

## Résumé

### Sommaire

1. Introduction
2. Famille, partenariat et carrière
3. Couples à double carrière (Module 3)
4. Procédures de nomination (Module 1)
5. Promotion de la relève (Module 2)
6. Évaluation du programme global
7. Recommandations

## 1. Introduction

### 1.1 Situation initiale

Le programme fédéral «Égalité des chances entre femmes et hommes dans les universités» (PFEC) lancé en 2000 a pour objectif d'atteindre une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les hautes écoles. Les dix universités cantonales suisses participent au programme. Le programme est financé par la Conférence universitaire suisse CUS et est rattaché à la Conférence des recteurs des universités suisses CRUS au plan opérationnel depuis 2008. Le programme comprend **trois modules** :

- Primes d'incitation à la nomination de professeurs (Module 1)
- Projets de promotion de la relève (Module 2)
- Mesures en faveur de la conciliation entre carrière professionnelle et vie familiale (Module 3).

Dans la **troisième phase**, de 2008 à 2011, l'objectif principal du programme fédéral était d'atteindre une part de 25% de femmes dans le corps professoral en 2012.

Alors que les deux premiers modules ont été repris tels quels des phases précédentes du programme, le module 3 a été complètement remanié. L'accent a été mis sur la **promotion de couples à double carrière (Dual Career Couples DCC)**. Cette question occupe également une place centrale dans l'évaluation du PFEC.

### 1.2. Couples à double carrière au centre de l'attention

Par couples à double carrière, on entend en général les couples dans lesquels les deux partenaires possèdent une formation supérieure, sont très impliqués dans leur métier et suivent chacun une carrière propre. Du fait que de plus en plus de scientifiques vivent en configuration DCC, les universités ont été amenées à organiser leurs procédures de recrutement en fonction des besoins des couples à double carrière. Lors des nominations, elles aident les partenaires à trou-

ver sur place des perspectives professionnelles adéquates et apportent un soutien dans la recherche d'un logement ou d'un mode de garde des enfants approprié.

### 1.3 Sources d'information

On sait peu de choses à l'heure actuelle sur les couples à double carrière. C'est pourquoi il a été décidé de mener une large **enquête en ligne auprès du personnel scientifique de toutes les universités suisses** dans le cadre de l'évaluation. L'enquête suit deux objectifs : d'une part, indiquer la fréquence des couples à double carrière dans les universités suisses et la nature des besoins de soutien de ces couples. D'autre part, elle est censée étudier comment les scientifiques concilient leur carrière académique avec le partenariat et la famille et à quels défis ils sont alors confrontés.

Outre l'enquête en ligne, l'évaluation s'appuie principalement sur **trois autres sources d'information** :

- **Informations statistiques** de la CRUS et du système d'information universitaire suisse (SIUS), géré par l'Office fédéral de la statistique ;
- Les documents rédigés dans le cadre du **reporting du PFEC** (rapports annuels des universités ; rapports annuels des projets soutenus ; rapports finaux et auto-évaluations des projets soutenus) ;
- Douze **entretiens d'experts** avec les préposées à l'égalité des dix universités cantonales, le président de la direction du programme et la coordinatrice du programme.

## 2. Famille, partenariat et carrière

### 2.1 Réalisation de l'enquête en ligne

L'enquête en ligne auprès du personnel scientifique, intitulée «Carrière académique, partenariat et famille», a été réalisée en mars et avril 2011. Outre les dix universités cantonales, les deux EPF y ont également participé. En tout, 10 635 réponses valides ont été reçues, soit un **taux de participation de 36%**. Les femmes se sont senties nettement plus concernées que les hommes (taux de participation : 48% contre 29%). L'interprétation des résultats reproduit donc la situation de plus de 10 000 scientifiques des universités suisses, elle ne peut toutefois pas être simplement étendue à l'ensemble du personnel scientifique du fait des différences de participation.

### 2.2 Couples à double carrière dans les universités suisses

Les couples à double carrière se distinguent des autres couples à deux revenus en ce que les

deux partenaires sont hautement qualifiés, s'identifient fortement à leur profession et recherchent ensemble un équilibre entre vie professionnelle et vie familiale remplies. Dans les analyses quantitatives, les couples à double carrière sont identifiés en règle générale à l'aide de critères indépendants de leur propre conception, tels que le niveau de formation ou le degré d'occupation. Dans l'interprétation de l'enquête en ligne, nous parlons de configuration de couple à double carrière lorsque les deux partenaires sont actifs à 80% et possèdent un diplôme universitaire de niveau master au minimum. Comme beaucoup de scientifiques de la relève ont une charge de travail élevée tout en occupant un emploi à temps partiel, le taux d'activité est mesuré par le temps de travail effectif.

Selon cette définition, 38% des scientifiques interrogés vivent en couple à double carrière, les femmes plus que les hommes (45% contre 32%) (cf. **Figure 1**). Pour les femmes, les configurations de couple à double carrière augmentent avec l'élévation de la position académique. Pour les hommes par contre, la proportion est à peu près la même à tous les échelons académiques. On remarque cependant que dans la phase du doctorat plus d'hommes que de femmes vivent seuls. Si l'on limite l'analyse aux couples,

