

L I V E S
W O R K I N G
P A P E R
2 0 1 2 / 1 3

TITRE

Le professorat
universitaire : une sélection
générée masquée par des
critères d'excellence ?

Auteur-e-s

Farinaz Fassa et
Sabine Kradofer

Article scientifique

FNSNF

FONDS NATIONAL SUISSE
DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE

Les Pôles de recherche nationaux PRN
sont un instrument d'encouragement du
Fonds national suisse

LIVES 
Pôle de recherche national

Auteur-e-s

Fassa, F. (1)

Kradolfer, S. (2)

Résumé

Comme d'autres institutions académiques européennes, les universités suisses connaissent des changements importants et « l'excellence académique » est devenu un critère central lors de la sélection des dossiers pour les postes de rang professoral. Dans cet article, nous analyserons les critères d'excellence tels qu'ils apparaissent dans le programme Professeur.e.s boursiers.ières du FNS et les confronterons aux résultats d'une recherche sur les trajectoires de la relève académique que nous avons menée à l'Université de Lausanne. Nous montrerons comment la définition de l'excellence académique obéit à des logiques genrées qui rendent l'accès à un poste professoral plus difficile pour les femmes que pour les hommes. Nous verrons pourquoi les critères d'évaluation des sciences dures, qui sont peu à peu transférés vers les sciences humaines, renforcent les mécanismes d'exclusions des femmes des mondes académiques.

Mots clés

Carrières académiques | Inégalités sociales | Plafond de verre | Excellence académique

Affiliations des auteur-e-s

(1) Université de Lausanne

(2) Université de Genève (IEG)

Correspondance à

Farinaz.FassaRecrosio@unil.ch

* La série des Working Papers LIVES publie en ligne des travaux de recherche en cours. La révision de chaque papier est restreinte. Les auteur-e-s sont tenu-e-s responsables pour les faits et les opinions exprimées dans leurs papiers. Ces opinions ne représentent pas nécessairement celles du Pôle de recherche national LIVES.

1. Introduction¹

Comme d'autres institutions académiques européennes, les universités suisses connaissent des changements rapides et profonds. La massification des universités et l'internationalisation des carrières ont notamment contribué à créer un contexte de forte concurrence qui participe à promouvoir « l'excellence académique » comme critère central lors de la sélection des dossiers pour les postes de rang professoral, le nombre de personnes susceptibles de briguer de tels postes ayant considérablement augmenté. Malgré ces transformations profondes et comme dans d'autres contextes européens², les femmes restent très minoritaires au sein du corps professoral des différentes universités helvétiques. En 2010, elles représentaient 17% du corps des professeur.e.s et 25.5% des autres enseignant.e.s³. A l'image de ce qui se produit ailleurs en Europe⁴, dans les universités suisses, les femmes sont très nettement plus nombreuses dans certains domaines scientifiques que dans d'autres : les femmes professeures en sciences humaines et sociales constituent 28.1% de l'ensemble des professeur.e.s alors que leur proportion tombe à 9.5% dans les sciences techniques.

Une telle répartition sexuée dans les disciplines rend difficile de penser que seule l'excellence académique est à la source de telles différences et l'on se doit de constater qu'en Suisse comme ailleurs: « Although girls are generally more successful than boys at school – they less often repeat a year and obtain better results (European Commission 2008) –, when key study field choices need to be made girls often end up in literary and tertiary fields yielding uncertain professional prospects, whereas boys predominantly make their way towards scientific, technical and industrial fields from which it is generally easier to find a place in the labour market. » (European Commission, 2009 : 39). Selon une très récente publication de l'OFS, cette tendance devrait se poursuivre en ce qui concerne les corps enseignants dans les hautes écoles universitaires (HEU). Selon les scénarii les plus conservateurs, le taux de femmes professeures pourrait atteindre 24% en 2020 : « la grande disparité constatée actuellement dev[an]t demeurer avec des proportions de 73% en 2020 dans le domaine de la Santé (72% en 2010) ou de 11-12% en Technique et IT (8% en 2010) » (OFS, 2011 : 25) .

Si cette ségrégation horizontale tient à une socialisation différenciée des filles et des garçons et peut de ce fait être passible d'une analyse en termes d'auto-exclusion des femmes des domaines les plus prestigieux, elle nous semble aussi avoir des conséquences sur la manière dont l'« excellence académique » est aujourd'hui déclinée. Nous montrerons dans cet article que les critères choisis par les universités pour attester de cette « excellence » sont sexués. Inspirés notamment par les traditions des disciplines du savoir (sciences exactes et techniques) vers lesquelles les femmes, pour des raisons qui tiennent à la socialisation différentielle et à la sexuation des disciplines (Vouillot, 2007), se dirigent toujours peu, ils peuvent de ce fait saper les politiques mises en place pour la construction de (plus) d'égalité entre les femmes et les hommes dans ce champ professionnel. L'analyse des critères de l'excellence académique telle qu'elle est déclinée dans un des programmes-phares du Fonds national suisse de la recherche scientifique

(FNS), mis en place pour promouvoir des « jeunes chercheur.e.s » très prometteurs et prometteuses - le programme « Professeurs boursiers » - permettra de comprendre comment ces critères, apparemment neutres en termes de genre, peuvent se traduire par des discriminations indirectes envers les femmes du fait de l'action conjointe des structures et de l'organisation de ce monde professionnel sur des parcours de vie fortement orientés par ce que Krüger et Lévy (2001) ont nommé des « statuts-maîtres sexués ».

Pour ce faire, et après avoir tracé un rapide panorama de la structure de la recherche en Suisse, nous analyserons les critères de l'« excellence académique » tels qu'ils apparaissent dans le programme Professeur.e.s boursiers.ières du FNS et les confronterons avec la réalité d'une université helvétique, l'Université de Lausanne (UNIL), dans laquelle nous avons mené une recherche entre 2006 et 2008 pour investiguer les facteurs (structurels, organisationnels et individuels) qui rendent les trajectoires des membres de la relève propices ou non à l'accomplissement d'une carrière universitaire (Fassa et al., 2008 ; Fassa et Kradolfer, 2010)⁵. Le choix de cette université comme terrain d'observation offre des avantages particuliers : elle est la seule, avec l'université de Zürich, à se trouver dans la proximité immédiate d'une Ecole polytechnique fédérale ; sa taille l'inscrit au nombre des universités de moyenne importance en Suisse, la plupart des filières d'études y sont présentes et le pourcentage des femmes professeures y est légèrement supérieur à la moyenne helvétique (19.4% en 2010).

