

COUPLES S'ADONNENT À DOUBLE CARRIÈRE

DANS LES UNIVERSITÉS SUISSES

Évaluation de la 3^{ème} phase du programme fédéral
« Égalité des chances entre femmes et hommes dans
les universités suisses » (2008 - 2011/2012)

Table des matières

<u>Introduction</u>	<u>3</u>
<u>1 Carrière universitaire, couple et famille</u>	<u>7</u>
<u>2 Encouragement aux doubles carrières dans le programme fédéral « Égalité des chances »</u>	<u>31</u>
<u>3 Nominations de femmes aux chaires professorales</u>	<u>45</u>
<u>4 Promotion de la relève universitaire</u>	<u>55</u>
<u>5 Recommandations de l'évaluation</u>	<u>61</u>
<u>Ouvrages cités</u>	<u>65</u>
<u>Annexe</u>	<u>67</u>

Avant-propos

Depuis l'an 2000, le Programme fédéral « Égalité des chances entre femmes et hommes dans les universités suisses » a pour objectif une meilleure représentation des femmes dans les échelons supérieurs de la hiérarchie universitaire. Le but fixé est de parvenir à un taux de femmes de 25% parmi les professeur(e)s ordinaires et extraordinaires et de 40% parmi les professeur(e)s assistant(e)s dans l'ensemble de la Suisse. À cela s'ajoutent désormais des efforts pour voir augmenter la participation des femmes dans les organes de direction entre 2013 et 2016.

Le programme s'est concentré au cours de sa troisième phase (2008-2011/2012) sur un aspect supplémentaire : les couples à double carrière. Cette dénomination s'applique aux couples dans lesquels chacun des conjoints dispose d'une formation au niveau supérieur, est fortement impliqué dans son parcours professionnel et aspire à poursuivre sa propre carrière. Que peuvent proposer les universités afin de donner à de tels couples une existence autre que théorique et de donner vie à un modèle qu'elles appellent elles-mêmes de leurs vœux ? Poser cette question dans le cadre de l'égalité des chances prend tout son sens lorsqu'on sait que les femmes sont plus nombreuses dans le monde universitaire que les hommes à vivre dans des couples à double carrière. En créant des conditions adaptées aux deux sexes pour ces couples, on améliore aussi les chances des femmes de réussir une carrière universitaire.

Lors du lancement du volet « Couples à double carrière », l'on ne disposait pas de chiffres fiables concernant la représentation de ce type de couple en Suisse. La situation est désormais tout autre : dans le cadre de l'évaluation du programme, une vaste enquête a été menée auprès du personnel scientifique des universités suisses ainsi que des deux EPF. Ses conclusions sont les suivantes : les collaboratrices rencontrent souvent des difficultés plus grandes que leurs collègues masculins pour concilier vie professionnelle, vie de couple et de famille – ce qui affecte leurs chances de poursuivre une carrière universitaire.

Le présent rapport présente les principaux résultats du rapport d'évaluation détaillé de la phase 2008-2011 du programme, ainsi que les données actualisées de 2012. Ces évaluations ont été réalisées par le bureau d'études BASS à la demande de la direction du programme. Cette dernière a pris connaissance des résultats avec le plus grand intérêt et tient à remercier toute l'équipe d'évaluation de la qualité et de la précision de son travail, qui revêtera une grande utilité lors des réflexions à venir en matière de politique universitaire. La CRUS a d'ores et déjà adopté des positions allant dans le sens des recommandations du rapport d'évaluation.

Le programme fédéral est d'un apport considérable pour renforcer et former une relève universitaire adaptée et durable et propose des initiatives ciblées afin d'aider les jeunes chercheurs et chercheuses à s'engager dans une carrière universitaire. Un changement se dessine à présent pour la période 2013-2016 : des plans d'actions universitaires permettront d'assurer l'égalité des chances dans les structures des différentes universités de Suisse, de poursuivre des initiatives déjà couronnées de succès et d'éprouver des mesures novatrices. Ils permettront également aux universités d'ajuster leurs priorités selon leurs besoins propres.

Ancrer l'égalité des chances dans les universités de Suisse n'est pas seulement un passage obligé du fait qu'elle constitue désormais un critère d'excellence universitaire. Des considérations d'ordre économique, des exigences nouvelles de la part des universités vis-à-vis des chercheurs et chercheuses suisses en montrent aussi la nécessité. En effet, trop de femmes mettent encore fin à leur carrière universitaire dans les années qui suivent l'obtention de leur doctorat, privant la recherche de leur compétence. Le nouveau programme de la CUS « Égalité des chances entre femmes et hommes dans les universités suisses / Études genre », approuvé pour une période de quatre ans, a été lancé début janvier 2013. Nous sommes dans l'impatience d'en voir la réalisation, les enseignements et les fruits qu'il portera !

Prof. Dr. Yves Flückiger, Vice-recteur de l'Université de Genève,
président du comité de direction du programme 2008-2011/2012

Prof. Dr. Doris Wastl-Walter, Vice-rectrice de l'Université de Berne,
présidente du comité de direction du programme à partir de janvier 2013

Dr. Gabriela Obexer-Ruff, coordinatrice, 2004-2007: CUS,
depuis janvier 2008: CRUS

Introduction

Plus de la moitié des étudiant(e)s inscrit(e)s en Bachelor et en Master dans les universités suisses (sans compter les deux EPF) sont des femmes. Et près de la moitié des doctorats en 2011 ont été obtenus par des femmes. Pourtant, les femmes restent largement sous-représentées à la tête de la hiérarchie universitaire : seules 17,8% des chaires professorales ordinaires et extraordinaires étaient occupées par des femmes à la mi-2012. Si l'on inclut les deux EPF, le chiffre tombe à 15,9%. Laisser faire le temps n'apportera pas de changement fondamental : si les femmes restent aussi rarement nommées professeures que lors des dernières années, leur proportion devrait se situer entre 22 et 24% en l'an 2020 (universités cantonales et EPF prises ensemble : chiffres OFS 2011).