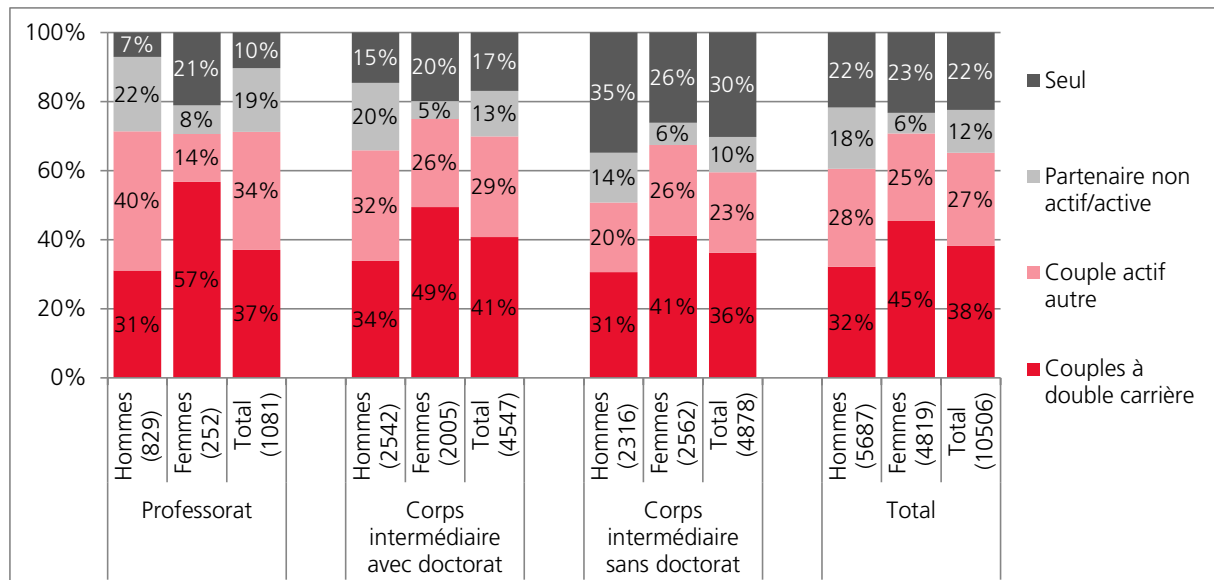
les différences liées au genre sont encore plus marquées : alors que la part de couples à double carrière augmente avec le niveau académique chez les femmes, elle diminue chez les hommes.

Nous avons trois ébauches d'explications de ces différences liées au genre :

■ **Explication axée sur le curriculum** : à cause de la naissance des enfants ou d'obligations professionnelles accrues (mobilité, temps de présence, taux d'occupation), le budget en temps des couples dans lesquels les deux partenaires sont actifs à plein temps se trouve comprimé. L'arrangement est renégocié et des différences nettement liées au genre se dessinent : chez les hommes qui poursuivent une carrière universitaire, les partenaires sont bien plus souvent employées à temps partiel ou même sans emploi que chez les femmes faisant une carrière scientifique.

■ **Effet de sélection** : la carrière scientifique repose sur un processus de recrutement élitiste, dans lequel tous n'atteignent pas le sommet. La proportion de femmes vivant en couple avec engagement professionnel élevé pour les deux partenaires augmente d'un échelon à l'autre, parce que le modèle d'activité traditionnel des

Figure 1 : Configuration de couples des scientifiques interrogés/es



Base : toutes et tous les scientifiques interrogés (N= 10 635, dont 1,2% sans indication relative à l'activité professionnelle ou le temps de travail du ou de la partenaire). Pour les partenaires qui travaillent uniquement dans le secteur privé ou l'administration, on utilise le degré d'occupation stipulé par contrat. Suite aux arrondissements, la somme des valeurs peut s'écarter légèrement de 100%.

Source : Enquête en ligne auprès du personnel scientifique des universités suisses.

femmes se révèle incompatible avec une carrière. Les scientifiques qui ont connu des interruptions d'activité ou de longues phases de travail à temps partiel ne franchiront très vraisemblablement pas le seuil du professorat.

■ **Effet de cohorte** : les scientifiques plus âgés vivent plus souvent que les jeunes en partenariat dans lequel la répartition traditionnelle des rôles est donnée dès le début (c.-à-d. ne se met pas en place au cours de la vie du couple).

Pour plus de la moitié des couples à double carrière, le ou la partenaire ne travaille **pas dans le domaine scientifique**. Ce fait est capital pour la promotion des doubles carrières : si l'on veut apporter un soutien à ces partenaires pour le changement d'emploi, il est important d'avoir de bons réseaux dans l'économie privée et l'administration.

Pour les couples à double carrière scientifiques, le **travail au sein de la même université** est répandu : dans 43% des cas les deux partenaires sont employés par la même université. Au contraire, pour les professeures presque un tiers des partenaires travaillent dans une université à l'étranger.

### 2.3 Situation familiale

La notion de couple à double carrière se concentre sur la vie professionnelle, laissant largement de côté le domaine privé. C'est le cas notamment pour la situation familiale. Toutefois, le fait que le couple gère ensemble la conciliation des vies professionnelle et familiale a une influence décisive sur la capacité des deux partenaires à réaliser leurs objectifs professionnels. Comment se présente la situation à ce sujet pour les scientifiques des universités suisses ?

Un peu plus du tiers des scientifiques interrogés ont au moins un **enfant vivant en permanence ou par intermittence dans leur foyer**. Dans la phase de doctorat, très peu de scientifiques sont parents, dans le corps intermédiaire avec doctorat environ la moitié. La majorité de ces parents a la charge de deux enfants ou plus, le plus jeune étant souvent encore d'âge préscolaire. Parmi les professeur/es, la part des personnes interrogées ayant des enfants à la maison augmente encore. Au total environ 2% les élèvent seuls.

**Les femmes scientifiques sont plus souvent seules ou sans enfants** que leurs collègues masculins. Alors que dans le corps intermédiaire sans doctorat, les partenariats stables sont plus fréquents chez les femmes que chez les hommes, la part de femmes sans partenaire dans le corps intermédiaire et surtout à l'échelon du professorat est nettement supérieure. Les femmes scientifiques possédant un doctorat sont

aussi plus souvent sans enfants. La différence existe déjà dans le corps intermédiaire sans doctorat, mais est particulièrement marquée au niveau du professorat, dans lequel seulement 51% des femmes mais 64% des hommes ont des enfants à la maison. Les femmes scientifiques diffèrent aussi plus souvent leur désir d'enfants.

### 2.4 Partage des tâches ménagères et familiales

Pour les tâches ménagères et familiales, la répartition traditionnelle ou le partage complet des tâches dominant. Les situations où l'homme accomplit une plus grande part que la femme constituent l'exception. Pour les tâches ménagères, les arrangements égalitaires sont les plus répandus chez les scientifiques de la relève sans doctorat. Après le doctorat, la plupart des scientifiques vivent avec une partenaire qui assure la plus grosse part du travail domestique. Les femmes peuvent plus rarement compter sur un tel soutien : 55% des femmes ayant un doctorat accomplissent la majeure partie des tâches ménagères, 32% vivent un arrangement égalitaire et pour seulement 12% le partenaire accomplit la plus grande part. La majorité des femmes reçoit le soutien d'une aide ménagère seulement au niveau du professorat.