L'hypothèse générale de nos recherches est que les obstacles ou les facilitations pour l'accomplissement d'une carrière académique se trouvent dans les articulations entre les institutions universitaires, les politiques facultaires et scientifiques et les parcours individuels. Catherine Marry (2010) montre qu'il s'agit de dépasser le « clivage réducteur » qui oppose une approche qui se focalise sur les femmes à une perspective qui se préoccupe exclusivement des mondes professionnels. Les axes de nos recherches se sont ainsi placés au croisement des travaux traitant de la sociologie de l'entreprise et de ceux qui modélisent les parcours de vie des individus, mettant en lumière certaines structures sous-jacentes à ce que les individus décrivent comme des « choix ». Les sociologues du parcours de vie ont en effet souligné l'importance de considérer les vies individuelles comme des tous constitués de séquences temporelles de participations sociales interdépendantes (Lévy, 1991; Lévy et al., 2005 ; Joye et Bergmann, 2004). Elles et ils ont aussi mis en lumière l'existence d'effets cumulatifs qui se développent à partir de différents points des trajectoires de vie (Sapin et al., 2007). Le dispositif de cette recherche mêlait entretiens compréhensifs (une cinquantaine d'entretiens auprès de membres de la relève et des autorités facultaires ont été enregistrés et retranscrits) et analyses statistiques de données compilées par d'autres (bases de données fournies par le centre informatique de l'UNIL) ou construites grâce aux réponses au questionnaire (N=1008) que nous avons adressé à toutes les personnes qui, à un titre ou un autre, ont fait partie de la relève⁶ universitaire lausannoise entre 1990 et 2006. L'analyse des données sur une période de 15 ans a par ailleurs permis que la question des carrières soit abordée dans sa dimension temporelle et que puissent être pris en compte les avantages et inconvénients cumulatifs qui marquent les trajectoires individuelles des personnes. Une telle perspective permet de mieux comprendre comment des critères en apparence

neutres s'articulent différemment selon le sexe des personnes et les conditions dans lesquelles ils et elles sont amené.e.s à évoluer. Cet article focalise ainsi son propos sur les relations qui se jouent dans ce cadre entre des politiques scientifiques et le contexte effectif dans lequel femmes et hommes travaillent dans le milieu académique.

2. Contexte et structure de la recherche en Suisse

2.1 le paysage universitaire helvétique

Avant toute chose, il convient de préciser qu'aucune structure universitaire exclusivement consacrée à la recherche, tel le CNRS en France, n'existe en Suisse. Ceci implique que, hormis les laboratoires privés qui offrent des débouchés aux chercheur.e.s en chimie et dans certaines sciences techniques, l'ensemble de la recherche fondamentale se déroule dans les universités et hautes écoles. Tout.e chercheur.e y est tout à la fois un.e enseignant.e-chercheur.e et aucun autre cadre ne permet aux personnes ayant effectué un doctorat de poursuivre leurs travaux scientifiques de haut niveau. Le paysage universitaire helvétique est composé de dix universités cantonales (Bâle, Berne, Lucerne, Saint-Gall, Zurich, Genève, Lausanne, Neuchâtel, Fribourg et Lugano) et de deux Ecoles polytechniques fédérales (Lausanne et Zurich). D'autres institutions sont aussi actives dans le domaine de la recherche appliquée et de l'enseignement, comme les sept Hautes Ecoles Spécialisées (HES) : Berne, Lucerne, Suisse orientale, Nord-ouest de la Suisse, Suisse italienne, Suisse occidentale et Zurich. Nous nous focalisons ici sur les universités cantonales et les EPF, puisque ce sont les institutions considérées comme dépositaires de l'excellence et en compétition sur le marché académique international. Il faut toutefois garder à l'esprit la forte fragmentation du paysage universitaire suisse qui est régi – en l'absence d'un modèle national – par une très grande diversité des règles locales, notamment cantonales. A titre d'exemple, on peut signaler le fait que les étapes de la carrière présentent des différences importantes entre les établissements alémaniques (plus proches du modèle allemand) et romands (plus proches du modèle américain) : si la thèse d'habilitation est l'une des conditions nécessaires pour candidater à un poste professoral dans la région germanophone, elle n'est pas délivrée ni exigée dans les universités romandes. Les différents statuts et titres ne sont pas non plus harmonisés au niveau national ou correspondent à des fonctions différentes selon les universités.

2.2 La recherche en Suisse

En 2008, les dépenses consacrées aux activités de recherche et de développement (R-D) représentaient 3,01% du PIB (16.3 milliards) et la majeure partie du financement – soit 73,5% - provenait du secteur privé, alors que les hautes écoles s'arrogent près du quart (24.2 %) des dépenses totales (Plaza Chardon et Sollberger, 2010 : 7-8). Durant cette même année, le FNS a encouragé des projets de recherche à hauteur de 662 millions de francs, desquels un peu plus de 57 millions ont été attribués au programme Professeur.e.s boursiers.ières qui nous intéresse ici (voir Rapport annuel 2008). Ces investissements font du FNS « la principale institution d'encouragement de la recherche en Suisse. Sur mandat de la Confédération, il encourage toutes les disciplines scientifiques, de la philosophie à la biologie, des nanosciences à la médecine »⁷. L'on

comprendra ainsi mieux la relation entre des décisions prises en son sein et les politiques scientifiques helvétiques.

Le FNS encourage la recherche scientifique (libre et orientée) ainsi que la relève académique au travers de différents instruments qui se regroupent essentiellement dans deux catégories : le financement de projets et d'équipes de recherche (au sein desquelles des bourses doctorales et post-doctorales sont subventionnées) et l'encouragement individuel de personnes dans lequel s'inscrit depuis 1999, le programme de Professeur.e.s boursiers.ières qui capte plus de la moitié des ressources allouées à cette catégorie de subsides. Selon le « [...] Message du Conseil fédéral (2008-2011), le programme des Professeurs boursiers continuera [...] de constituer le pilier de la politique d'encouragement de la relève du FNS (Conseil fédéral 2007 : 72) » (Goastellec et al., 2007 : 27).

3. Le programme de Professeur.e.s boursiers.ières du FNS

Le programme de Professeur.e.s boursiers.ières alloue des subsides *ad personam*, qui s'élèvent au maximum à 1.6 million pour 4 ans (avec prolongation de 2 ans possible), pour environ 30 personnes chaque année. Ce programme, qui a débuté en 1999, fait suite à un autre instrument de soutien aux enseignant.e.s-chercheur.e.s : le programme « relève » de la Confédération qui s'est déroulé entre 1992 et 2004 et qui visait à financer des postes d'assistant.e.s (doctorant.e.s), de maître-assistant.e.s (junior postdoc) et de professeur.e.s assistant.e.s (voir Felli et al., 2006 pour une description de ce programme). Prioritairement conçu pour repourvoir les postes professoraux que le départ à la retraite massif des professeur.e.s en activité laisserait vacants au tournant du millénaire, ce programme répondait à une nécessité conjoncturelle bien particulière. A la suite à l'entrée en vigueur de la nouvelle Loi sur l'aide aux universités (LAU) du 8 octobre 1999, l'essentiel de ses attributs ont été transférés vers le programme Professeur.e.s boursiers.ières. Celui-ci est cependant d'une autre nature et il obéit à une logique plus « concurrentielle » et plus proche du New Public Management que le précédent, puisqu'il soutient des personnes et non des postes, comme cela était le cas dans le cadre du programme « relève ».