Les femmes sont proportionnellement peu nombreuses à parvenir au poste de professeur, et ce pour de nombreuses raisons. Les conditions prédominantes de conciliation de la carrière universitaire, du couple et de la famille jouent un rôle important. C'est ce thème qui a constitué l'objet central de la troisième phase (2008-2011/2012)¹ du programme fédéral « Égalité des chances entre femmes et hommes dans les universités suisses » auquel ont participé toutes les 10 universités cantonales. A l'aide d'instruments nouvellement créés, le programme fédéral a soutenu des couples dits « à double carrière », à savoir des couples au sein desquels les deux partenaires ont un fort engagement dans leur vie professionnelle et poursuivent chacun leur propre carrière. Des mesures de cet ordre sont à même de contribuer à l'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans la mesure où les femmes vivent plus souvent que les hommes en couple à double carrière (DFG/Stifterverband 2004; Schiebinger/Henderson/Gilmartin 2008). En outre, tout concorde à montrer que les femmes, au moment de prendre des décisions pour le déroulement de leur carrière, donnent souvent davantage de poids aux intérêts de leur partenaire ou de leurs enfants que ne le font, quant à eux, les hommes (Ledin u.a. 2007; Martinez u.a. 2007; Auspurg/Hinz 2011).

¹ La troisième phase du programme inclut, en plus des années 2008 à 2011 sur lesquelles devait porter le programme, l'année « de transition » 2012. Cette année de transition a été introduite suite à la décision du Conseil fédéral de soumettre au Parlement les grands messages de financement au plus tard dans les 6 mois suivant le Message sur le programme de la législature, dans le but de permettre une meilleure concordance avec ce dernier. Suite à cela, le Message relatif à l'encouragement de la formation, de la recherche et de l'innovation (FRI) a été décalé d'un an, pour porter sur la période 2013 à 2016.

Dans le cadre de l'évaluation du programme fédéral, une enquête en ligne intitulée « Carrière universitaire, couple et famille » a été lancée auprès de l'ensemble des collaborateurs et collaboratrices de l'enseignement et de la recherche des universités suisses et des EPF. Plus de 10'000 personnes y ont participé. Cette brochure présente les résultats les plus importants de l'enquête ainsi que quelques autres conclusions de l'évaluation.

Le programme fédéral « Égalité des chances » était composé de trois modules : outre le volet « Couples à double carrière », nouvellement introduit lors de la troisième phase, il comprenait les modules « Professeures » et « Promotion de la relève ». Ces deux derniers existaient depuis le lancement du programme fédéral, en l'an 2000, et ont déjà fait l'objet d'évaluations complètes (Bachmann/Rothmayr/Spreyermann 2004, Spreyermann/Rothmayr 2009), raison pour laquelle ils ne seront mentionnés que brièvement dans l'évaluation de la troisième phase du programme.

Cette brochure se divise en cinq chapitres :

Le chapitre 1 décrit la façon dont femmes et hommes concilient leur activité auprès des universités suisses, leur couple et leur famille, et les défis qui se posent à eux en ce domaine. On y trouve également un aperçu de la représentation des couples à double carrière dans les universités suisses.

Le chapitre 2 explore les mesures mises en place par le programme fédéral « Égalité des chances » pour promouvoir les couples à double carrière.

Le chapitre 3 traite de l'évolution de la part des femmes parmi les professeur(e)s, que le module « Professeures » visait à faire augmenter, à l'aide de primes d'incitation à la nomination de femmes aux nouveaux postes et de mesures de promotion de l'égalité des chances liées aux procédures de nomination.

Le chapitre 4 porte sur les projets de promotion des jeunes chercheuses et chercheurs menés dans le cadre du module « Promotion de la relève ».

Le chapitre 5 regroupe les recommandations issues de l'évaluation.

L'enquête

Le sondage en ligne des collaborateurs de l'enseignement et de la recherche des universités suisses a été effectué en mars et avril 2011. Il s'adressait à toute personne en possession d'au moins un diplôme universitaire de niveau Master ou Licence et employée dans une université suisse pour y remplir une fonction académique. Outre les dix universités cantonales, l'EPF Zurich et l'EPF Lausanne, qui participaient au programme fédéral « Égalité des chances » sur leur fonds propres et sur la base de projets, ont aussi pris part à l'étude. Les personnes employées principalement dans une haute école professionnelle ou une haute école étrangère n'ont pas été prises en compte.

Au total, environ 29'950 personnes ont été contactées par e-mail. 10'635 ont rempli le questionnaire en ligne, soit un taux de participation de 36%. L'enquête a éveillé considérablement davantage d'intérêt chez les femmes que chez les hommes, avec un taux de participation respectif de 48% et 29%. Les membres du corps professoral et ceux du corps intermédiaire ont participé dans les mêmes proportions (36% et 35% respectivement). Proportionnellement à l'ensemble du personnel universitaire, les sciences humaines et sociales sont surreprésentées dans l'enquête et la médecine et les sciences techniques sous-représentées. Le plus grand groupe est celui des sciences exactes et naturelles (32%) et 30% des participants proviennent des sciences humaines et sociales.

Du fait de la différence de participation entre les femmes et les hommes et entre les disciplines, les résultats de l'enquête ne peuvent pas être extrapolés tels quels à l'ensemble du personnel enseignant et chercheur des universités suisses. Cependant, la forte participation confère à elle seule à cette enquête un poids considérable : ce sont plus de 10'000 collaboratrices de l'enseignement et de la recherche employées dans les universités suisses qui ont exprimé leur point de vue quant à leurs conditions de travail et à l'importance que revêtent leur couple et leur famille pour leur carrière universitaire.

1 Carrière universitaire, couple et famille

Comment les collaboratrices et collaborateurs scientifiques éprouvent-ils le lien entre carrière universitaire, couple et famille ? Quelles différences ressortent-elles en cette matière entre les femmes et les hommes ? Ce chapitre commence par s'attacher à la situation familiale des collaboratrices et collaborateurs scientifiques ayant participé à l'enquête, pour décrire ensuite comment se répartit l'activité professionnelle dans les couples avec et sans enfants, la fréquence des couples à double carrière et les modalités de partage des tâches ménagères et familiales. Pour finir, les expériences et les propres estimations des collaborateurs/trices scientifiques sont mises en lumière : à quelle fréquence surviennent les conflits entre couple, parentalité et projets de carrière ? Quelles chances ont-ils, selon eux, d'appliquer dans les faits le modèle du couple à double carrière ? Et quelles mesures souhaitent-ils voir adopter en vue d'une meilleure conciliation possible entre carrière universitaire, couple et famille ?