Dans le monde scientifique aussi, les mères sont plus engagées dans l'encadrement **des enfants** que les pères pendant la semaine : 90% des femmes scientifiques sont principalement responsables de la garde des enfants ou partagent ces tâches à part égale avec l'autre parent ; ceci n'est vrai que chez 32% des hommes. Quand le temps de travail des deux partenaires est à peu près égal, le partage égalitaire est le plus fréquent (environ 50%). 81% des mères et 61% des pères ont recours à une garde extra-familiale ; ces chiffres sont encore plus élevés pour les enfants d'âge préscolaire.

Une bonne moitié des personnes interrogées qui ont des enfants de moins de 15 ans souhaiteraient avoir un **soutien (supplémentaire) pour la garde des enfants**. Les différences entre les réponses des pères et des mères sont faibles, cependant le pourcentage est plus élevé dans les universités de Suisse romande que dans celles de Suisse alémanique.

### 2.5 Carrière, couple et enfants du point de vue des personnes interrogées

Comment les femmes et les hommes scientifiques eux-mêmes vivent-ils le rapport entre couple, famille et carrière ? Des différences liées au genre apparaissent de façon particulièrement nette là où se pose la question de la conciliation :

■ **Les femmes font plus de compromis en matière de mobilité** : dans le corps intermédiaire sans doctorat, les femmes déclarent plus souvent que les hommes n'être pas autant mobiles qu'il serait nécessaire pour leur carrière à cause de leur partenaire (51% contre 41%). Les femmes scientifiques ont aussi plus souvent déménagé en raison de la carrière de leur partenaire que leurs collègues masculins.

■ **Les femmes voient plus de difficultés dans la réalisation d'une double carrière** : plus d'un tiers des personnes interrogées, femmes et hommes confondus, sont d'accord avec l'assertion selon laquelle la tentative de coordonner deux vies professionnelles remplit affectivement le couple. Les femmes considèrent cependant plus que leurs collègues masculins comme invraisemblable que les deux membres du couple puissent s'épanouir professionnellement tout en vivant ensemble au même endroit. Cette opinion est particulièrement forte chez les scientifiques de la relève possédant un doctorat (48% contre 42%).

■ **Les mères se font plus de souci pour leur carrière** : presque deux tiers des mères, mais seulement un tiers des pères, déclarent qu'ils auraient mené leur carrière plus loin sans enfants. Les mères se sentent moins prises au sérieux et soutenues depuis qu'elles ont des enfants quatre fois plus souvent que les pères (35% contre 9%). Elles ont aussi nettement plus souvent, à cause des enfants, diminué leur engagement en temps pour la science (69% contre 48%), plutôt réduit la fréquence de leurs publications (39% contre 26%) et craignent un peu plus que la qualité de leur travail puisse en souffrir (26% contre 17%). Les parents des deux sexes sont rarement confrontés à des problèmes de motivation dans leur travail scientifique.

■ **Les femmes font plus souvent l'expérience de séparations liées à la carrière** : un quart des femmes et un cinquième des hommes interrogés ont vécu par le passé une séparation dans laquelle le fait que leurs plans de carrière n'étaient pas compatibles avec ceux de leur partenaire a joué un grand rôle. Le pourcentage le plus élevé est observé chez les professeures (31%).

## 2.6 Mesures souhaitées en matière de conciliation

On a demandé à toutes les personnes qui ont obtenu leur poste au cours des dix dernières années quelles mesures en faveur d'une meilleure conciliation entre famille, couple et profession ils souhaiteraient dans leur situation personnelle. Les **professeurs** des deux sexes sont intéressés principalement par une décharge sous forme de restructuration des tâches : 56% souhaitent être

déchargés de tâches administratives, 44% aimeraient avoir plus d'occasions de **faire une pause ou prendre un congé sabbatique**.

Les souhaits les plus fréquents dans le **corps intermédiaire** concernent les conditions d'engagement : plus de la moitié souhaite plus de **postes à durée indéterminée dans le corps intermédiaire**. Des **salaires plus élevés pour le corps intermédiaire** sont également souvent mentionnés. Un rapport avec la conciliation existe dans la mesure où les postes à durée indéterminée apportent une plus grande sécurité en termes de planification ; les augmentations de salaire pourraient être utilisées pour décharger plus les partenaires exerçant une activité professionnelle des tâches ménagères et de garde des enfants ou permettraient une réduction (temporaire) du taux d'activité en faveur d'une meilleure conciliation. La demande de plus de **places de garde d'enfants à l'université** est comparable pour tous les échelons académiques et est partagé par environ un tiers de tous les scientifiques interrogés.

## 3. Couples à double carrière (Module 3)

Dans l'institution scientifique, la promotion des couples à double carrière repose en général sur deux objectifs d'ordre supérieur : premièrement la meilleure position d'une université ou d'un site universitaire dans la « **chasse aux cerveaux** » ; deuxièmement, de meilleures **chances de carrière pour les femmes**. Concernant l'objectif d'égalité, on met en avant, d'une part, que plus de femmes que d'hommes vivent en couples à double carrière et donc que les femmes bénéficient plus souvent que les hommes. D'autre part, on fait référence à des résultats de recherche selon lesquels les femmes font plus dépendre l'acceptation d'une offre de poste des perspectives de carrière de leur partenaire ou du bien-être de leur famille que les hommes.

Ces deux objectifs – promotion du site et égalité – peuvent dans certains cas se compléter, mais peuvent aussi entrer en conflit. Formulé de façon simplifiée, une politique DCC légitimée d'abord par la concurrence tend à se limiter aux professeur/es nouveaux venus, à compter sur une « probabilité de rester » du couple en échange de la prestation DCC et à accepter les inégalités liées au genre apparues au cours de la carrière comme un état de fait. Du point de vue de l'égalité en revanche, il est important que les couples à double carrière reçoivent un soutien dans une phase précoce, d'accorder les prestations de soutien indépendamment des décisions ultérieures en termes de mobilité (c.-à-d. « migrations ») et d'inclure sa « propre » relève.