En raison de la plus grande marge d'autonomie octroyée aux professeur.e.s boursiers.ières de toutes les disciplines qui peuvent choisir leur institution d'accueil dans une université helvétique, mener leurs propres recherches sans se soucier des politiques facultaires et engager librement les membres de leur équipe durant une période de 4 à 6 ans, des chercheur.e.s constatent que cet instrument a contribué à redistribuer le pouvoir de conduite, auparavant aux mains des seules universités et facultés, et à augmenter ainsi la compétition entre les acteurs institutionnels. Ainsi, Merz (2009) met l'accent sur le fait qu'à la différence des autres nominations, le programme Professeur.e.s boursiers.ières ne vise pas à combler une place laissée vacante au sein d'une université. On assiste donc à la disparition du « double ajustage exigé par les universités – concernant le profil du poste (domaine de spécialisation, discipline) et le contexte social (collège [des professeurs]) – comme critère *sine qua non* de réussite pour une [nomination] professorale » (Merz, 2009 : 24)⁸. Ce sentiment d'une nomination plus détachée des contingences locales nous a aussi été rapporté dans le cadre de la recherche REUNIL par

une personne nommée à un tel poste : « J'ai trouvé que la procédure de sélection pour les postes de professeur.e.s boursiers et boursières était une procédure qui m'a redonné confiance à ce moment-là, mais qui était moins de la cooptation, ça ne veut pas dire que ça n'existait pas, mais nettement moins que dans les autres procédures et dans les autres systèmes que j'avais vécus. Là je me suis dit : voilà l'université est en train de se ré-interroger sur ses pratiques. » (F, 63)⁹.

Conçu pour attirer ou réintégrer des scientifiques prometteurs.euses – *brain (re)gain* – (Leresche et al., 2009), ce programme a pour effet d'internationaliser le marché académique et de redistribuer l'autonomie conférée par la confédération (Bashung et al., 2011). De ce fait, ce programme est parfois perçu comme une intervention de la Confédération dans les nominations (même s'il ne s'agit que de contrat à durée déterminée) au sein des universités qui étaient jusque là les seules autorités de nomination à des postes professoraux et qui mettaient au concours les postes en fonction de leurs seuls besoins en termes d'enseignement et de recherche, et non en termes de profils scientifiques individuels à soutenir. Dans le cadre des procédures de nomination, l'objectif du FNS est de rester souverain afin de n'évaluer les dossiers que sur la qualité scientifique des postulant.e.s sans que les intérêts locaux des universités n'entrent en jeu. De plus, ces postes sont avant tout tournés vers la recherche (80% du temps de travail), l'enseignement ou les activités cliniques ne représentant qu'une faible part des activités que les bénéficiaires doivent développer au sein de l'université d'accueil. Un rapport d'évaluation de ce programme a été commandé à l'Observatoire Politique, Science et Société de l'UNIL en 2006 (Goastellec et al., 2007). Il montre que 83% des bénéficiaires de la première mise au concours avaient été nommé.e.s professeur.e.s (Goastellec et al., 2007 : 103) alors que le *tenure track* n'est pas automatique, afin de rendre aux universités leur pleine marge de manœuvre en termes de gestion et de nomination de leur personnel. Le pourcentage de femmes parmi les 444 bénéficiaires s'élevait ainsi pour la période 2000-2011 à 28%¹⁰, le FNS s'étant fixé comme objectif d'arriver à un taux d'au moins 30%.

Le taux de femmes sélectionnées pour ce programme et la presque réalisation des objectifs chiffrés semblent montrer que ce type de programme, du fait de l'attribution de l'expertise des dossiers à une instance externe à l'université d'engagement, peut favoriser la relève féminine dans les universités et de ce fait limiter les mécanismes (auto-) exclusion des femmes. Il pourrait ainsi participer à relever le faible pourcentage de femmes dans les positions supérieures des hiérarchies académiques (16.4% de professeures stables en 2009¹¹, et ceci bien qu'elles soient depuis 2001 majoritaires au sein de la population estudiantine helvétique globale. Or, comme le montrent Bakouche et al. (2009) qui se sont demandé.e.s pourquoi le processus de féminisation de l'École des Hautes Etudes en Sciences Sociales (EHESS) à Paris avait régressé après un démarrage qui semblait très prometteur, « des procédures de recrutement et de promotion statistiquement non discriminatoires peuvent malgré tout freiner la féminisation dès lors que les réseaux institutionnels d'accès encouragent moins les femmes à candidater [...], plusieurs voies d'ascension pouv[ant] coexister et présenter des obstacles variables et mobiles à la progression des femmes (en fonction des trajectoires, de l'activation des réseaux et des mobilisations. » (2009 : 273). Dans le même sens, nos résultats montrent

(Fassa et Gauthier, 2010), par exemple que les carrières internes (qui incluent des formes de promotions déguisées) présentent un plus haut taux de féminisation que celles qui se construisent sur la base de recrutements fortement internationalisés.

Bien que ses auteur.e.s n'en fassent pas toujours explicitement mention, ces éléments se retrouvent en partie dans l'évaluation faite du programme Professeur.e.s boursiers.ières en 2006 puisque « [...] quatre profils de bénéficiaires, qui expriment la pluralité des trajectoires conduisant à l'excellence scientifique » (Goastellec et al., 2007 : 5) ont pu être distingués. Un premier groupe [23% des bénéficiaires] se compose essentiellement d'hommes étrangers dont les trajectoires sont fortement internationalisées et ils sont surtout actifs dans sciences techniques, exactes et naturelles. Le deuxième groupe [38%], est aussi masculin et il « représente une relève nationale en sciences expérimentales ainsi qu'en sciences économiques et droit ». Le troisième groupe est quant à lui exclusivement féminin [14%] « et se caractérise par un âge moyen inférieur aux autres groupes. Les étrangères y sont surreprésentées et, à l'exception des sciences humaines et sociales, tous les domaines sont concernés ». Le dernier groupe est mixte et il est principalement composé « de chercheur.e.s suisses travaillant dans les domaines des sciences humaines et sociales [25% des bénéficiaires] » (Goastellec et al., 2007 : 6). La proportion des femmes parmi les professeur.e.s boursiers.ières reflète la ségrégation horizontale selon laquelle elles sont fortement représentées en sciences humaines et sociales, moins présentes dans les sciences exactes, les sciences naturelles, la médecine et la pharmacie et très peu actives en sciences économiques, en droit et dans les sciences techniques.

4. Le programme de Professeur.e.s boursiers.ières comme exemple à suivre

Outre le poids du programme Professeur.e.s boursiers.ières au sein du FNS, il faut relever le fait que ce programme est perçu dans bon nombre d'universités comme étant un exemple à suivre. Ainsi, parallèlement à sa mise en place, on constate que le CSST qui « est l'organe consultatif du Conseil fédéral pour les questions relevant de la politique de la science, des hautes écoles, de la recherche et de la technologie »¹², conseille la mise en place de postes de type professeur.e boursiers.ières, mais en les assortissant d'une nomination conditionnelle – *tenure track* – afin de pouvoir offrir des conditions de travail permettant d'attirer et/ou de conserver les meilleur.e.s professeur.e.s juniors en Suisse (CSST, 2001). Dans les faits, de manière pionnière, l'École polytechnique fédérale de Lausanne (EPFL) se dotera dès 2000 d'un programme de professeur.e assistant.e en *tenure track*, imitant ainsi le modèle des pays anglo-saxons, avant d'être suivie par les autres universités du pays. Des entités privées de soutien à la recherche, telles que la Fondation de Famille Sandoz¹³, ont aussi revu leurs programmes pour y inclure des mécanismes de ce type. Depuis 2008, l'Université de Genève a mis sur pied un instrument uniquement destiné aux femmes, le programme « Boursières d'Excellence » afin de leur permettre d'être nommées maître-assistantes durant trois années pour préparer le dépôt d'un projet de Professeur.e.s boursiers.ières au FNS dans des conditions de travail similaires à celles qui sont prévues par ce programme, c'est-à-dire avec une diminution importante des tâches d'enseignement au bénéfice de la recherche. Les similitudes entre les logiques des Professeur.e.s boursiers.ières du FNS et les

professeur.e.s assistant.e.s est en outre flagrante lorsque l'on sait que dans la majorité des universités, les détenteurs.trices d'un poste de Professeur.e.s boursiers.ières du FNS se sont vu.e.s attribuer le statut de professeur.e assistant.e au sein de leur institution d'accueil et qu'elles et ils apparaissent par conséquent dans les statistiques au sein de cette catégorie professionnelle.