Situation vécue des collaboratrices et collaborateurs scientifiques

La carrière scientifique est souvent envisagée comme une vocation, à savoir une mission à laquelle on s'identifie totalement et à laquelle on consacre toute sa vie. Ce dévouement se caractérise, aux yeux des autres, par une disponibilité à plein temps ou par le fait d'accepter une carrière moins sûre pour un revenu relativement plus réduit que dans d'autres professions (Beaufays 2003; Rusconi/Solga 2011). Dans les faits, cependant, la plupart des collaboratrices et collaborateurs scientifiques sont également engagé(e)s en dehors de leur vie professionnelle dans une vie de couple et de famille (v. **Figure 1**) : 35% des participant(e)s à l'enquête au total vivent avec des enfants. Une petite minorité d'entre eux est parent célibataire. 45% sont en couple et vivent dans un foyer sans enfants – dans le cas de personnes plus âgées, cela peut aussi signifier que les enfants ont déjà quitté la maison.

Après le doctorat, vient l'« heure de pointe » de la vie

Il ressort également de la Figure 1 que la plupart des universitaires ayant des enfants à charge sont déjà titulaires d'un doctorat. Les jeunes chercheurs/chercheuses sans doctorat ne comptent dans leurs rangs que peu de pères ou de mères, alors que près d'un(e) sur deux jeunes chercheurs/chercheuses ayant déjà obtenu leur doctorat a des enfants. Le nombre de personnes sondées ayant des enfants est encore plus important chez les professeur(e)s. Ainsi, nombreux sont les universitaires à fonder une famille à un moment qui représente un tournant pour leur carrière : leurs nouvelles responsabilités de garde des petits enfants augmentent en même temps que la nécessité d'être mobile et de passer du temps au travail. C'est ce que l'on décrit parfois sous le nom d'« heure de pointe » (« rush hour ») de la vie (Folbre/Bittman 2004).

Les femmes sont plus nombreuses à remettre à plus tard le souhait d'avoir un enfant

De nombreux universitaires remettent à plus tard, pour des raisons professionnelles, le fait d'avoir des enfants, voire y renoncent totalement. C'est le cas pour les femmes plus souvent que pour les hommes : en tout, 43% des femmes sondées, pour 28% des hommes, ont à un moment ou à un autre souhaité avoir un enfant mais retardé l'échéance, le plus grand nombre de cas se retrouvant parmi les 35 à 39 ans (femmes : 53%, hommes : 38%). 70% des collaboratrices sondées vivent dans un foyer sans enfants, contre seulement 61% de leurs homologues masculins – la différence est particulièrement marquée dans le corps professoral (49% des femmes, 36% des hommes sont soit « célibataires » soit « en couple sans enfant » – Figure 1).

Les professeuses vivent souvent seules

Un autre élément frappant se dégage : les femmes professeurs vivent plus souvent sans partenaire que leurs collègues masculins (20% sont « célibataires » ou « en famille monoparentale », pour 7% des hommes – Figure 1). Ce phénomène se retrouve également dans les universités d'élite aux États-Unis et parmi les cadres supérieurs de sociétés privées (Schiebinger/Henderson/Gilmartin 2008; Holst/Busch 2010). De même, les femmes interrogées sont plus nombreuses que les hommes à avoir vécu une séparation dans laquelle l'incompatibilité de leurs projets professionnels avec ceux de leur partenaire avait joué un rôle important (25% pour 19% des hommes). C'est parmi le corps professoral que les différences entre les sexes sont le plus marquées en ce domaine (31% contre 17%).

Modèles de répartition de l'activité professionnelle des couples

Les universitaires interrogé(e)s investissent beaucoup de temps dans leur travail : selon leurs propres estimations, les professeur(e)s passent un temps moyen de 57 heures par semaine à travailler (médiane).² Les jeunes chercheurs/chercheuses employé(e)s à plein temps y passent, eux, respectivement 50 heures (corps intermédiaire avec doctorat) et 46 heures (corps intermédiaire sans doctorat). Les jeunes chercheurs/chercheuses engagé(e)s à temps partiel à de forts pourcentages (min. 50%) estiment, eux aussi, leur temps moyen passé au travail à un peu plus de 40 heures (compte tenu de leurs éventuelles activités lucratives extra-universitaires).

La garde des enfants en bas âge limite le temps disponible des universitaires. La pression qui pèse sur eux pour tout concilier dépend donc aussi de l'engagement professionnel des conjoints : poursuivent-ils aussi une carrière professionnelle exigeant beaucoup de temps ? Ou se chargent-ils davantage des tâches ménagères et s'occupent-ils davantage des enfants ?

Les pères ont le plus souvent une activité à plein temps, les mères non
La **Figure 2** indique le modèle de répartition de l'activité professionnelle entre les universitaires interrogé(e)s qui vivent en couple et comptent dans leur foyer des enfants de moins de 15 ans. Des différences marquées apparaissent à l'heure actuelle entre femmes et hommes :

- La plupart des hommes ayant des enfants de moins de 15 ans demeurent actifs professionnellement à hauteur de 80% ou plus – le degré d'activité faisant ici référence au temps de travail effectif et non au taux d'activité officiel. Les trois intervalles marqués en beige dans les barres reflètent ce type de situation. La plupart des hommes concernés ont une partenaire active professionnellement à moins de 80%, voire sans activité. Plus d'un père sur quatre, soit près d'un tiers d'entre eux, vit avec une partenaire ayant également un degré élevé d'engagement professionnel (parties en beige foncé du diagramme). On remarque peu de différences entre les différents corps universitaires.
- Chez les femmes, on distingue des modifications drastiques en fonction des échelons de la carrière universitaire. Un élément reste com-

² La médiane correspond à la valeur qui divise la série de scores en deux moitiés exactes : 50% des valeurs se situent tant au-dessus qu'au-dessous de la médiane. A la différence de la moyenne arithmétique, la médiane n'est pas influencée par les cas extrêmes, à savoir les valeurs qui se situent très largement au-dessus ou au-dessous des autres.

Figure 1

Les catégories « famille monoparentale » et « en couple avec enfant(s) » regroupent toutes les personnes responsables d'enfant(s) et vivant de façon permanente ou temporaire avec eux dans le même foyer.

Base : ensemble des collaborateurs/trices scientifiques interrogé(e)s (N=10'635 ; données manquantes néant). Les catégories représentant moins de 3% n'apparaissent pas. Pour cause de différentiels d'arrondissement, le total des valeurs peut s'écarter légèrement de 100%.