La **promotion DCC du PFEC** est centrée sur des mesures en faveur des nouveaux arrivants/ et nouvelles arrivantes. Pour leur venir en aide, le PFEC a mis en œuvre **deux instruments** :

■ Premièrement, un **pool de financement DCC** d'un montant de 800 000 Fr. a été créé. Les universités peuvent y demander des fonds spécifiques pour des négociations de nomination, d'embauche ou de maintien, afin de soutenir financièrement la carrière professionnelle du ou de la partenaire ou alléger les tâches familiales communes.

■ Deuxièmement, un budget de 400 000 Fr. était destiné à la **mise en œuvre de concepts DCC** dans les universités, soit 40 000 Fr. par université.

Les **objectifs** étaient les suivants :

■ Soutenir les scientifiques, hommes et femmes, vivant en couple à double carrière et améliorer leurs conditions cadre et de travail ;

■ Sensibiliser les universités à la question des DCC et les inciter à créer les structures nécessaires de soutien des couples à double carrière ;

■ Augmenter les chances d'attirer des collaborateurs hautement qualifiés venus de Suisse et de l'étranger pour la recherche, l'enseignement et l'administration ;

■ Et enfin contribuer à faire passer la part de femmes à 25% au niveau du professorat.

### 3.1. Structures de promotion DCC avant 2009

Avant que l'accent du PFEC ne soit mis sur les DCC, aucune des dix universités cantonales ne disposait d'un véritable programme de soutien des couples à double carrière, de directives écrites sur le traitement de cette thématique ou de service d'accueil correspondant. Des pratiques informelles, d'ampleur diverse, s'étaient toutefois établies. Celles de l'Université de Zurich étaient les plus développées, les partenaires des professeur/es et professeur/es assistant/es se voyant parfois offrir des postes au sein de cette même université. L'Université de Zurich appartenait aussi depuis 2008 au réseau de soutien des doubles carrières sous la direction de l'Université de Constance. D'autres universités aidaient les partenaires des professeur/es dans la recherche de possibilités de travail, assistaient les scientifiques nouveaux arrivants lors du changement de domicile ou proposaient des cours de langues pour les scientifiques étrangers.

### 3.2. Groupe cible et soutien informel aux DCC

Puisque beaucoup d'instruments d'encouragement DCC sont axés sur les processus de recrutement et les procédures d'embauche, leur groupe cible ne correspond pas aux configurations de double carrière analysées au début,

mais se limite aux couples dans lesquels au moins une personne envisage un changement de domicile pour des raisons professionnelles.

Nous avons donc défini comme **groupe cible de telles mesures DCC** l'ensemble des scientifiques interrogés qui (a) au moment des négociations d'embauche ou de nomination vivaient en partenariat stable et (b) pour qui un membre au moins du couple envisageait un déménagement suite à un changement de poste.

44% de tous les scientifiques interrogés qui ont pris leur poste au cours des dix dernières années remplissent ces deux critères. Dans trois cas sur cinq, une venue de l'étranger était en discussion, pour les autres, il s'agissait d'un changement à l'intérieur de la Suisse.

Dans le groupe cible potentiel, 11% ont **effectivement bénéficié de mesures de soutien DCC** lors de la prise de fonction ou ultérieurement, cette part est de 22% chez les professeur/es et leurs partenaires. Le taux de soutien des différentes universités se situe entre 4% et 14%. Comme on pouvait s'y attendre, les mesures DCC concernaient le plus souvent des couples déménageant de l'étranger vers la Suisse.

En ce qui concerne les professeur/es, l'EPF de Zurich, qui offre depuis 1999 un service de conseil pour les couples à double carrière (Dual Career Advice) aux partenaires des professeur/es, a de loin le plus fort taux de soutien avec 77%. Dans les universités cantonales, entre 9% et 23% des professeur/es du groupe cible ont reçu un soutien. Les éventuels soutiens provenant des fonds du PFEC ne sont pas compris dans ces chiffres.

Parmi les 426 scientifiques ayant pour certains bénéficié de plusieurs mesures, 54% déclarent qu'eux ou leur partenaire ont reçu une aide pour la **recherche d'un emploi**, 23% pour la recherche d'une place de **garde pour les enfants** et 51% pour le déménagement ou l'**intégration sur place**. Les prestations de conseil ont joué un rôle majeur dans la recherche d'un emploi, les partenaires se voyant parfois offrir directement un poste.

Environ 840 personnes appartenant au groupe cible, qui n'ont pas bénéficié de soutien DCC, auraient jugé **de telles mesures comme importantes lors de leur entrée en fonction** (20%), elles auraient été agréables pour 1030 autres (24%). Pour presque toutes les personnes à qui le soutien DCC a manqué, il s'agissait de l'aide à la recherche d'un emploi, souvent de l'intégration sur place et pour une petite moitié des places de garde pour les enfants.

### 3.3 Contributions individuelles de soutien du PFEC

Les contributions du pool de financement ont été attribuées à partir de 2009 selon le **principe du «first come, first served»**, afin d'acquérir rapidement des connaissances dans ce domaine. Dans cette concurrence pour le dépôt des demandes, les universités sans expérience sur la question des DCC étaient toutefois désavantagées.

Jusqu'en 2011, **20 couples à double carrière de sept universités ont reçu un soutien** provenant du pool de financement. Deux exceptions mises à part, les partenaires ont été engagés dans la même université. L'Université de Zurich a reçu une majeure partie des contributions – soit neuf. Trois universités n'ont fait aucune demande (FR, SG, TI), toutes des petites qui, selon leurs dires, avaient du mal à trouver des postes adéquats pour les partenaires dans leur propre université. L'objectif de répartir les fonds de façon équitable entre la **Suisse alémanique et la Suisse latine** n'a pas été atteint.

