliers REGARD, les programmes de mentorat, et le Subside tremplin. Dans le questionnaire, une description de chaque mesure a été fournie. Plus concrètement, dans le questionnaire nous avons précisé que *la Loi sur l'Université* «prévoit que pour les postes renouvelables du corps professoral et du corps des collaborateurs et collaboratrices de l'enseignement et de la recherche, à qualifications équivalentes, la préférence est donnée à la personne qui appartient au sexe sous-représenté». Le programme REGARD prévoit que «les ateliers REGARD adressés aux jeunes chercheuses offrent un large éventail d'ateliers d'une à deux journées qui apportent des outils concrets en matière de gestion de carrière et d'amélioration des compétences professionnelles. Ces ateliers permettent également des espaces de discussion et d'échange entre les chercheuses». Les programmes de mentorat ont été décrits aux participant-e-s de la façon suivante : «Les programmes de mentorat visent à offrir aux chercheuses de la relève académique conseils et soutien pour consolider leur dossier scientifique, pour mieux comprendre le fonctionnement de l'académie et pour s'insérer durablement dans la communauté universitaire». Le dernier programme, le Subside tremplin «vise à permettre aux chercheuses de l'Université de Genève, souhaitant poursuivre une carrière académique, de dégager du temps afin d'étoffer leur dossier scientifique, de rédiger des articles, de finaliser ou publier leur thèse, de faire un séjour à l'étranger. Le programme libère les bénéficiaires de certaines de leurs charges d'enseignement pendant un semestre en finançant leur remplacement».

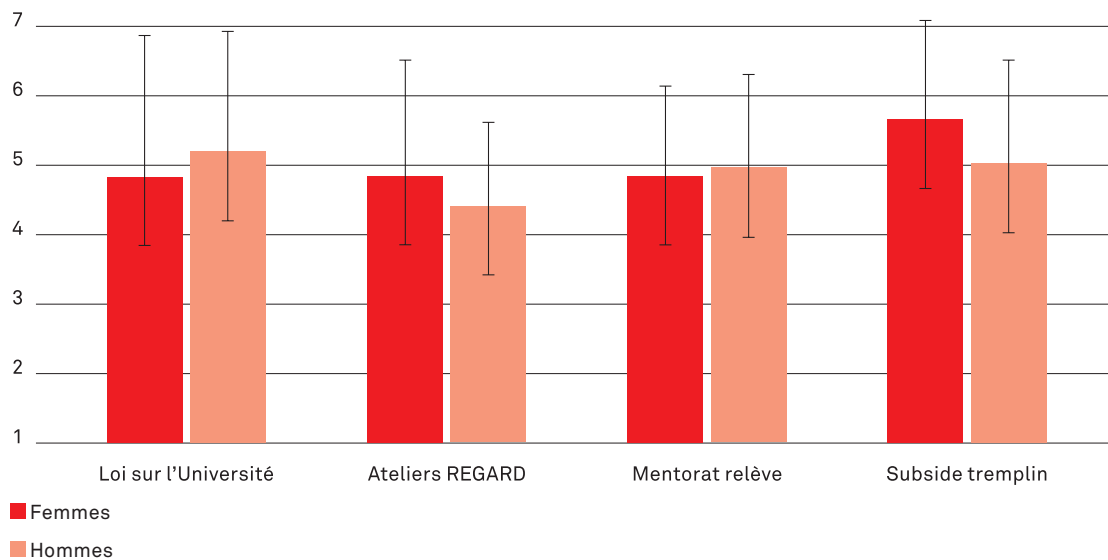
Ce n'est qu'ensuite que les participant-e-s ont été invité-e-s à indiquer leurs perceptions concernant l'impact positif du programme sur la carrière des femmes, sa nature équitable, et leur favorabilité envers ce programme. En plus, en ce qui concerne les Ateliers REGARD, le Mentorat relève, et le Subside tremplin, les participant-e-s ont été invité-e-s à indiquer si le programme devait également être systématiquement ouvert aux hommes.

Quel est l'impact perçu des programmes de soutien sur la carrière des femmes? Une analyse a été effectuée pour examiner comment les femmes et les hommes perçoivent l'impact de quatre types de programmes mis en place par le rectorat. Au niveau des

effets simples, nous observons uniquement l'effet significatif du type de mesure. Plus concrètement, les résultats obtenus présentés dans le tableau 9 montrent que le programme du Subside tremplin est perçu comme plus bénéfique pour la carrière des chercheuses que les autres programmes ($p < .001$, par rapport aux autres type de programmes).