Source : sondage en ligne du personnel scientifique des universités suisses.

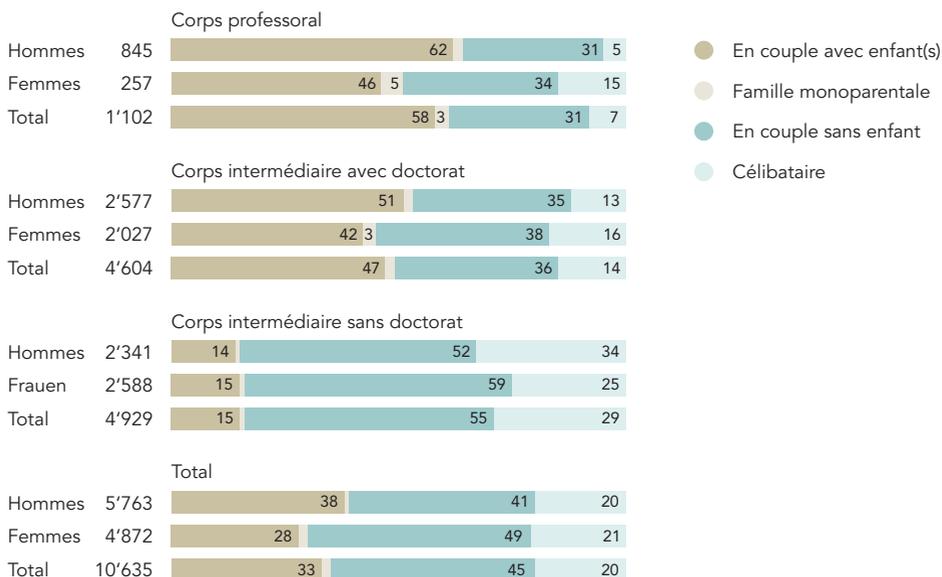
Figure 2

Base : chercheurs et chercheuses en couple ayant au moins un enfant de moins de 15 ans vivant en permanence ou une partie du temps dans le même foyer (N=2'945, dont 1.2% sans indication de taux d'activité ou de charge de travail du/de la conjoint(e)).

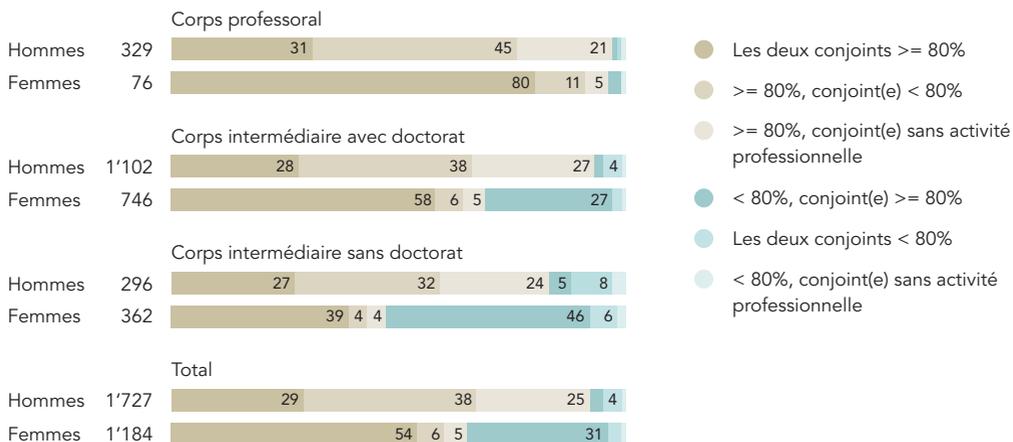
Taux d'activité : nombre d'heures réellement travaillées selon l'estimation des personnes sondées (sur base de la semaine de 42 h). Pour les conjoint(e)s employé(e)s exclusivement dans le secteur privé ou l'administration, le taux d'activité officiel est pris en compte.

Les catégories représentant moins de 4% n'apparaissent pas. Pour cause de différentiels d'arrondissement, le total des valeurs peut s'écarter légèrement de 100%.

Situation familiale des collaborateurs/trices scientifiques interrogé(e)s, 2011 (en %)



Modèles de répartition de l'activité professionnelle des universitaires interrogé(e)s ayant des enfants de moins de 15 ans, 2011 (en %)



mun à tous : les cas de femmes ayant à charge des enfants de moins de 15 ans et vivant avec un partenaire employé à moins de 80% ou sans (ou désormais sans) activité professionnelle restent exceptionnels. Chez les jeunes chercheurs et chercheuses sans doctorat, 2 modèles dominant : soit la femme travaille à temps partiel et l'homme à plein temps, soit les deux présentent un fort taux d'activité. Plus on s'élève dans la hiérarchie, plus l'on passe du premier modèle à l'autre : parmi les professeures, on ne trouve quasiment pas de mères employées à temps partiel, en revanche, 80% des professeures ayant des enfants de moins de 15 ans vivent en couple où les deux conjoints passent beaucoup de temps à travailler.

Les mères davantage contraintes de concilier travail et vie familiale

Comment expliquer ces différences ? Deux interprétations complémentaires semblent les plus plausibles :

- Les emplois à temps partiel ne permettent pas de développement de carrière à l'Université, en tout cas dans la durée. Les femmes qui travaillent à moins de 80% finissent tôt ou tard par quitter le secteur universitaire ou par augmenter leur taux d'activité afin de pouvoir faire avancer leur carrière.
- Il semblerait que les processus de négociation entre les conjoints aient tendance à mener à des résultats différents pour les chercheuses et les chercheurs. Les pères interrogés sont relativement nombreux à vivre avec une compagne réduisant son activité professionnelle au profit de leur carrière. Chez les mères, les choses se passent différemment : leur compagnon passe autant de temps qu'elles au travail et le couple se voit donc au défi de gérer une famille et deux carrières. Les chercheuses et chercheurs ayant des enfants de moins de 15 ans poursuivent donc leur carrière universitaire dans des conditions souvent différentes.