Les effets à long terme des contributions individuelles de soutien sur la carrière des partenaires ne peuvent pas encore être évalués. La **configuration du couple et le nouvel emploi** occupé par la femme donnent toutefois une première indication sur l'effet de renforcement de l'égalité des chances. Dans la configuration de couple, on distingue la personne embauchée la première («first hire» / «first mover») du ou de la partenaire («second hire» / «second mover»).

Pour 9 des 20 couples à double carrière ayant reçu un soutien, les effets de renforcement de l'égalité des chances sont plausibles :

- Dans six cas, des **femmes ont obtenu une chaire**, trois en tant que «first hire» et trois en tant que «second hire». Le but d'augmenter la part de femmes parmi les professeurs a été atteint directement dans ces cas.

- Dans trois cas, des **femmes ont obtenu des postes de qualification en tant que «first hire»**. Puisqu'elles ont déterminé la mobilité au sein du couple, on peut en déduire que le poste leur ouvre une évolution de carrière adéquate.

Dans les 11 autres cas, des **femmes de la relève scientifique ont reçu un soutien en qualité de «second hire»**, la plupart comme partenaire accompagnant un professeur. Pour étudier l'évolution de leur carrière, une période plus longue est nécessaire. Au moment de la rédaction de ce rapport, il s'avère que pour six de ces femmes une solution de continuité existait, qui conduit au-delà du poste financé grâce à la contribution de soutien du PFEC. Dans un cas, aucune solution de prolongement n'avait pu être trouvée, et quatre cas étaient encore incertains.

Les universités auraient-elles pu offrir un poste au ou à la partenaire sans le PFEC ? Dans 5 des 20 cas, de tels **effets d'aubaine** sont très probables : du fait que le pool de financement exigeait des solutions à long terme, des fonds ont été attribués pour des postes à durée plus longue (au moins six ans), que les universités auraient vraisemblablement créés sans les contributions relativement modestes du PFEC. Le dilemme est difficile à résoudre : si seules des solutions transitoires avec «issue incertaine» étaient soutenues, il y aurait un risque d'utilisation inefficace des moyens financiers.

### 3.4 Mise en œuvre des concepts DCC

Pour la mise en œuvre de concepts DCC, les cinq universités alémaniques ont déposé chacune une demande propre, alors que les cinq universités de Suisse latine ont développé un projet commun.

Les projets mettent l'accent sur des aspects différents. En **Suisse alémanique**, les universités de Lucerne, Saint-Gall et Zurich ont d'abord fait réaliser des études de l'existant et du besoin de soutien. Berne et Bâle s'appuient plus fortement sur des mesures concrètes, notamment la création de services Dual career et de centres d'accueil pour les scientifiques nouveaux arrivants.

Dans le cadre du projet commun des universités de **Suisse latine**, la plate-forme Internet «carrière2» ([www.carriere2.ch](http://www.carriere2.ch)), conçue spécifiquement pour les couples à double carrière, a été créée. De plus, une analyse des besoins a été menée, débouchant sur un rapport avec recommandations. En outre, les universités de Suisse latine ont pris individuellement des mesures supplémentaires de sensibilisation à la question des «doubles carrières» et de mise en place de structures de soutien des couples à double carrière.

Deux symposiums à des fins d'**information et de sensibilisation** se sont aussi tenus à Genève et à Zurich. L'Université de Zurich a également participé à une publication sur le thème des couples à double carrière, qui dresse un bilan des pratiques actuelles.

Afin de communiquer vers l'extérieur leur disposition et leur offre de soutien à l'égard des couples à double carrière, la plupart des universités ont également créé de nouveaux sites Internet ou complété les sites existants. Aucune université n'est passée au principe de mention systématique des possibilités de soutien aux doubles carrières dans les mises au concours. L'enquête en ligne montre également qu'il n'est de loin pas systématiquement fait mention de possibilités de soutien pour le/la partenaire pendant les négociations de nomination.

Des services de conseil s'adressant exclusivement aux couples à double carrière n'existent dans aucune université. Six universités disposent cependant d'**offres d'accueil** pour les nouveaux/nouvelles scientifiques ou vont en mettre en place dans un futur proche :

■ L'**Université de Berne** dispose depuis 2008/2009 d'un Welcome center, dont les tâches ont été étendues grâce au PFEC, notamment dans le domaine de l'encouragement des doubles carrières.

■ À l'**Université de Neuchâtel**, un bureau d'accueil doté d'un poste à 25% a été créé avec les fonds du PFEC.

■ L'**Université de Bâle** a décidé de mettre en place un service double carrière et d'accueil pour les scientifiques nouveaux arrivants à partir de 2012.

■ L'**Université de Genève** va également mettre sur pied un centre d'accueil. Deux relais DCC sont prévus, un au bureau de l'égalité et un autre dans le secteur des crèches.

■ L'**Université de Lausanne** dispose d'un «service famille», qui conseille les scientifiques venant de l'étranger dans leur recherche d'aide pour la garde des enfants et les tâches ménagères.

■ À l'**Université de Fribourg**, aucun poste n'a été créé, cependant la directrice du service de l'égalité a été désignée comme interlocutrice pour les questions relatives aux DCC.

Aucune université ne dispose à ce jour de **directives ou de bonnes pratiques** officielles relatives au traitement du thème des «doubles carrières» dans les procédures d'embauche ou de nomination. Comme le montrent des analyses de situation dans trois universités, les décideurs et décideuses universitaires estiment, en partie du moins, que les pratiques informelles de soutien des couples à double carrière adoptées jusqu'ici suffisent et sont adaptées à la situation.

Vu que les structures de soutien des couples à double carrière sont en cours d'élaboration dans la plupart des universités, il est encore trop tôt pour mesurer leur impact concret sur l'instauration de l'égalité des chances entre femmes et hommes dans les universités. Du point de vue conceptuel, on constate que pour les welcome centers, un **fort effet de promotion de l'égalité ne peut être supposé d'emblée**. D'une part, les couples à double carrière ne constituent qu'une partie de leur clientèle. De l'autre, des études récentes signalent que les mesures DCC peuvent avoir des effets indésirables en matière de politique de l'égalité si on ne trouve pas de poste ouvrant des perspectives de carrière à long terme pour le ou la partenaire. C'est pourquoi il est primordial du point de vue de la politique de l'égalité que les centres d'accueil s'adressent

particulièrement aux couples à double carrière et les conseillent de manière compétente.