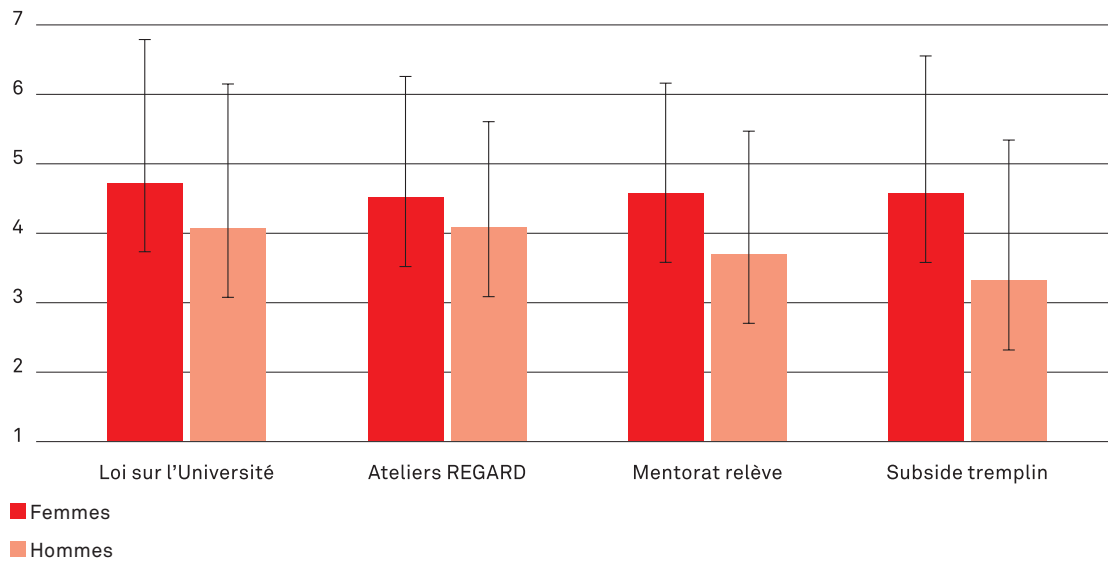
De plus, les résultats révèlent une interaction significative impliquant le genre du participant et le type de programme, $F(3, 810) = 4.54, p < .005, \eta_p^2 = .02$. Ainsi, comme la figure 13 le montre, les hommes sont davantage prédisposés à croire que la loi sur l'Université aura un effet bénéfique sur la carrière des femmes ($p = .09$), tandis que les femmes pensent davantage que les Ateliers REGARD et le Subside tremplin ont un impact positif sur la carrière féminine, ($p = .15, p < .01$, respectivement). Les femmes et les hommes ne diffèrent pas concernant leur opinion sur l'effet bénéfique des programmes de mentorat, ($p = .61$).

Figure 13. La perception de l'effet bénéfique des programmes de carrière chez les femmes et les hommes.