La répartition de l'activité professionnelle varie même chez les couples sans enfant

Même chez les universitaires ne vivant pas ou plus avec des enfants de moins de 15 ans, on retrouve des différences entre les deux sexes quant au modèle de répartition de l'activité professionnelle dans le couple (v. **Figure 3**). Toutefois ces différences sont moins marquées. La plupart du temps, la majeure partie de ces universitaires ont un taux d'activité d'au moins 80%. Cependant, les hommes vivent plus fréquemment avec des compagnes qui travaillent à temps partiel. On voit donc que les modèles asymétriques de répartition de l'activité professionnelle ne se met-

tent pas seulement en place au moment où le temps disponible se réduit du fait de la naissance d'un enfant. Manifestement, les nombreuses exigences d'une carrière universitaire (mobilité, charge de travail) peuvent déjà constituer un élément déclencheur. Il est possible que chez les universitaires dont les enfants ont déjà plus de 15 ans, cette asymétrie se trouve renforcée du fait que la réintégration professionnelle des conjointes ayant réduit leur taux d'activité pour raisons familiales se révèle difficile ou ne permet pas les mêmes choix de carrière.

Couples à double carrière – la normalité, pour les femmes

On peut résumer ainsi les différences dans la répartition de l'activité professionnelle des couples : les chercheuses vivent plus souvent que les chercheurs en couple à double carrière.

Mais qu'entend-on exactement par couple à double carrière? Suivant les âges, certains choix de carrière ne sont pas encore effectués mais font l'objet de discussion. Pour l'évaluation statistique, on a défini les couples à double carrière selon deux critères :³ tout d'abord, les deux conjoints possèdent un diplôme universitaire de niveau Master ou supérieur ; deuxièmement, les deux conjoints sont employés au moins à 80%. Selon cette définition, 38% des chercheurs et chercheuses des universités suisses interrogé(e)s vivent en couple à double carrière (v. Figure 4). Parmi le reste des participant(e)s, 22% sont célibataires, 12% ont un(e) conjoint(e) sans activité professionnelle et 27% vivent avec un(e) conjoint(e) possédant une activité professionnelle, sans pour autant remplir les critères de définition de couple à double carrière – soit que l'un(e) ou l'autre des conjoints travaille à moins de 80%, ou que le ou la conjoint(e) n'est pas titulaire d'un diplôme universitaire de niveau Master.

Une chercheuse titulaire de doctorat sur deux vit en couple à double carrière

Au total, 45% des chercheuses et 32% des chercheurs interrogés vivent en couple à double carrière (v. Figure 4). Cette différence entre les deux sexes est représentée à tous les échelons universitaires et augmente au

³ Les définitions qualitatives des couples à double carrière partent, avec une interprétation légèrement différente, du principe que les deux conjoints sont hautement qualifiés, présentent un fort intérêt pour leur travail et leur carrière, tout en menant en parallèle une vie de famille commune ou en étant fortement impliqués dans leur relation (cf. Stoltz-Loike 1992; Solga/Wimbauer 2005; Behnke/Meuser 2006). Lors d'analyses quantitatives, on définit en général les couples à double carrière par le fait que les deux conjoints disposent d'un diplôme universitaire et travaillent à plein temps ou à un pourcentage élevé (cf. Abele 2010).

Figure 3

Base : chercheurs et chercheuses interrogé(e)s en couple et sans enfant de moins de 15 ans vivant dans le même foyer (N=5'337, dont 1.8% sans indication de taux d'activité ou de charge de travail du ou de la conjoint(e)).

Taux d'activité : nombre d'heures réellement travaillées selon l'estimation des personnes sondées (sur base de la semaine de 42 h). Pour les conjoint(e)s employé(e)s exclusivement dans le secteur privé ou l'administration, le taux d'activité officiel est pris en compte.

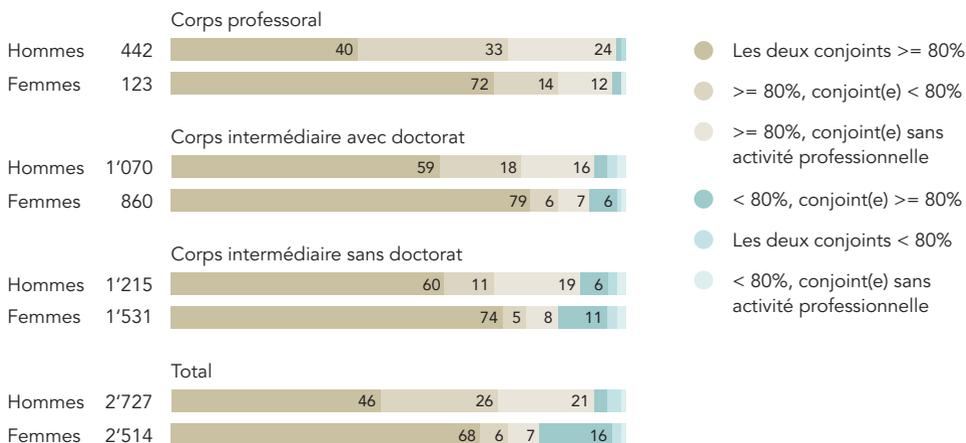
Les catégories représentant moins de 4% n'apparaissent pas. Pour cause de différentiels d'arrondissement, le total des valeurs peut s'écarter légèrement de 100%.

Figure 4

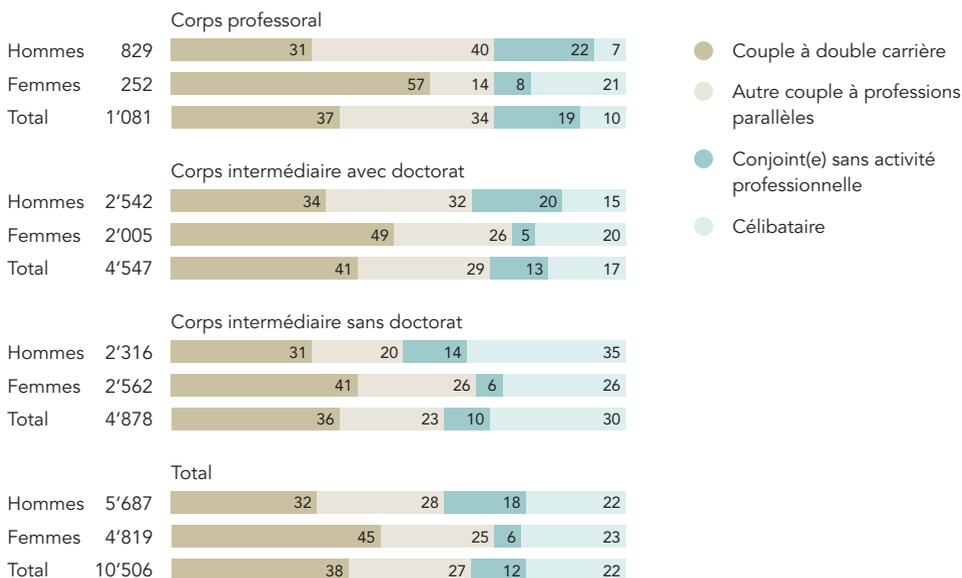
Base : ensemble des chercheuses et chercheurs interrogé(e)s (N=10'635, dont 1.2% sans indication de taux d'activité ou de charge de travail du ou de la conjoint(e)). Pour cause de différentiels d'arrondissement, le total des valeurs peut s'écarter légèrement de 100%.