### 3.5. Attitude vis-à-vis de la promotion DCC

La plupart des expert/es interrogés estiment que les mesures prises jusqu'ici ont contribué à une **sensibilisation** vis-à-vis de la situation des couples à double carrière. Les rectorats surtout, et une partie des facultés et des commissions de nomination, auraient reconnu la question. Toutefois, la promotion reste liée au cas par cas : comme il n'existe pas de norme claire, les résultats dépendent souvent des situations et des personnes. On rencontre également des réticences liées à un possible manque de transparence et un risque de népotisme lors de l'attribution des postes.

Une grande **ouverture d'esprit envers la promotion DCC** émerge de l'enquête en ligne : trois quarts des personnes interrogées souhaitent que les universités manifestent une plus grande sensibilité vis-à-vis des couples à double carrière et les soutiennent par des mesures concrètes. Les différences entre les échelons académiques sont faibles à ce sujet alors que les femmes sont un peu plus souvent de cet avis que les hommes.

Les critiques envers la promotion des couples à double carrière ne sont partagées que par une minorité des personnes interrogées. Les hommes sont plus sceptiques que les femmes, les professeur/es plus que les scientifiques de la relève. Un tiers des personnes interrogées voient le risque d'un **manque de transparence dans l'attribution des postes** liés à la promotion DCC. Un peu plus d'un quart craint qu'en raison de la promotion DCC, des personnes insuffisamment qualifiées soient engagées. À peu près autant se font du souci pour le climat social au sein des facultés ou des instituts. La critique selon laquelle avec la promotion DCC des moyens financiers seraient utilisés au mauvais endroit est encore plus rare.

## 4. Procédures de nomination (Module 1)

Pour améliorer les chances des femmes dans les procédures de nomination, des primes ont été accordées pour la nomination de professeures ordinaires et extraordinaires dans le cadre du module 1. Le montant total des primes s'élevait à 800 000 Fr. par an entre 2008 et 2010 et à tout juste 700 000 Fr. en 2011.

Aucun objectif concernant la **part de femmes dans les nominations** n'a été formulé. Toutefois, on peut le déduire approximativement de l'objectif général, visant à obtenir une part de femmes de 25% au niveau du professorat en 2012. Rétrospectivement, il s'avère que pour

atteindre ce but, la proportion de femmes dans les nominations aurait dû être de 46%. Dans les faits, elle est nettement plus faible : avec 22,8%, elle se situe au même niveau que dans la deuxième phase du programme.

Dans **l'ensemble des professeurs**, la part de femmes est de 16,9% en 2011. L'objectif des 25% en 2012 devrait donc être clairement manqué. Il ressort des entretiens d'experts que l'objectif de 25% constituerait avant tout un signal politique, sachant qu'il ne pouvait être atteint dans les délais fixés. Plusieurs expert/es font cependant aussi remarquer qu'il n'a guère été fait de progrès en matière d'augmentation de la transparence dans les procédures de nomination dans la troisième phase du programme. Il existe certes des mesures telles que les directives liées au genre pour les descriptions de postes et les commissions de nominations presque partout, les ressources en personnel manquent cependant pour la mise en œuvre de mesures telles que la présence de déléguées à l'égalité dans les commissions de nomination.

## 5. Promotion de la relève (Module 2)

### 5.1 Projets de promotion de la relève

Dans la troisième phase du PFEC, 25 projets de promotion de la relève scientifique féminine au total ont été réalisés dans les dix universités cantonales. Ils s'adressaient en général à des doctorantes ou des chercheuses ayant un doctorat, certains étaient aussi ouverts aux étudiants ou à la relève masculine. La plupart des projets concernaient les scientifiques de la relève d'une université ou d'une faculté ; cinq étaient des projets de coopération entre plusieurs universités.

Le **mentoring** représente la prestation de soutien la plus importante et était proposé sous des formes diverses dans 19 projets. Au total, environ 500 scientifiques de la relève ont participé à des projets de mentoring en 2008 et 2009 (les chiffres actuels ne sont pas encore complets). En 2008 et 2009, 58 **cours et ateliers** ont de plus été organisés dans le cadre de trois projets, un quatrième a démarré en 2010. Environ 600 personnes y ont participé. Un troisième élément de soutien des chercheuses de la relève consistait en projets offrant aux participantes une **décharge temporaire de leurs tâches professionnelles**. Ils existent dans cinq universités. Au total, 29 personnes ont pu avoir recours à de tels congés sabbatiques en 2008 et 2009, 25 autres ont été accordés en 2010. L'intérêt est toutefois nettement supérieur ; à Genève et à Zurich notamment, les demandes étaient plusieurs fois supérieures à l'offre.

Dans les **auto-évaluations**, les participants s'expriment en règle générale de façon positive à très positive envers les avantages tirés des projets de promotion de la relève. Pour le mentoring, trouver suffisamment de professeurs menta s'est révélé être un défi. Le réseau vertical entre mentee et mentor/menta a aussi tendance à mieux fonctionner que le réseau horizontal entre mentees. Pour les congés sabbatiques, il s'est avéré parfois difficile d'obtenir une décharge complète, parce qu'aucun remplacement adéquat n'avait pas pu être trouvé ou parce que les professeur/es imposaient aux personnes participant au sabbatique des tâches utiles d'abord pour la chaire et non pour leur qualification. Une certaine incertitude existe aussi sur la question du rôle de l'exigence d'excellence lors de la sélection des personnes participantes et de l'évaluation du rapport coût/utilité (coûts élevés pour un cercle étroit de participants).

À l'avenir, il faudra avant tout inclure les divers projets dans une **stratégie commune de promotion de la relève** et les établir dans les structures universitaires existantes (financement complet par les universités). Certains projets ont déjà été repris par les universités : l'enjeu consiste alors à conserver l'aspect **de l'égalité** et à éviter que le projet ne devienne un programme de promotion de la relève sans accent sur la politique de l'égalité. Dans ce contexte, la question du **degré d'ouverture des projets aux hommes** a aussi été discutée.