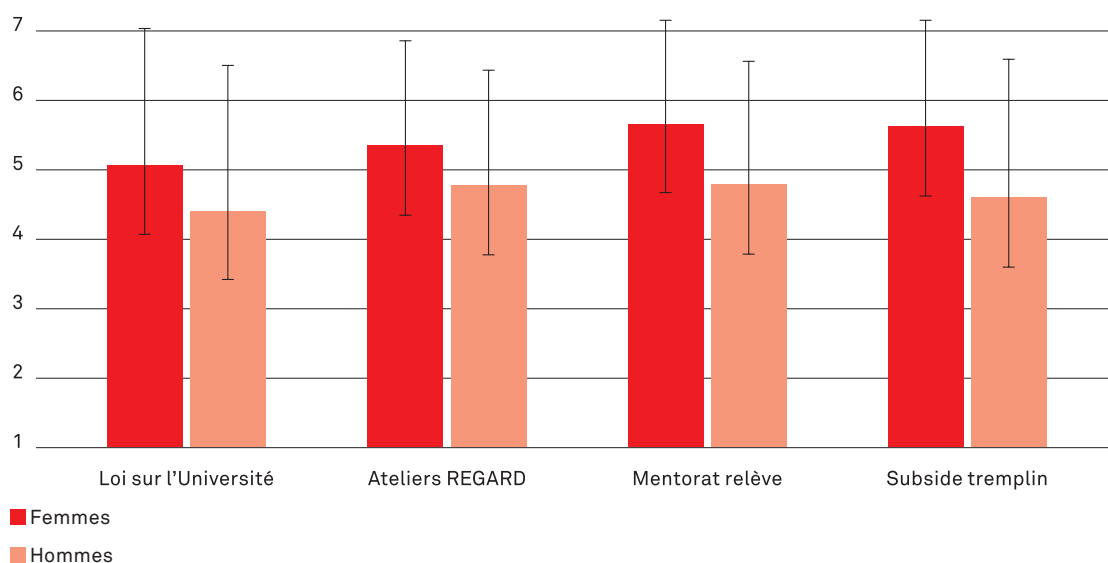
Est-ce que les mesures sont perçues comme équitables? Les résultats indiquent que les femmes ($M = 4.61, ET = 1.85$) ont plus tendance que les hommes ($M = 3.79, ET = 1.88$) à penser que les programmes de carrière sont équitables indépendamment de type de programme, $F(1, 810) = 37.84, p < .001, \eta_p^2 = .05$. Aucun autre effet ne s'est révélé significatif (voir Figure 14).

Figure 14. La perception de la nature équitable des programmes de carrière chez les femmes et les hommes.



Est-ce que les participant-e-s sont favorables aux mesures de carrière? En ce qui concerne l'influence du genre, les résultats mettent en évidence que globalement les femmes ($M = 5.42$, $ET = 1.65$) sont plus favorables aux programmes de carrière que les hommes ($M = 4.65$, $ET = 1.89$), ($F(3, 810) = 2.91$, $p = .04$, $\eta_p^2 = .01$). Les participant-e-s sont plus favorables aux programmes tels que les Atelier REGARD, le Mentorat relève et le Subside tremplin qu'à la loi sur l'Université. Ces effets simples ne sont pas qualifiés par une interaction significative (voir Figure 15). Ces résultats sont en accord avec d'autres études qui montrent que les jugements envers les programmes d'égalité sont moins favorables dans le cas des mesures fondées sur l'appartenance groupale des candidates comme c'est le cas de la loi sur l'Université (Faniko, 2015 ; Faniko, Lorenzi-Cioldi, Buschini, & Chatard, 2012).

Figure 15. La favorabilité accordée aux programmes de carrière par les femmes et les hommes.



Est-ce que les participant-e-s sont favorables aux mesures de soutien à la carrière pour les hommes? Pour finir, nous avons demandé aux participant-e-s si elles et ils étaient favorables à la mise en place des Ateliers REGARD, des programmes de mentorat et du Subside tremplin pour les hommes. Sans surprise, nous constatons que les hommes ($M = 5.52, ET = 1.63$) plus que les femmes sont d'avis que ces programmes devraient également être ouverts aux hommes ($M = 4.82, ET = 1.99$), $F(1, 605) = 21.62, p < .001, \eta^2_p = .04$. Aucun autre effet significatif n'a été observé.

Tableau 9. Opinions envers les programmes de carrière mis en place par le rectorat, valeurs moyennes, écart-types entre parenthèses

	Loi sur l'Université	Ateliers REGARD	Mentorat relève	Subside tremplin	F	P	η^2_p
Cette mesure a un impact positif sur la carrière des femmes	5,00 (1,91)	4,67 (1,51)	4,90 (1,32)	5,40 (1,49)	7.22	.000	.03
Cette mesure est équitable	4,44 (2,09)	4,33 (1,67)	4,20 (1,72)	4,04 (2,07)	2.22	.09	.01
Je suis favorable à cette mesure	4,79 (2,04)	5,10 (1,60)	5,29 (1,67)	5,19 (1,81)	2.91	.03	.01



Conclusion en bref

Cette étude visait à explorer les raisons d'une faible représentation des chercheuses aux échelons hiérarchiques supérieurs à l'Université de Genève. Pour cela, nous nous sommes penchées d'un côté sur les différences et les similarités entre les femmes et les hommes concernant leurs ambitions professionnelles et leur investissement dans leur carrière, et de l'autre côté sur les mentalités et les comportements caractérisant ce milieu professionnel.