Par ailleurs, certains acteurs et actrices du paysage scientifique suisse affirment que les programmes de *tenure track* sont bénéfiques pour les carrières féminines. Ainsi, Charles Beer, le conseiller d'Etat chargé du Département de l'instruction publique, de la culture et du sport du Canton de Genève annonçait dans une allocution le 12 novembre 2004 que : « L'université a proposé au département de l'instruction publique de créer la nouvelle fonction de 'tenure track' permettant de promouvoir des jeunes scientifiques prometteurs; qui permettra de mieux promouvoir les femmes dans la carrière académique »¹⁴. En outre, le site web du bureau de l'égalité de l'Université de Genève présente le *tenure track* en ces termes :

« La 'Prétitularisation conditionnelle' (ou 'Tenure Track') est la possibilité pour un.e professeur.e débutant.e d'être nommé.e comme professeur.e assistant.e pour une durée limitée de 4 à 6 ans au maximum, avec la quasi-garantie d'une promotion à un poste de professeur.e permanent.e (Professeur.e ordinaire ou Professeur.e adjoint.e) si il ou elle répond à des conditions définies au départ. L'évaluation est généralement conduite par une commission.

Parmi les avantages, notons la possibilité de planification de la carrière, ainsi que l'autonomie (durant les années 'd'essai') et la transparence de l'évaluation. Pour les femmes, ce type de fonctionnement est favorable, vu qu'il prévoit généralement un temps de pause pour la maternité, de plus il contre l'engagement par la bande, entre 'camarades masculins' ».¹⁵

De par sa valorisation de l'excellence précoce, le programme Professeur.e.s boursiers.ières est présenté comme favorable aux femmes car il permet de désynchroniser les impératifs de la carrière des questions liées à ce qu'il est convenu d'appeler l'« horloge biologique¹⁶ » et à l'éventuelle volonté de construire une famille. Quant aux *tenure tracks*, ils sont signalés comme positifs pour les carrières féminines, sans que l'on ne sache très bien pourquoi, si ce n'est de permettre un temps de pause pour la maternité et la rupture des stratégies de nomination par consensus.

Ainsi, les programmes de Professeur.e.s boursiers.ières au FNS, tout comme les nominations en *tenure track* – par exemple à l'UNIL en 2011, les femmes constituent 45% du corps des professeur.e.s assistant.e.s, 19% des professeur.e.s associé.e.s et 15% des professeur.e.s ordinaires – sont associés à un soutien aux profils féminins ; il faut en rappeler quelques traits centraux avant de nous interroger sur la vision des carrières et sa dimension genrée : tous deux maintiennent les personnes en position précaire pour plusieurs années et exigent de ce fait des femmes qu'elles fassent la preuve qu'elles sont aussi excellentes, sinon plus, que les hommes et qu'elles possèdent l'« étoffe du chercheur », dont Stengers rappelle la dimension genrée : « L'« étoffe » qui fait le 'pilote d'essai', sa grandeur, me semble avoir le trait constitutif d'une catégorie 'genrée' au sens

où, contrairement aux grandeurs de Boltanski et Thévenot, elle est définie par la négative, c'est-à-dire ne fait pas 'cité', mais définit bien plutôt un contraste binaire et hiérarchisant qui définit le genre supérieur comme non marqué. On ne sait pas ce qui fait un bon pilote. Ceux qui sont marqués sont ceux qui se sont tués. Le crash témoigne de ce qu'ils manquaient de ce que les autres possèdent. Mais il importe également de souligner que l'étoffe que l'on a, ou que l'on n'a pas, est une construction au sens fort, au sens où une construction 'fait tenir ensemble', où elle implique un ethos, où elle produit un rapport particulier à soi et aux autres » (2010 : 27).

5. L'excellence selon le programme Professeur.e.s boursiers.ières

Les éléments qui sont présentés comme déterminants pour attester de l'excellence d'un dossier sont l'autonomie et la capacité à diriger une équipe de recherche dans le cadre d'une problématique librement choisie, l'importance scientifique des projets de recherche déjà réalisés ainsi que des publications qui leur sont liées. Mais des critères moins académiques apparaissent aussi, comme l'importance de l'âge et la rapidité avec laquelle les candidat.e.s aux Professeur.e.s boursiers.ières se sont acquitté.e.s des tâches inhérentes à la carrière académique (obtention de la thèse de doctorat – ou d'habilitation dans la partie germanophone de la Suisse – et réalisation d'une recherche postdoctorale, si possible à l'étranger). La recherche de « jeunes » chercheur.e.s (au sens biologique du terme) était évidente jusqu'en 2008 puisque le règlement du programme prévoyait que les candidat.e.s ne devaient pas avoir plus de 40 ans. Il est particulièrement intéressant dans ce contexte de noter qu'entre 2002 et 2007, le FNS avait supprimé la limite d'âge biologique pour les candidatures féminines¹⁷ à d'autres programmes de soutien à la relève académique, comme par exemple pour les instruments de soutien aux doctorant.e.s et aux postdoctorant.e.s mais pas pour le programme des Professeur.e.s boursiers.ières. Selon les responsables des décanats que nous avons rencontrés dans le cadre de notre recherche à l'UNIL, les professeur.e.s assistant.e.s de cette institution sont nommé.e.s vers 28-30 ans en *tenure track*, ce qui signifie qu'elles et ils deviendront professeur.e.s ordinaires avant 35 ans de sorte que « la carrière se joue en 7-8 ans après le doctorat » (E1)¹⁸. La vitesse à laquelle se font les thèses et les carrières semble liée à des critères de compétitivité : « la compétition est terrible, donc il s'agit d'aller vite, d'aller fort, et on n'a pas le temps d'attendre et de mûrir » (F2). Lors des entretiens que nous avons menés en 2006 à l'UNIL, la nécessité de faire rapidement carrière durant la trentaine l'emporte largement puisque, comme nous le disait un membre du décanat : « Au moment où on stabilise, où on recrute quelqu'un sur un poste de rang professoral ou de maître d'enseignement et de recherche, la personne doit avoir le niveau. Bon. Alors, par expérience je sais qu'on recrute assez peu les personnes qui ont 55 ou 60 ans. [...] On peut discuter des avantages et des inconvénients de cette procédure de *tenure track*, elle avait précisément pour fonction de permettre à des personnes qui sont nouvellement inscrites dans la carrière académique et qui sont biologiquement jeunes de pouvoir être concurrentielles par rapport à des dossiers de chercheurs avancés, de personnes établies déjà de longue date dans la carrière. Ce qui fait que la fenêtre de tir pour ces personnes-là, elle est entre 35 et 40 ans, après on devient trop vieux. Puis, avant on est trop jeune quoi, parce qu'on n'a pas... Bon alors c'est vraiment assez restrictif comme fenêtre de tir.