### 5.2 Évolution du pool de la relève scientifique féminine

Le mode d'influence des projets du module 2 sur l'évolution de la carrière à long terme est pratiquement inconnu et son analyse nécessiterait une collecte de données spécifique. On constate que la **part de femmes parmi les titulaires d'un doctorat** a doublé dans les universités cantonales depuis 1990, passant de 20% à 43% en 2010 (sans compter les doctorats en médecine qui représentent principalement une qualification professionnelle).

En sciences humaines et sociales, les femmes représentent plus de la moitié des docteurs (2010 : 56%) depuis 2006, viennent ensuite les sciences exactes et naturelles et le droit (2010 : 41% chacun). En comparaison, la part de femmes parmi les docteurs est faible en sciences économiques (2010 : 29%).

Cette forte progression du pourcentage de femmes parmi les docteurs n'est pas due simplement au PFEC. Elle est liée entre autre à la forte augmentation des femmes parmi les candidats à la maturité et au fait qu'aujourd'hui plus de la moitié des étudiants en début de cur-



sus sont des femmes et que le taux de réussite des femmes s'est fortement rapproché de celui des hommes. Le PFEC a un effet plus plausible pour le passage aux études de doctorat et sa réussite : de plus en plus de femmes décident de faire un doctorat, et ce avec succès. La part de femmes parmi les docteurs se rapproche de plus en plus du pourcentage de femmes parmi les diplômé/es (master ou licence) cinq ans auparavant. Des différences relativement fortes en défaveur des femmes existent encore en sciences humaines et sociales ainsi qu'en droit.

Pour la phase postdoctorale, nous disposons malheureusement de très peu de données statistiques donnant des indications sur les chances de carrière des femmes, à l'exception des statistiques d'habilitation, qui se limitent toutefois à la Suisse alémanique. La **part des femmes détenant une habilitation** a plus que doublé depuis 1993 et s'élevait dans la phase 2008-2010 à un peu moins d'un quart (143 sur 610 habilitations). C'est en sciences humaines et sociales qu'elle est la plus importante (34%) et en sciences économiques qu'elle a le plus augmenté depuis la fin des années 1990 (de 9% dans la phase 1999-2001 à 32% dans la phase 2008-2010).

## 6. Évaluation du programme global par les experts/expertes

Au cours de la période 2000-2011, le concept du PFEC est resté largement inchangé – à l'exception de l'accent mis sur la promotion des couples à double carrière. Dans le bilan global, les expert/es soulignent expressément la grande importance du PFEC pour l'égalité entre femmes et hommes dans les universités suisses. Ils désignent quatre points comme **acquis les plus importants** :

- La mise en place de structures et l'institutionnalisation de services de l'égalité dans les diverses universités ;
- La légitimité acquise grâce au PFEC par les préoccupations relatives à l'égalité dans les universités ;
- Le catalogue cohérent de mesures, au large éventail thématique, des trois modules ;
- Le fort potentiel d'innovation pour les universités dans l'institution de la promotion de la relève en général et le renforcement du développement personnel systématique.

Les expert/es soulèvent les **points faibles** suivants :

- Intégration insuffisante dans les décisions de politique universitaire au niveau fédéral ;
- Une discontinuité structurelle due à l'incertitude constante pesant sur la reconduction du programme après chaque phase de quatre ans ;

- Le caractère ambivalent du PFEC en tant que financement tiers, qui n'a pas encore réussi dans toutes les universités à susciter un fort engagement financier de la part des universités ;

- Certains problèmes de pilotage dans l'implication des services de l'égalité et la gestion des connaissances.

Pour la prochaine phase (2013-2016), un **changement fondamental de système** est visé, dans la mesure où les universités ne devraient plus recevoir des subventions pour des projets isolés, mais pour des plans d'action en faveur de l'égalité définis par elles-mêmes. Les expert/es saluent ce changement, qui fait plus appel à la responsabilité des universités. Ils émettent toutefois des réserves, craignant que la concurrence plutôt que la coopération entre les universités soit ainsi encouragée. Ils font aussi remarquer que les plans d'action ne permettent ni une représentation systématique des intérêts au niveau national ni l'engagement volontaire des instances nationales.

## 7. Recommandations

Pour la poursuite du PFEC et en particulier pour les modalités d'encouragement des doubles carrières, l'évaluation formule les recommandations suivantes :

### 1. Orientation vers la double carrière en tant que norme

Une promotion DCC conçue comme pur programme élitiste ne fait guère avancer la question de l'égalité. Des mesures efficaces doivent être prises avant de savoir qui réussira un jour à percer en tant que couple à double carrière. Dans cette situation, la politique du personnel et les conditions de travail dans les universités doivent s'orienter sur la double carrière en tant que situation normale.

### 2. Désamorçage de l'effet rush hour à l'échelon du corps intermédiaire avec doctorat

Dans le corps intermédiaire avec doctorat, les étapes importantes de la carrière et les exigences de mobilité élevées pour les deux partenaires coïncident avec la décision d'avoir des enfants et la phase des enfants en bas âge. Toutes les mesures qui concourent à atténuer cette concentration dans le temps des contraintes sont utiles à la relève scientifique avancée.

### 3. Aides financières individuelles : une goutte d'eau dans la mer

Les aides financières individuelles pour le ou la partenaire accompagnant peuvent être importantes au cas par cas, mais n'auront jamais une grande portée du fait de leur coût élevé. Une stratégie DCC efficace ne peut donc pas reposer uniquement sur celles-ci mais nécessite parallè-

lement des changements structurels. Une clarification des rôles est également nécessaire, pour déterminer quels sont les intérêts de promotion de site et quand d'autres instruments sont plus efficaces pour l'égalité.

#### **4. Réseaux plus étendus pour la diffusion des offres d'emploi DCC**

Pour que les centres d'accueil ou les services double carrière puissent contribuer à l'égalité des chances entre femmes et hommes, il apparaît éminemment important qu'ils possèdent de grandes compétences en matière d'offres d'emploi adaptées à la carrière et que les réseaux correspondants s'étendent au-delà des universités. La question est de savoir s'il est possible de créer ce savoir-faire avec les structures fragmentées actuelles et le faible nombre de cas. Un renforcement de la coopération doit être examiné.