Les données mettent en évidence que les femmes sont bien investies dans leur carrière. Elles s'engagent autant que les hommes et sont tout aussi motivées que les hommes à avancer dans leur carrière. Les résultats montrent aussi que les femmes, autant que les hommes, s'investissent au-delà du temps de travail légal. De plus, pour beaucoup de femmes, leurs ambitions professionnelles priment sur leur vie privée. Ces données suggèrent que les femmes ne peuvent pas être blâmées pour leur relatif manque de réussite de carrière. La faible représentation des chercheuses dans les postes à haut statut ne peut pas être attribuée à leur investissement professionnel, mais plutôt aux facteurs liés au cadre de travail.

En effet, nos données montrent que le milieu académique, comme d'autres milieux professionnels en Suisse, est caractérisé par plusieurs obstacles à la progression professionnelle des femmes. *Premièrement*, le sexisme exprimé sous une forme directe ou subtile (hostile ou bienveillante) constitue sans doute un des obstacles majeurs à la carrière des femmes. Plusieurs participantes ont indiqué être confrontées à différentes facettes du sexisme à l'université. Les témoignages des personnes interviewées mettent en évidence que le sexisme hostile et/ou le sexisme bienveillant a de lourdes conséquences car il dévalorise les chercheuses dans le contexte professionnel et limite leur progression dans leur carrière. *Deuxièmement*, les données nous ont permis de constater la présence d'une disparité de traitement entre les femmes et les hommes de la part de leur supérieur-e hiérarchique. Les femmes, notamment celles qui se trouvent à un stade avancé de leur carrière, constatent qu'elles ne sont pas suffisamment soutenues par leur supérieur-e hiérarchique. Par rapport aux hommes, les femmes dénoncent plus de situations caractérisées par un manque de soutien, tel que le manque de conseils, d'encadrement, de financement pour des activités scientifiques, ou encore le manque de promotion de la part de leur supérieur-e hiérarchique. *Troisièmement*, nos données mettent en évidence que la parentalité n'a pas le même impact sur la carrière des femmes que sur celle des hommes. Cet obstacle à la progression professionnelle des chercheuses se situe au niveau des attitudes négatives que les hiérarchies ont envers la maternité, et non au niveau des capacités des parents à concilier leur vie familiale avec leur vie professionnelle. Ces attitudes négatives peuvent être à l'origine d'abandon de la carrière académique.

Finalement, les mesures mises en place par le rectorat, tels que la règle de préférence pour la personne qui appartient au sexe sous-représenté, les Ateliers REGARD, les programmes de mentorat ou encore les Subsidés tremplin, sont globalement bien perçues par l'ensemble des répondant-e-s, notamment les femmes à qui ils sont destinés.

Nous espérons que cette étude permettra de mettre en place des solutions efficaces et durables et de parvenir ainsi à une mixité souhaitable.



Bibliographie

Barreto, M., & Ellemers, N. (2005). The burden of benevolent sexism: How it contributes to the maintenance of gender inequalities. *European Journal of Social Psychology, 35*, 633–642.

Barreto, M., Ryan, M. K., & Schmitt, M. T. (2009). *The glass ceiling in the 21st century: Understanding barriers to gender equality*. Washington, DC: American Psychological Association.

Bataille, P., Le Feuvre, N., & Kradolfer, S. (à paraître). Should I stay or should I go: The effects of precariousness on the gendered career aspirations of postdocs in Switzerland. *European Education Research Journal*.

Becker, J. C., Wright, S. C. (2011). Yet another dark side of chivalry: Benevolent sexism undermines and hostile sexism motivates collective action for social change. *Journal of Personality and Social Psychology, 101*, 62–77.

Bosson, M., Arnold, C., Green, E., & Krings, F. (2014). *Résultats de l'enquête auprès de la relève postdoctorale de l'UNIL*. Université de Lausanne.

Bureau de l'égalité des universités de Suisse latine (Eds.) (2013). *Au-delà du doctorat. Guide pour doctorant-e-s*. Lausanne, Bula.