Source : sondage en ligne du personnel scientifique des universités suisses.

Modèles de répartition de l'activité professionnelle des universitaires interrogé(e)s sans enfants de moins de 15 ans, 2011 (en %)



Situation de couples des universitaires interrogé(e)s, 2011 (en %)



fur et à mesure que l'on avance dans la hiérarchie : la proportion de femmes vivant en couple à double carrière passe de 41% dans le corps intermédiaire sans doctorat à 57% des professeures. Chez les hommes, la proportion est d'environ un sur trois quel que soit l'échelon universitaire. Cela est principalement dû au fait que le nombre d'hommes célibataires baisse d'échelon en échelon. En effet, si l'on ne prend en compte que les hommes vivant en relation stable, les professeurs sont, en proportion, largement moins nombreux que les jeunes chercheurs sans doctorat à vivre en couple à double carrière.

Plus de la moitié des conjoint(e)s travaillent dans le secteur privé ou l'administration

Le fait pour un chercheur ou une chercheuse de vivre en couple à double carrière ne veut pas forcément dire que son ou sa conjoint(e) suive aussi une carrière universitaire ; c'est un point sur lequel il convient d'insister. Chez plus de la moitié des personnes interrogées vivant en couple à double carrière, le conjoint ou la conjointe travaille dans le secteur privé ou l'administration. Ce constat est décisif lorsqu'on veut promouvoir les couples à double carrière : si l'on souhaite aider un(e) tel(le) conjoint(e) à changer de poste, il est essentiel de disposer de bons réseaux dans le secteur privé et l'administration.

Les couples à double carrière travaillent souvent dans une même université

Lorsque des chercheurs/chercheuses vivent en couple à double carrière avec un(e) autre universitaire, il n'est pas rare qu'ils travaillent dans la même université : c'est le cas pour environ 43% des personnes interrogées dont le couple répond à cette description. Pour 30%, le ou la conjoint(e) est employé(e) dans une autre haute école suisse, pour 18%, dans un établissement d'éducation supérieure à l'étranger, et pour les autres, le ou la conjoint(e) exerce une activité universitaire sans être à ce moment précis employé(e) dans une université. En l'espèce on ne distingue que de faibles différences entre les âges ou les échelons universitaires – à une exception près : les professeures ont relativement souvent (31% des cas) un conjoint travaillant dans une université à l'étranger.

La forte proportion de couples à double carrière où les deux conjoints travaillent dans la même université peut surprendre à certains égards, dans la mesure où le débat sur ces couples aux carrières parallèles porte dans une forte mesure sur les problèmes de séparation géographique et de mobilité. D'un autre côté, il est naturel de faire des

rencontres sur son lieu de travail. Il faut ici souligner que les évaluations ne constituent qu'un instantané d'une situation. Il est indubitable que lorsqu'on se penche sur l'histoire d'une personne ou de son couple sur la durée, on s'aperçoit que le nombre de couples à double carrière concernés par la séparation géographique et confrontés aux lourdes conséquences de la mobilité augmente sensiblement. Il n'en reste pas moins important pour les universités de savoir que leurs chercheurs et chercheuses dont le couple mène de front deux carrières universitaires ont souvent pour conjoint(e) quelqu'un qui travaille dans le même établissement. Par conséquent, les mesures favorables aux couples à double carrière ne doivent pas nécessairement et exclusivement porter sur le moment de décider d'une mobilité où la phase de séparation géographique. Les universités peuvent soutenir efficacement « leurs » couples de chercheurs avant ou après le moment où interviennent ces questions, suivant les perspectives et le déroulement des carrières.

Tâches ménagères et familiales : répartition des rôles dans le couple et assistance extérieure

Les différents modèles de répartition de l'activité professionnelle se reflètent dans celle des tâches ménagères et familiales. En simplifiant quelque peu, l'on peut tirer le constat suivant : environ un tiers des universitaires sondé(e)s qui sont en couple se répartissent le travail à parts égales avec leur conjoint(e) – vivant sur ce plan dans un modèle égalitaire (v. **Figure 5**). La même proportion vaut pour les universitaires ayant des enfants de moins de 15 ans pour ce qui est de la garde des enfants durant la semaine. En l'absence d'arrangement égalitaire, c'est la répartition traditionnelle des tâches qui domine. Les cas où les hommes assument la majeure partie des tâches ménagères et familiales sont exceptionnels.

L'accueil extrafamilial des enfants est la règle

La plupart des universitaires interrogé(e)s ayant à charge au moins un enfant de moins de 15 ans font régulièrement appel à quelqu'un d'extérieur au noyau familial pour le(s) garder. Cela peut impliquer une rémunération ou l'aide bénévole de membres de la famille élargie ou d'amis. Plus l'enfant est jeune et a besoin d'une garde, plus les familles sont nombreuses à nécessiter une garde extérieure – le taux le plus élevé se retrouve chez les parents d'enfants en âge préscolaire (77%). Dans la mesure où les chercheuses vivent plus souvent que leurs homologues masculins en couple à double carrière, il n'est pas étonnant non plus qu'elles dépendent

d'avantage qu'eux d'offres d'accueil extrafamilial (87% contre 70%, dans le cas d'enfants en âge préscolaire).