#### **5. Directives DCC transparentes**

Si la promotion DCC se veut une préoccupation d'égalité, elle doit faire plus que des concessions à l'égard de professeur/es particulièrement bien armés pour les négociations et renommés. Il est important qu'un maximum de couples de la relève scientifique dispose d'une base solide de planification, que les universités suisses sont conscientes de leurs problèmes de coordination de carrières et les aident à les minimiser. Ceci suppose la transparence en ce qui concerne les mesures que les couples à double carrière peuvent attendre des universités. Il serait important de fixer des règles concernant entre autres le moment où les offres DCC sont mentionnées lors des procédures d'engagement et de nomination (publication du poste, entretiens avec les candidats) et la phase dans laquelle les négociations concrètes relative au soutien DCC ont lieu. En l'absence d'une telle formalisation, les candidats risquent de se désavantager eux-mêmes vis-à-vis de leurs concurrents en mentionnant trop tôt la carrière de leur partenaire ou au contraire, dans cette crainte, de ne pas du tout aborder ce sujet.

#### **6. Discussion de la collaboration avec le Fonds national suisse**

Les universités ont un intérêt limité à la promotion DCC de leur propre relève si elles savent que celle-ci ne restera pas en leur sein. Il pourrait donc être utile d'examiner les formes possibles de collaboration avec le Fonds national en matière de soutien des scientifiques de la relève vivant en couple à double carrière. Celui-ci dispose déjà avec le Programme Marie Heim-Vögtlin d'un instrument pouvant aider les partenaires accompagnantes. Du point de vue du contrôle de qualité, l'attribution de moyens par le Fonds national pourrait éventuellement être avantageuse.

#### **7. Amélioration de la conciliation par un développement personnel moderne et des conditions de travail favorables à la famille**

Si on veut que les carrières scientifiques soient aussi ouvertes aux couples avec enfants et se partageant les rôles de façon égalitaire, il faut garantir la conciliation entre la carrière scientifique et les obligations de garde. Pour cela, un tournant structurel et culturel est nécessaire, afin que le monde scientifique ne s'installe pas, sans remise en question, dans un mode de vie excluant les autres obligations. Un engagement volontaire des universités à s'établir en hautes écoles favorables à la famille serait aussi souhaitable.

#### **8. Reconnaissance des obligations de garde lors de l'évaluation du potentiel scientifique**

Lors de l'appréciation des curriculum vitae et des listes de publications, des différences en temps disponible et mobilité possible entre les deux genres devraient être prises en compte.

#### **9. Plus de sécurité de planification et traitement plus minutieux des questions de conciliation pour la mobilité**

Les exigences de mobilité et les emplois à durée déterminée réduisent les espoirs de stabilité de la relève scientifique et tout particulièrement des couples dans lesquels les deux partenaires suivent une carrière. Il faut donc viser des réformes structurelles permettant de mieux concilier les critères d'excellence et les besoins de planification des couples à double carrière. Ainsi les exigences de mobilité sont plus faciles à maîtriser et à accorder avec le désir éventuel d'enfant pour les couples à double carrière dans une phase précoce qu'ultérieurement. Le cas échéant, les tenure tracks constituent aussi une possibilité de terminer les années de mobilité plus tôt.

#### **10. Intégration des expériences tirées du PFEC dans la promotion de la relève en général**

En ce qui concerne la promotion de la relève du PFEC, qui a fait l'expérience de divers instruments et évalue des projets depuis un certain temps déjà, un passage à des programmes généraux des universités en faveur de la relève est prévu. Il convient de faire attention à ne pas perdre de vue dans ce mainstreaming les points pertinents pour l'égalité.

#### **11. Objectifs clairs pour les procédures de nomination**

La définition d'objectifs intermédiaires mesurables (part de professeures s'élevant à un quart en 2012 p.ex.) doit être conservée. Il faut cependant concrétiser des objectifs individuels pour chaque domaine d'études. Les mesurer tous à la même aune n'a pas beaucoup de sens au vu des différences marquées existantes. De

plus, il convient de déterminer quelle est la part de femmes nécessaire dans les nouvelles nominations, puisqu'elle seule peut avoir une influence immédiate sur la part de professeures au total.

**12. Mesures pour la diminution de la ségrégation horizontale dès l'école obligatoire**

La question du choix des études spécifique au genre ne doit pas elle-même être intégrée dans le PFEC, mais elle ne doit pas être oubliée en tant que condition préalable. Des études récentes montrent que des contre-mesures doivent être prises dès l'école obligatoire et pas seulement au lycée.

**13. Développement de l'assurance de la qualité et de la gestion des connaissances dans le PFEC et le travail d'égalité universitaire**

Il est vrai que les universités et les facultés se sont repris mutuellement les projets du PFEC qui ont réussi et que les activités ont été évaluées dans le cadre du PFEC. Mais il existe cependant un manque de clarté dans la conduite de l'assurance de qualité et de la gestion des connaissances. Les services de l'égalité qui n'étaient pas représentés dans la direction du programme

recevaient parfois des informations insuffisantes et n'étaient pas en mesure de corriger les échecs ponctuels et les redondances dans leur propre université. À l'inverse, ils auraient souhaité, au niveau national, plus de partage des connaissances et un développement plus actif du programme. En vue justement du passage aux plans d'action pour l'égalité, dans lesquels les universités définiront leurs propres objectifs et mesures, il convient de clarifier les mécanismes de pilotage et la répartition des tâches.

**14. Poursuivre le monitoring supra-universitaire**

Si l'on veut augmenter la part des femmes dans le professorat, un monitoring supra-universitaire des nominations reste important, même si le module 1 ne continue pas dans les mêmes conditions qu'auparavant. En outre, au regard de la carrière scientifique justement, l'échelon critique du corps intermédiaire avec doctorat est difficile à appréhender dans les statistiques officielles. Et enfin, il serait souhaitable de suivre les expériences des couples à double carrière bénéficiant du soutien du PFEC sur une plus longue période afin de tirer des enseignements fiables sur l'impact de ces instruments sur la carrière.