Bureau des statistiques, (2015). *Statistique universitaire 2015*. Consulté le 16.09.2016 : https://www.unige.ch/dadm/stat/files/7814/6047/0666/Statistique_universitaire_2015.pdf

Campbell, B., Schellenberg, E. G. & Senn, C. Y. (1997). Evaluating measures of contemporary sexism. *Psychology of Women Quarterly, 21*, 89–102.

Charte d'éthique et de déontologie (2010). Consulté le 16.06.2016 : <http://www.unige.ch/ethique/charte/>

Ceci, S. J., Ginther, D., Kahn, S., & Williams, W. M. (2014). Women in Academic Science: A Changing Landscape. *Psychological Science in the Public Interest, 15*, 75–141.

Cuddy, A. J. C., Fiske, S. T., & Glick, P. (2004). When professionals become mothers, warmth doesn't cut the ice. *Journal of Social Issues, 60*, 701–718.

Dafflon Nouvelle, A. (2006). *Identification des obstacles institutionnels aux carrières académiques féminines. Rapport de recherche*. Commission de l'égalité de la faculté des sciences économiques et sociales. Université de Genève.

Dardenne, B., Dumont, M., & Bollier, T. (2007). Insidious dangers of benevolent sexism: Consequences for women's performance. *Journal of Personality and Social Psychology, 93*, 764–779.

Derks, B., Van Laar, C., & Ellemers, N. (2016). The Queen Bee Phenomenon : Why women leaders distance themselves from junior women. *The Leadership Quarterly*, 27, 456–46.

Derks, B., Ellemers, N., Van Laar, C., & de Groot, K. (2011). Do sexist organizational cultures create the queen bee ? *British Journal of Social Psychology*, 50, 519–535.

Ellemers, N. (2014). Woman at work : How organizational features impact career development. *Policy Insights from the Behavioral and Brain Sciences*, 1, 46–54.

Ellemers, N., De Gilder, D., & Van den Heuvel, H. (1998). Career-oriented versus team-oriented commitment and behavior at work. *Journal of Applied Psychology*, 83, 717–730.

Ellemers, N., Rink, F., Derks, B., & Ryan, M. (2012). Women in high places : When and why promoting women into top positions can harm them individually or as a group (and how to prevent this). *Research in Organizational Behavior*, 32, 163–187.

Ellemers, N., van den Heuvel, H., de Gilder, D., Maass, A., & Bonvini, A. (2004). The underrepresentation of women in science : Differential commitment or the queen bee syndrom ? *British Journal of Social Psychology*, 43, 1–24.

European Commission. (2015). She figures 2015. *Brussels : European Commission*. Consulté le 16.06.2016 https://ec.europa.eu/research/swafs/pdf/pub_gender_equality/she_figures_2015-final.pdf

Faniko, K. (2015). *Genre d'accord, mérite d'abord ? Une analyse des opinions envers les mesures de discrimination positive*. Bern : Peter Lang.

Faniko, K., Ellemers, N., & Derks, B. (in press). Queen Bees and Alpha Males : Are successful women more competitive than successful men ? *European Journal of Social Psychology*.

Faniko, K., Ellemers, N., Derks, B., & Lorenzi-Cioldi, F. (en cours de révision). Nothing changes, really: Why women who break through the glass ceiling end up reinforcing it.

Faniko, K., Lorenzi-Cioldi, F., Buschini, F., & Chatard, A. (2012). The influence of education on attitudes toward affirmative action : The role of the policy's strength. *Journal of Applied Social Psychology*, 42, 387–413.

Faniko, K., Lorenzi-Cioldi, F., Sarrasin, O., & Mayor, E. (Eds). (2015). *Gender and Social Hierarchies: Perspectives from Social Psychology*. London : Routledge.

Fassa, F., & Kradolfer, S. (Eds). (2010.). *Le plafond de fer dans l'université. Femmes et carrières*. Genève : Seismo.

Fassa, F., Kradolfer, S. & Paroz, S. (2008). *Enquête au royaume de Matilda. La relève académique à l'Université de Lausanne*. Lausanne : PAVIE working papers, n°1.

Fassa F., Le Feuvre N., Posse M., Kradolfer S. (2015). Switzerland. In N. Le Feuvre (ed.), *Contextualizing Women's Academic Careers. Comparative Perspectives on Gender, Care and Employment Regimes in Seven European Countries* (pp. 139–184). Garcia working papers 1, University of Trento.