Je sais qu'à l'EPFL, [...] pour les postes en *tenure track*, ils ont fixé une limite à 35 ans. C'était le cas pour les professeurs boursiers, maintenant je crois qu'ils sont revenus en arrière, mais c'était 40 ans »¹⁹ (C1).

Depuis 2008, c'est la limite d'âge académique qui est prise en considération et les candidat.e.s aux postes de Professeur.e.s boursiers.ières doivent pouvoir justifier de deux ans au minimum et neuf ans au maximum d'expérience de recherche postdoctorale. Il est donc logique que les âges biologiques des bénéficiaires des subsides de Professeur.e.s boursiers.ières analysés dans le rapport d'évaluation pour 2000-2005 soient bas et fassent la preuve de la précocité des blénéficiaries. Ainsi, « L'âge des bénéficiaires des 6 premières vagues du programme [...] s'établit en moyenne à 37 ans. Il est un peu plus élevé chez les femmes (38.6 ans) que chez les hommes (36.3) » (Goastellec et al., 2007 : 44) et « En moyenne, les bénéficiaires avaient, au moment du début du subside, une thèse depuis 7.3 ans, l'âge moyen de l'obtention du doctorat s'établissant à 29.6 ans » (Goastellec et al., 2007 : 47) alors que « La comparaison de l'âge moyen d'obtention de la thèse de l'ensemble des docteurs en Suisse avec celui des bénéficiaires met en évidence la précocité de ces derniers, qui ont obtenu leur doctorat 3.4 ans plus tôt que la population générale des docteurs (pour les années 2000-2005) » (Goastellec et al., 2007 : 48). C'est ainsi que l'installation de modèles concurrentiels et compétitifs de production des savoirs sur les « marchés académiques » ou les « marchés des universitaires » (Musselin, 2005) privilégie le profil des météores (cf. Marry 2010 ou de l'excellence précoce chez Goastellec et al., 2007), « plus disponibles que d'autres au virus de l'excellence » (Joseph 2009 : 31) et peut-être plus susceptibles, dans l'optique du FNS et des autorités facultaires, de devenir ultérieurement des « entrepreneurs du savoir » (Kleiber, 1999) du fait de leur jeunesse au moment de leur première nomination à un poste professoral.

Ainsi, les bénéficiaires des subsides de Professeur.e.s boursiers.ières proposent une image de l'excellence que les facultés suivent d'autant plus volontiers qu'elle correspond à leur tradition disciplinaire. Or, le modèle des météores est à l'heure actuelle surtout privilégié dans les sciences exactes et naturelles qui ont pour tradition des thèses réalisées dans le cadre d'équipes de recherche fortement structurées autour d'un projet commun et dont la réalisation est financée par les subsides – ou des mandats d'autres organismes – attribués à un senior. Dans ce type de structure de recherche en compétition pour augmenter leur *impact factor*, les doctorant.e.s collaborent pour produire collectivement un savoir dont l'orientation a été décidée par les professeur.e.s qui ont obtenu les fonds et s'inscrivent dans des hiérarchies qui s'arrangent très bien du découpage. Cette organisation de la recherche a par ailleurs un effet extrêmement favorable sur le nombre des publications puisque les différents membres des équipes écrivent à plusieurs mains et en se répondant les uns aux autres dans des processus qui contribuent à maintenir les indices de citations à des niveaux élevés. En outre, les chercheur.e.s juniors y bénéficient de l'association avec les professeur.e.s qui encadrent leurs travaux particuliers dans le cadre de projets de plus vaste envergure. Ils et elles apprennent ainsi les règles formelles et informelles du métier et entrent dans des réseaux qui favorisent la diffusion de leurs publications.

Cette tutelle par les seniors est moins habituellement accordée aux femmes comme le montrent Leemann et al. (2010) dans une recherche sur le FNS, Dafflon Nouvelle (2006) à propos de la Faculté des sciences économiques et sociales de l'Université de Genève ou encore Backouche et al. (2009) concernant l'EHESS. Or, l'insistance mise par le FNS avant tout sur le dossier scientifique comme critère d'attribution des subsides de Professeur.e.s boursiers.ières, et surtout le type de mesures proposées pour en évaluer la qualité (« publications dans des revues scientifiques de haut niveau»), correspondent d'une part à des filières d'études peu féminisées (ségrégation horizontale) et d'autre part à des méthodes qui privilégient souvent les approches quantitatives et expérimentales donnant lieu à des publications sous la forme de textes relativement courts, tels que les articles scientifiques. Des démarches différentes comme c'est le cas pour les travaux de recherche en sciences sociales et humaines – qui portent parfois sur des dimensions très locales (histoire suisse, littérature romande, etc.) – et qui diffusent leurs résultats sous la forme de monographies, comme c'est le cas pour les historien.ne.s ou les travaux d'anthropologie, se trouvent de ce fait relégués dans une catégorie moins prestigieuse et ouvrant moins largement la porte sur ces profils d'excellence. A ce titre, et de manière révélatrice, Goastellec et al. relèvent d'ailleurs que la figure de la chercheuse précoce « existe dans tous les domaines sauf celui des sciences humaines et sociales » (2007 : 54).

Une telle affirmation permet de saisir une dimension bien particulière du *leaky pipeline*, celle qui rend ses fuites d'autant plus importantes que la filière est féminisée. Ainsi, notre recherche à l'UNIL a montré que la proportion des femmes nommées dans les facultés où elles étudient très majoritairement ne se distingue fondamentalement pas de celles dans lesquelles elles sont nettement moins nombreuses. Un plafond de verre y existe mais il arrête leur carrière plus tardivement que dans des facultés dont les effectifs étudiantins sont plus masculins, ce qui contribue probablement au fait que le sentiment d'insatisfaction soit particulièrement fort dans la faculté qui comprend la plus grande proportion de personnel féminin, la faculté des sciences sociales et politiques. Studer (à paraître) aboutit à un constat similaire dans sa thèse de doctorat sur l'Université de Genève. Examinant longitudinalement les trajectoires des carrières des assistant.e.s-doctorant.e.s genevois.e.s, il constate que les femmes sont dès leur engagement dans une situation moins favorable que les hommes (leur taux d'activité est plus bas en moyenne) et que ce désavantage se creuse au fil de la carrière dans l'université. Il relève également, et ce point est essentiel, que les filières les plus féminisées sont les lieux de la compétition est la plus intense, qui aboutit souvent à ce que les femmes qui restent dans le monde académique s'y maintiennent sur des postes non-professoraux alors que les hommes s'inscrivent plus aisément dans les filières d'excellence qui mènent aux postes de professeur.e.s.

Plusieurs raisons peuvent être invoquées pour expliquer cette situation. Elles tiennent pour certaines à des traditions disciplinaires et pour d'autres aux « scripts sexués » (Le Feuvre et Lapeyre, 2005) qui s'attachent aux professions savantes. L'organisation du travail et de la recherche laisse par ailleurs voir qu'à l'UNIL, les postes de post-docs des facultés masculinisées sont plus nombreux et que leurs bénéficiaires y disposent de plus de temps pour construire un dossier scientifique solide, leur permettant ensuite de

postuler pour les postes professoraux : les résultats de notre recherche montrent que les charges d'enseignement sont ainsi beaucoup moins lourdes dans les facultés où les effectifs masculins sont les plus importants, laissant d'autant plus de temps pour des activités de publication. On peut en outre rappeler que nos données permettent justement de voir des différences particulièrement nettes en ce qui concerne les taux d'activité des femmes et des hommes à ce moment-clé des carrières, les premières devant plus souvent se contenter (ou cumuler) des postes à temps partiel dont un.e des responsables facultaires dit très explicitement qu'il « s'agit d'un suicide académique », l'évaluation finale des dossiers se faisant *in fine* sans que les conditions de la production scientifique des personnes soit prise en considération.