La « Crèche chez Mamie » : importante, mais pas toujours disponible
On ne fait pas toujours appel à une seule et unique forme d'accueil extrafamilial des enfants, mais plusieurs variantes peuvent être combinées. D'autre part, le type d'accueil choisi dépend de l'âge des enfants (v. **Tableau 1**). Près des trois quarts des personnes interrogées ayant un enfant en âge préscolaire gardé en dehors de la famille le mettent à la crèche. Les parents d'enfants âgés de 5 ans ou plus mentionnent le plus souvent des structures d'accueil scolaire (cantine, heures d'accueil ou d'étude avant et après les cours, écoles de jour). 12% des répondant(e)s au total

Tableau 1 **Types d'accueil extrafamilial des enfants, 2011**
(plusieurs réponses possibles)

Type d'accueil des enfants en dehors de la famille

Crèche enfantine

École

Cantine ou accueil / étude scolaire en dehors des heures de cours

Familles de jour

Employé(e) au pair, employé(e) à la garde des enfants à la maison

Famille (par ex. grands-parents)

Amis, connaissances

Autres

Structures d'accueil de l'Université

Nombre de cas (parents interrogés)

Base : chercheuses et chercheurs interrogé(e)s ayant au moins un enfant de moins de 15 ans vivant en permanence ou une partie du temps dans le même foyer, et faisant régulièrement appel à un accueil extrafamilial (N=2'060; données manquantes néant).

indiquent utiliser les structures d'accueil de l'Université ; il s'agit le plus souvent de parents d'enfants en âge préscolaire (15%).

Des membres de la famille au sens large, tels les grands-parents, jouent également un rôle central dans l'accueil extrafamilial des enfants, mais il est légèrement moins significatif parmi les universitaires que dans le reste de la population. Cela est sans doute à attribuer principalement au fort degré de mobilité du personnel scientifique. Famille élargie et ami(e)s n'en demeurent pas moins largement sollicité(e)s pour une aide généralement bénévole : 31% des parents qui en ont besoin font appel exclusivement à eux pour garder leurs enfants. Ils sont 58% à n'utiliser de façon régulière que des structures payantes (y compris les familles de jour et les employé(e)s de maison), et 11% à combiner diverses solutions.

Âge du plus jeune enfant			Échelon du parent			Total
4 ans ou moins	5 à 9 ans	10 à 14 ans	Corps professoral	Corps interméd. avec doctorat	Corps interméd. sans doctorat	
71.7%	14.2%	1.2%	37.7%	54.4%	60.5%	54.0%
7.7%	22.9%	14.3%	21.8%	11.4%	6.8%	11.5%
10.1%	45.8%	46.0%	30.1%	21.0%	14.8%	20.5%
15.5%	16.9%	16.1%	15.5%	17.1%	12.7%	15.8%
9.4%	18.5%	13.7%	21.3%	12.7%	4.9%	11.7%
37.0%	35.2%	37.9%	21.8%	35.9%	45.4%	36.7%
4.9%	13.5%	21.7%	7.1%	7.9%	8.9%	8.1%
1.4%	1.8%	3.1%	2.5%	1.5%	1.5%	1.7%
14.6%	4.6%	3.1%	8.4%	11.7%	12.7%	11.6%
1'462	437	161	239	1'295	526	2'060

Figure 5

Base: chercheuses et chercheurs interrogé(e)s vivant en permanence avec leur conjoint(e) dans le même foyer (N=6'664; dont 0.3% sans indication de répartition des tâches ménagères). Pour cause de différentiels d'arrondissement, le total des valeurs peut s'écarter légèrement de 100%.

Source : sondage en ligne du personnel scientifique des universités suisses.

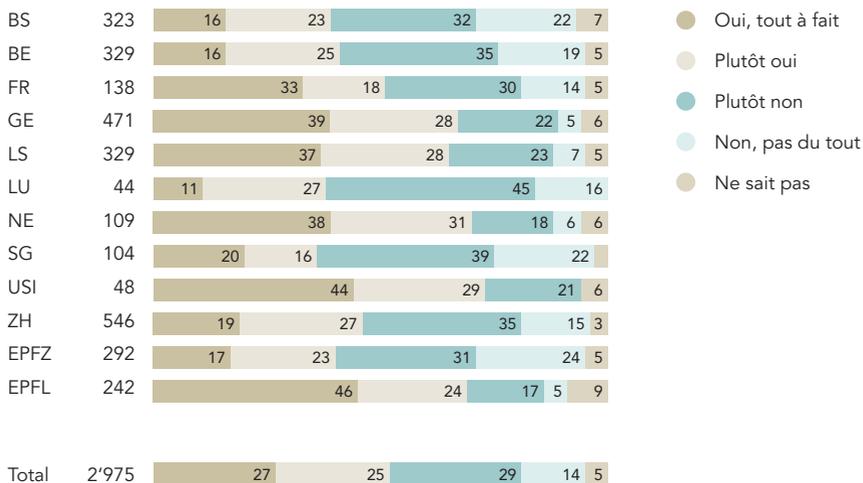
Figure 6

Base: chercheuses et chercheurs interrogé(e)s ayant au moins un enfant de moins de 15 ans vivant en permanence ou une partie du temps dans le même foyer (N=3'062, dont 2.8% sans indication de souhait). Les catégories représentant moins de 4% n'apparaissent pas. Pour cause de différentiels d'arrondissement, le total des valeurs peut s'écarter légèrement de 100%.

Répartition des tâches ménagères, 2011 (en %)



Parents souhaitant être soulagés davantage dans la garde des enfants (par université), 2011 (en %)



Recevoir une assistance supplémentaire à la garde des enfants est un souhait général

La garde des enfants pose de grands problèmes aux universitaires dès qu'ils/elles doivent s'absenter plusieurs jours pour leur travail ou lorsque les enfants tombent malades. Plus des trois quarts des répondant(e)s ayant des enfants de moins de 15 ans font état de difficultés à s'organiser dans ces cas. Une large moitié souhaiterait être davantage soulagée dans la garde des enfants en général (v. **Figure 6**). 27% répondent à cette question par « Oui, absolument » et 25% par « Oui, plutôt ». On ne distingue quasiment aucune variation entre les échelons universitaires en l'espèce. La différence entre hommes et femmes est également extrêmement minime. Cela dit, il existe des disparités considérables entre les régions linguistiques : les parents concernés sont entre 11 et 20% à souhaiter absolument être soulagés dans la garde des enfants dans les universités de Suisse alémanique, et entre 33 et 46% en Suisse latine – alors que les parents sont déjà plus nombreux en Suisse latine à faire appel à des structures extrafamiliales. On peut présumer que c'est là l'expression de conceptions différentes des rôles et d'attentes divergentes, peut-être liées aussi à la proximité de la France où les structures d'accueil extrafamiliales sont beaucoup plus développées.