Fink, A., Hirschi, C., Hirt, M., Paszkowski, U., Mayer, I., & Maeder, P. (2012). *Vision 2020. Sans une restructuration profonde des hiérarchies universitaires, la Suisse devra acheter la plus grand part de ses élites à l'étranger*. Consulté le 16.06.2016 <https://www.parlament.ch/centers/documents/fr/positionspapier-vision-2020-f.pdf>

Garibian, V. (2016). *Analyse de l'égalité salariale entre femmes et hommes à l'Université de Genève*. Service Egalité, Université de Genève.

Glick, P. & Fiske, S. T. (1996). The Ambivalent Sexism Inventory: Differentiating hostile and benevolent sexism. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70, 491–512.

Glick, P., & Fiske, S. T. (2001). Ambivalent sexism. In M. P. Zanna (Ed.), *Advances in Experimental Social Psychology* (Vol. 33, pp. 115–188). Thousand Oaks, CA: Academic Press.

Grésy, B. (2006). *Petit traité contre le sexisme ordinaire*. Paris : Albin Michel.

Hyde, J.S. (2014). Gender similarities and differences. *Annual Review of Psychology*, 65, 373–398.

Idea Consult et al. (2013). *Support for continued data collection and analysis concerning mobility patterns and career paths of researchers*. Consulté le 20.10.2016 : http://ec.europa.eu/euraxess/pdf/research_policies/more2/Report%20on%20case%20study%20of%20researchers_%20remuneration.pdf

Kinman, G. & Wray, S. (2013). *Higher stress: A survey of stress and well-being among staff in higher education. University and College Union (UCU)*. Consulté le 16.06.2016 : http://www.ucu.org.uk/media/5911/Higher-stress-a-survey-of-stress-and-well-being-among-staff-in-higher-education-Jul-13/pdf/HE_stress_report_July_2013.pdf

Lembrechts, L., & Valgaeren, E. (2010). *Grossesse au travail : le vécu et les obstacles rencontrés par les travailleuses en Belgique*. Bruxelles : Institut pour l'égalité des femmes et des hommes.

Lyness, K. S., Thompson, C. A., Francesco, A. M., & Judiesch, M. K. (1999). Work and pregnancy: Individual and organizational factors influencing organizational commitment, timing of maternity leave, and return to work. *Sex Roles*, 41, 485–508.

Maes, K., Gvozdanovic, J., Buitendijk, S., Hallberg, I. R. & Mantilleri, B. (2012). *Women, Research and universities: excellence without gender bias*. League of European Research Universities.

Mary, C., & Jonas, I. (2005). Chercheuses entre deux passions: l'exemple des biologistes. *Travail, genre et sociétés*, 14, 69–88.

Rogers, R., & Molinier, P. (2016). Les femmes dans le monde académique. Perspectives comparatives. Rennes : Press Universitaires de Rennes.

Studer, M. (2011). Inégalités de genre au doctorat : Une analyse quantitative des trajectoires d'assistantat à l'Université de Genève. Work in Progress en Etudes genre.

Swim, J. K., & Campbell, B. (2001). Sexism: Attitudes, beliefs, and behaviors. In M. Hewstone & M. Brewer (Series Eds.) and R. Brown & S. L. Gaertner (Volume Eds.), *Blackwell handbook of social psychology: Intergroup processes* (pp. 218–237). Malden, MA : Blackwell.

The Economist (2016, 3 mars). The glass-ceiling index. The best – and worst – places to be a working woman. Consulté le 16.06.2016 <http://www.economist.com/blogs/graphicdetail/2016/03/daily-chart-0>

Young, C., Curty, P., Hirt, M., Wirth-Bürgel, K. (2010). *Situation du corps intermédiaire académique. Enquête auprès des universités suisses et des EPF. Rapport final à l'intention du Secrétariat d'Etat à l'éducation et à la recherche*. Berne : Secrétariat d'Etat à l'éducation et à la recherche.

Remerciements

Brigitte Mantilleri
Fabienne Giachino
Juliette Labarthe
Ferdinando Miranda
Olivia Och
Coline de Senarclens

Impressum

Autrice : Klea Faniko
Graphisme : Marion Wyss
Achévé d'imprimer : Novembre 2016
Imprimé à Genève à 200 exemplaires, Université de Genève

[REDACTED]

[REDACTED]