Il semble donc que l'organisation de travail que constitue le monde académique soit en partie responsable de la rareté des femmes au sommet des hiérarchies universitaires. Loin d'en avoir conscience, les autorités universitaires tendent à décrire les difficultés spécifiques rencontrées par les femmes comme le résultat d'une socialisation antérieure qui les amène à ne pas correspondre au profil des postes professoraux. Invoquer ce type de raisons revient à notre avis à une déresponsabilisation de l'université en tant qu'organisation professionnelle et surtout à la retraduction d'une question qui devrait se poser en purs termes d'égalité en problème des femmes. Un tel tour de passe-passe tend à faire oublier la place que les « scripts sexués », qui forment des « modèles stéréotypés du 'prototype' de référence dans [un] segment de la profession » (Le Feuvre et Lapeyre, 2005 : 112), prennent dans les attentes que les personnes en place ont à propos des postulant.e.s. En ce qui concerne le monde académique, et comme pour d'autres professions très qualifiées et prestigieuses, ces scripts sexués postulent qu'une disponibilité totale à sa profession doit former le cœur des qualités des candidat.e.s à la carrière académique. Or cette qualité ferait par définition défaut aux femmes qui, selon les entretiens qui nous avons menés, sont avant tout pensées comme des mères (réelles ou potentielles) et peu susceptibles de ce fait de pouvoir donner l'entier d'elles-mêmes à leur métier. L'insistance sur la rapidité de réalisation des thèses dit assez la nécessité de l'engagement dans la profession, engagement qui ne peut passer que par la délégation des activités de la vie quotidienne à d'autres personnes. Se profilent ainsi des sélections qui ont leurs sources dans les possibilités sociales et financières des personnes à déléguer ces tâches à d'autres : la conjointe des hommes engagés dans le monde académique et/ou une femme engagée pour faire face aux contingences quotidiennes. Les analyses des trajectoires de la relève lausannoise que nous avons effectuées (Fassa et Gauthier, 2010) montrent d'ailleurs que le mariage et la parentalité sont des facteurs favorisant le recrutement des hommes dans les carrières que nous avons décrites comme ascendantes et durables, tandis que pour les femmes le capital culturel et social doit s'accompagner d'un capital économique qui leur permet d'échapper au travail de gestion de la vie quotidienne.

Si les femmes universitaires sont appréhendées en les pensant avant tout comme des mères (réelles ou potentielles), la question de la paternité (réelle ou potentielle) des hommes n'est que très rarement évoquée. Par conséquent les difficultés de la carrière académique et les « retards » attribués aux femmes sont présentées en partant de cette vision. Or, les réponses que nous avons obtenues au questionnaire (N=1008) diffusé à

l'UNIL montrent que les femmes travaillant dans cette université ne sont aussi des mères que dans une proportion très minime en comparaison avec les moyennes nationales. L'explication à leur moindre succès professionnel ne peut donc se trouver dans ce facteur. En effet, seules 37.2% des 427 femmes de notre population ont un ou plusieurs enfants, alors que les hommes sont pères dans une proportion bien plus importante (51.2% ; N=566). De plus, loin de subordonner leur carrière professionnelle à des choix de vie familiaux, les femmes disent significativement plus que les hommes faire dépendre leurs choix de vie privée des impératifs de la carrière : à la question « Envisagez-vous d'en avoir [des enfants] ? » qui tentait de mesurer la perception de la relation entre carrière et famille, les femmes disent de manière significativement plus nette que les hommes (Khi2(1) =17.95 ; N=612 p<.001) modifier leurs projets de parentalité pour des raisons professionnelles (« Oui, mais plus tard pour des raisons professionnelles » : 17.6% ; « Non, pour des raisons professionnelles » : 3%), (respectivement 9% et 2.1% pour les hommes). Ces résultats montrent que, loin de faire dépendre leur vie professionnelle de leur vie privée et familiale, les femmes de l'UNIL construisent plus que les hommes des stratégies professionnelles qui tentent d'adapter leur vie privée aux impératifs de la profession d'universitaire. Ils suggèrent aussi une sensibilité accrue des femmes à l'articulation entre vie professionnelle et vie privée, sensibilité qui se traduit par les réponses données à la question touchant à la perception de la relation entre vie de couple et accomplissement professionnel. Si les répondant.e.s considèrent très majoritairement le « fait de vivre avec une ou des autres personnes » comme un « avantage » (respectivement 84% des hommes et 77.8% des femmes), les femmes sont significativement (Khi2(1)=5.79 N=925 p=.016) plus divisées que les hommes sur cette question. Il y a donc lieu de constater que les femmes de notre population perçoivent avec plus d'acuité que les hommes les difficultés de concilier vie familiale et vie professionnelle et que cette dernière influe grandement sur leurs choix dans le domaine privé.

6. Conclusion

L'évaluation de la qualité scientifique des candidatures aux subsides de Professeur.e.s boursiers.ières se faisant en comparant des dossiers issus de disciplines et d'ancrages régionaux différents, on constate que leur évaluation est effectuée en se basant sur des critères d'excellence plaqués sur ceux qui régissent les sciences de la matière et du vivant et qui tendent à s'imposer peu à peu à toutes les disciplines, y compris les sciences sociales et humaines.

Les catégories dont fait mention le rapport d'évaluation de ce programme par Goastellec et al. (2007) montrent ainsi que la norme implicite de l'excellence renvoie aux spécificités des sciences du vivant et de la matière. Sont dites « précoces » les seules chercheuses qui ont obtenu leur thèse avant trente ans, alors que celles qui appartiennent au profil « classique » de « chercheuses suisses travaillant dans le domaine des sciences humaines » ne sont pas distinguées par ce qualificatif. Or, elles ne constituent pas loin de 50% de l'ensemble des bénéficiaires de ce groupe, dans lequel le différentiel entre la moyenne d'âge au doctorat de ces professeur.e.s boursiers.ières et la moyenne nationale

est le plus élevé : -5.1 ans pour les professeur.e.s boursiers.ières en sciences humaines et sociales et -3.4 ans pour l'ensemble des professeur.e.s boursiers.ières.

C'est ainsi que la publication d'ouvrages scientifiques est de moins en moins valorisée face à la nécessité de publier des articles scientifiques dans des revues présentant des facteurs d'impact élevés. Il est aussi de plus en plus difficile de prétendre à une carrière au sein de l'académie lorsque le parcours d'un.e candidat.e a connu des hésitations, des bifurcations, voire des réorientations ou des expériences professionnelles hors du milieu académique. La mobilité est devenue une nécessité alors qu'elle n'apparaissait « que rarement [comme] un critère d'excellence explicite dans les commissions de nomination universitaires des sciences sociales et humaines » (Merz, 2009 : 25). Comme le spécifie cette auteure un peu plus loin, au final : « le FNS s'oriente vers une norme comparative multidisciplinaire et il s'aligne tendanciellement sur une pratique d'évaluation établie pour les sciences de la nature qui signifie que s'opère pour les sciences sociales et humaines un déplacement par rapport aux modèles établis » (Merz 2009 : 25). En s'inspirant des logiques du New Public Management, le programme Professeur.e.s boursiers.ières s'adresse donc à un nouveau type de chercheur.e dont le profil rend compte des mutations auxquelles le monde académique est confronté, puisqu'ils et elles peuvent être considéré.e.s comme « entrepreneurs du savoir » c'est-à-dire « de jeunes chercheurs mobiles, capables de s'imposer face à la concurrence et aptes par la suite tant à poursuivre une carrière universitaire qu'à assumer une activité de haut niveau hors des universités » (Kleiber, 1999 : 134). Reprenant à son compte l'idéal wébérien du savant (Weber, 2003) - notamment en ce qui concerne l'impératif de disponibilité totale, il le remodèle mais en conservant ses référents androcentrés. Ce profil est loin de correspondre majoritairement à celui des femmes qui travaillent *effectivement* dans le monde académique helvétique et qui, il faut le rappeler, sont surtout actives, dans le domaine des sciences sociales et humaines. Il est aussi loin de permettre plus d'égalité de manière globale puisqu'il s'enracine dans des logiques de domination qui assure la pérennité des rapports de pouvoir d'un groupe sur un autre, exigeant des membres du groupe minoritaire qu'ils s'adaptent aux normes et exigences du groupe majoritaire. Il est frappant de ce point de vue de constater que l'internationalisation du marché des universitaires ne se fait pas en direction du sud (à l'exception du Japon et de la Corée) et que les professeur.e.s étrangers.ères recruté.e.s à l'UNIL durant la période que nous avons étudiée viennent majoritairement des pays anglo-saxons. Les profils internationaux des professeur.e.s boursiers.ières ne sont guère différents de ce point de vue.

Au final, et comme nous l'avons montré dans la recherche REUNIL « La brutalité de l'exclusion [des femmes des carrières académiques] se mesure ainsi à celles des sacrifices qui ont été consentis pour rester dans la course, et faire la preuve de son excellence : les exigences du monde scientifique sont en effet telles que les personnes ont souvent dû organiser leur vie privée (report de la parentalité pour des motifs professionnels par exemple) et leurs engagements (mobilité internationale et rupture des liens existants) pour y répondre. » (Fassa, 2010 : 15). Elles ont tenté comme le dit Stengers de faire la preuve qu'elles avaient l'« étoffe du chercheur », et ont dû comme leurs collègues masculins « accepter des conditions de travail proprement sacrificielles, une compétition sans merci. Elles et ils sont censé.e.s serrer les dents parce que c'est le prix à payer, ce

prix qui fait reculer celles et ceux qui n'ont pas la vocation, qui sont incapables de renoncer aux tentations du monde pour un engagement corps et âme » (2010 : 26). Mais le prix à payer pour se conformer à cet ethos (Beaufaÿs and Kraiss, 2005) dont la construction historique est androcentrée devient d'autant plus lourd que « l'excellence, qui est le mot d'ordre nouveau tant à propos des universités que des groupes de recherche et des chercheurs et chercheuses individuel.le.s, se mesure à de telles données » (Stengers 2010 : 30) et n'a peut-être pas grand chose à partager avec ce qui fait l'attrait vers les sciences : la curiosité et le goût de la découverte, du questionnement et du doute. Or, la rapidité, la vélocité demandée aux carrières académiques pour être excellentes s'accommodent bien mieux des « 'sciences fondées sur les données, ou sur les faits' - les *data-based* ou *evidence-based sciences* - [qui] se donnent pour mission de définir une situation en termes des données objectivement mesurables qui permettront d'évaluer et de trancher » (Stengers 2010 : 30) que des interrogations plus fondamentales qui pourraient mettre en cause un ordre de la science plus préoccupé de prouver son efficacité que de répondre aux questions qui se posent en dehors des académies.

Notes

- ¹ Cet article est la version française d'une communication présentée lors de la *International Conference : Gender Paradoxes in Academia and Scientific Organization(s) – Change, Excellence and Interventions* qui s'est déroulée les 20 et 21 octobre 2011 à Örebro en Suède. Une version anglaise plus courte de ce texte est en révision pour soumission à une revue du champ de l'enseignement tertiaire.
- ² La situation helvétique correspond à celle qui est constatée au niveau européen en ce qui concerne les professeures mais elle est moins équilibrée en ce qui concerne les autres enseignant.e.s : « Furthermore, women represent only 44% of grade C academic staff, 36% of grade B academic staff and 18% of grade A academic staff » (European Commission, 2009 : 4).
- ³ OFS, Indicateurs des hautes écoles universitaires - Degré tertiaire: Hautes écoles <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/15/06/key/ind1.indicator.10309.102.html?open=143,142,144,750#750> (page consultée el 15 novembre 2011, dernière mise à jour 31.08.2011).
- ⁴ Le tableau 3.6 de European Commission (2009 : 80) montre des différences notables dans certains pays – elles constituent par exemple plus de 60% du personnel de « grade A » à Chypre – mais la tendance la plus commune est similaire à celle qui se produit en Suisse et dans la plupart des pays d'Europe occidentale : les femmes sont clairement plus présentes dans les sciences humaines et sociales que dans les autres disciplines.
- ⁵ Cette recherche n'aurait pu se faire sans le soutien financier de la Direction, du Bureau de l'égalité et du Décanat de la Faculté des sciences sociales et politiques de l'UNIL.
- ⁶ Conscientes de la polyphonie du terme et des multiples définitions de la relève universitaire, nous sommes parties d'une acception large de ce terme, celle qui est donnée par le Conseil suisse de la science et de la technologie (CSST): « La relève universitaire se compose d'étudiants préparant leur thèse et de jeunes chercheurs titulaires d'un titre de docteur et

en quête d'un poste de professeur. Cette seconde catégorie est souvent désignée par le terme de 'corps intermédiaire'. » (2001 : 8).

7 <http://www.snf.ch/F/Pages/default.aspx> (page consultée le 15.09.2011).

8 Toutes les traductions de l'allemand ont été réalisées par Sabine Kradolfer.

9 Lorsque nous citons des personnes de la relève ou des professeur.e.s nommé.e.s que nous avons interrogé.e.s dans le cadre de la recherche REUNIL, nous signalons leur sexe et les numéros sous lesquels nous les avons enregistrées.

10 Données issues des statistiques du FNS :
http://www.snf.ch/SiteCollectionDocuments/fp_frauenanteil_MAC1-12.pdf (page consultée le 27 septembre 2011).

11 <http://www.unige.ch/rectorat/egalite/chiffres/corps-enseignants-hautes-ecoles-suisse-2009.pdf>

12 <http://www.swtr.ch/index.php?lang=fr> (page consultée le 26.09.2011)

13 <http://www.sandozfondation.ch/fr/science/releve-universitaire/index.html> (page consultée le 26.09.2011)

14 Allocution à l'Université de Genève (UNI-MAIL) prononcée dans le cadre de la journée de lancement du programme REGARD de formation continue, organisée par les bureaux de l'égalité des universités latines de Suisse. Thème de la journée: « Le monde du savoir est-il un univers sexué? »

<http://www.afsp.msh-paris.fr/observatoire/dossiers/femmes/unigebeer.pdf> (page consultée le 26.09.2011).

15 <http://www.unige.ch/rectorat/egalite/faq.html#222> (page consultée le 26.09.2011).

16 Voir Löwy (2009) pour une réflexion critique sur ce concept.

17 Seules les femmes pouvaient bénéficier de la levée de la limite d'âge en raison du fait qu'elles étaient considérées comme « en retard » au niveau de leur carrière et présentant de ce fait des parcours atypiques par rapport à leurs homologues masculins.

18 De façon à respecter l'anonymat de nos interlocuteurs.trices, nous n'avons pas signalé dans quelles Facultés les personnes travaillaient. Les références des citations signalent toutefois qu'il s'agit de la même Faculté lorsque la même lettre est employée et distinguent les interlocuteurs.trices de cette Faculté par un chiffre. Ainsi A1 est un collègue de Faculté de A2 et A1 et B1 appartiennent à des Facultés différentes.

19 Pour faciliter la compréhension, nous avons éliminé les répétitions et hésitations pour rendre le texte plus adéquat au langage écrit.

7. Bibliographie

Backouche, I., Godechot, O., & Naudier D. (2009). Un plafond à caissons. Les femmes à l'EHESS. *Sociologie du travail*, 51(2), 253-274.

Bashung, L., Goastellec, G., & Lersche, J.-P. (2011). Universities' autonomy in times of changing higher education governance: a study of the Swiss academic labour market. *Tertiary Education and Management*, 17(1), 51-64.

Beaufaÿs, S., & Kraus, B. (2005). Femmes dans les carrières scientifiques en Allemagne: les mécanismes cachés du pouvoir. *Travail, genre et sociétés*, 14(2), 49-68.

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

- CSST (Conseil suisse de la science et de la technologie). (2001). *L'encouragement de la relève universitaire dans les hautes écoles suisses*. Berne: Conseil suisse de la science et de la technologie.
- European Commission. (2008). *The life of women and men in Europe - A statistical portrait*. Luxembourg : Office for Official Publications of the European Communities
- European Commission. (2009). *She Figures Statistics and Indicators on Gender Equality in Science*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Fassa, F. (2010). *Le plafond de l'université. Quand le verre se fait fer*. In F. Fassa & S. Kradolfer (Eds.), *Le plafond de fer de l'université. Femmes et carrières* (pp. 7-24). Zurich: Seismo.
- Fassa, F., & Gauthier, J.-A. (2010). Multidimensional Constraints Weighing on Academic Recruitment. In G. Goastellec (Ed.), *Understanding inequalities in, through and by higher education* (pp. 91-104). Rotterdam: Sense Publisher.
- Fassa, F., & Kradolfer, S. (2010). *Le plafond de fer de l'université. Femmes et carrières*. Zurich : Seismo.
- Fassa, F., Kradolfer, S., & Paroz, S. (2008). *Enquête au Royaume de Matilda. La relève académique à l'Université de Lausanne*. Lausanne & Genève: PAVIE Working Papers.
- Felli, R., Goastellec, G., Baschung, L., & Leresche, J.-P. (2006). *Politique fédérale d'encouragement de la relève académique et stratégies institutionnelles des universités. Evaluation du programme "relève" de la Confédération (2000-2004)*. Lausanne: Observatoire Science/politique/société. Université de Lausanne.
- Goastellec, G., Leresche, J.-P., Moeschler, O., & Nicolay, A. (2007). *Les transformations du marché académique suisse. Evaluation du programme Professeurs boursiers FNS*. Berne: Fonds national suisse.
- Joseph, R.-M. (2009). L'excellence, un sport se combat ? *Bulletin SSG-SSS*, 136, 31-33.
- Joye, D., & Bergman, M.M. (2004). Carrières professionnelles: une analyse biographique. In E. Zimmermann & R. Tillmann (Eds.), *Vivre en Suisse 1999-2000* (pp. 77-92). Berne: Peter Lang.
- Kleiber, C. (1999). *Pour l'Université*. Berne: Benteli.
- Krüger, H., & Lévy, R. (2001). Linking Life Courses, Work & the Family: Theorizing a Not so Visible Nexus between Women et Men. *Canadian Journal of Sociology*, 26 (2), 145-166.
- Le Feuvre, N., & Lapeyre, N. (2005). Les "scripts sexués" de carrières dans les professions juridiques en France. *Savoir, travail et société / Knowledge, work and society*, 3[*La féminisation des professions/The Feminization of the Professions*], 101-127.
- Leeman, R. J., Boes, S., & Da Rin, S. (2010). La perte plus que proportionnelle des femmes dans les parcours académiques. Quelques résultats quant aux caractéristiques sociales du champ scientifique et à ses processus genrés d'exclusion. In F. Fassa & S. Kradolfer (Eds.), *Le plafond de fer de l'université. Femmes et carrières* (pp. 127-153). Zurich : Seismo.

- Leresche, J-P., Larédo, P., & Weber, K. (Eds) (2009). *Recherche et enseignement supérieur face à l'internationalisation, France, Suisse et Union européenne*. Lausanne: Presses Polytechniques et Universitaires Romandes.
- Lévy, R. (1991). Status passages as critical life course transition : A theoretical sketch. In W. R. Heinz (Ed.), *Theoretical advances on life course research* (pp. 74-96). Weinheim: Deutscher Studien Verlag.
- Lévy, R., Ghisletta, P., Le Goff, J.-M., Spini, D., & Widmer E.-D. (2005). *Towards an Interdisciplinary Perspective on the Life Course*. New-York: Elsevier science.
- Löwy, I. (2009). L'âge limite de la maternité: corps, biomédecine, et politique. *Mouvements*, 59(3), 102-112.
- Marry, C. (2010). *Le plafond de verre dans le monde académique: l'exemple de la biologie*. In F. Fassa & S. Kradolfer (Eds), *Le plafond de fer de l'université. Femmes et carrières* (pp. 171-192). Zurich: Seismo.
- Merz, M. (2009). Förderungsprofessuren: Exzellenz Gegen Lokale Interesse ? *Bulletin SSG-SSS*, 136, 23-26.
- Musselin, C. (2005). *Le marché des universitaires. France, Allemagne, Etats-Unis*. Paris: Les Presses Sciences Po.
- OFS – Office fédéral de la statistique. (2011). *Perspectives de la formation. Scénarios 2011-2020 pour les hautes écoles et les diplômés dans la population*. Neuchâtel: OFS.
- Plaza Chardon, S., & Sollberger, P. (2010). *R-D en Suisse 2008. Efforts soutenus des entreprises privées et des hautes écoles*. Neuchâtel : Office fédéral de la statistique.
- Sapin, M., Spini, D., Widmer, E.-D. (2006). *Les parcours de vie: de l'adolescence au grand âge*. Lausanne: Presse Polytechniques et universitaires romandes.
- Stengers, I. (2010). Préface : l'étoffe du chercheur : une construction genrée. In F. Fassa & S. Kradolfer (Eds.), *Le plafond de fer de l'université. Femmes et carrières* (pp. 25-42). Zurich : Seismo.
- Studer, M. (à paraître). *Analyse de données séquentielles et application à l'étude des inégalités sociales en début de carrière académique*. Thèse de doctorat, Genève: Université de Genève.
- Vouillot, F (2007). L'orientation aux prises avec le genre. *Travail, Genre et Société*, 15(2), 87-108.
- Weber, M. (2003). La profession et la vocation de savant. In *Le savant et le politique*. Paris: La Découverte.