Répercussions sur la carrière – de l'avis des personnes sondées

Comment les universitaires interrogé(e)s voient-ils/elles le rapport entre carrière académique, couple et famille ? Plusieurs constats leur ont été présentés, avec lesquels ils/elles pouvaient se dire « tout à fait » ou « plutôt » d'accord ou au contraire assez ou totalement en désaccord.

Les femmes envisagent avec davantage de scepticisme le modèle des doubles carrières

Les femmes ont tendance à faire état de davantage de doutes que les hommes concernant la viabilité du modèle des carrières parallèles – peut-être justement parce qu'elles sont plus nombreuses à vivre ce type de situation et qu'elles en ont tiré les leçons. De leur propre estimation, 51% des jeunes chercheuses titulaires d'un doctorat voient leur mobilité plus réduite qu'il ne serait souhaitable pour leur carrière du fait de leur conjoint. 41% de leurs homologues masculins sont dans ce cas (v. **Figure 7**). Les chercheuses sont aussi plus nombreuses que leurs collègues masculins à avoir déménagé à cause de la carrière de leur conjoint. Dans l'ensemble, 44% des femmes estiment peu réalisable d'habiter au même endroit que leur conjoint tout en menant une vie professionnelle pleine-

ment épanouie, contre 40% des hommes. C'est chez les jeunes chercheuses et chercheurs titulaires d'un doctorat que ce scepticisme est le plus répandu (femmes : 48%, hommes : 42%).

Les hommes sont plus souvent soulagés dans les tâches ménagères

Sans surprise, les hommes sont beaucoup plus nombreux que les femmes à déclarer que leur conjointe assume la majeure partie des tâches ménagères, ce qui leur a permis de poursuivre leur carrière sans perdre des yeux leurs objectifs. Les écarts sont particulièrement marqués parmi les professeur(e)s (resp. 58% et 20%) et entre les jeunes chercheuses et chercheurs titulaires d'un doctorat (44% pour 14%). Nombreuses sont les femmes à réfuter catégoriquement le constat selon lequel leur conjoint les délesterait des tâches ménagères : 45% estime que cela ne vaut « pas du tout » – et ce avec des variations quasiment nulles entre les différents échelons universitaires.

Les femmes sentent leur carrière davantage freinée par le fait d'avoir des enfants

Les divergences entre les estimations des hommes et des femmes sont particulièrement marquées lorsqu'intervient la question des enfants. 60% des mères interrogées sont d'avis, à divers degrés, que leur carrière en serait à un stade plus avancé si elles n'avaient pas d'enfants – les hommes sont deux fois moins à penser de même (v. **Figure 8**). Quatre fois plus de femmes que d'hommes (resp. 35% et 9%) ne se sentent plus aussi soutenues et prises au sérieux au travail depuis qu'elles ont des enfants. Elles ont beaucoup plus souvent qu'eux réduit leur taux de travail à l'université à cause des enfants (69% pour 48%), réduit leur rédaction de publications (39% pour 26%) et sont plus nombreuses à redouter que la qualité de leur travail puisse avoir souffert (26% pour 17%). Rares sont les parents des deux sexes à rencontrer des problèmes de motivation quant à leur travail universitaire.

Mesures en matière de conciliation de la vie professionnelle et familiale : besoins exprimés par les personnes interrogées

Quelles mesures les universitaires, au vu de leur situation personnelle, désirent-ils voir aujourd'hui adopter par les universités et les fondations de soutien (par ex. Le Fonds national suisse de la recherche scientifique) pour leur permettre de mieux concilier leur vie de famille, leur couple et leur travail ? La question a été posée à tou(te)s les collaborateurs/trices scientifiques ayant pris leurs fonctions au cours des dix dernières années

Figure 7

Base : chercheuses et chercheurs interrogé(e)s en couple (N=8'282 dont 0.7% sans indication). Pour cause de différentiels d'arrondissement, le total des valeurs peut s'écarter légèrement de 100%.

Source : sondage en ligne du personnel scientifique des universités suisses.

Êtes-vous d'accord avec la phrase suivante : «Je suis moins mobile que ne l'exigerait ma carrière à cause du parcours professionnel de mon conjoint / de ma conjointe», 2011 (en %)

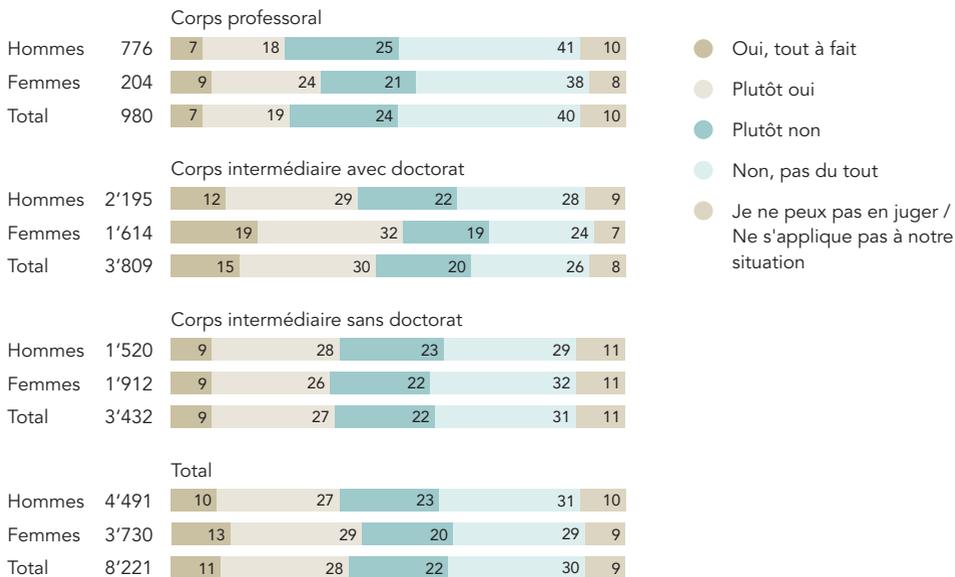
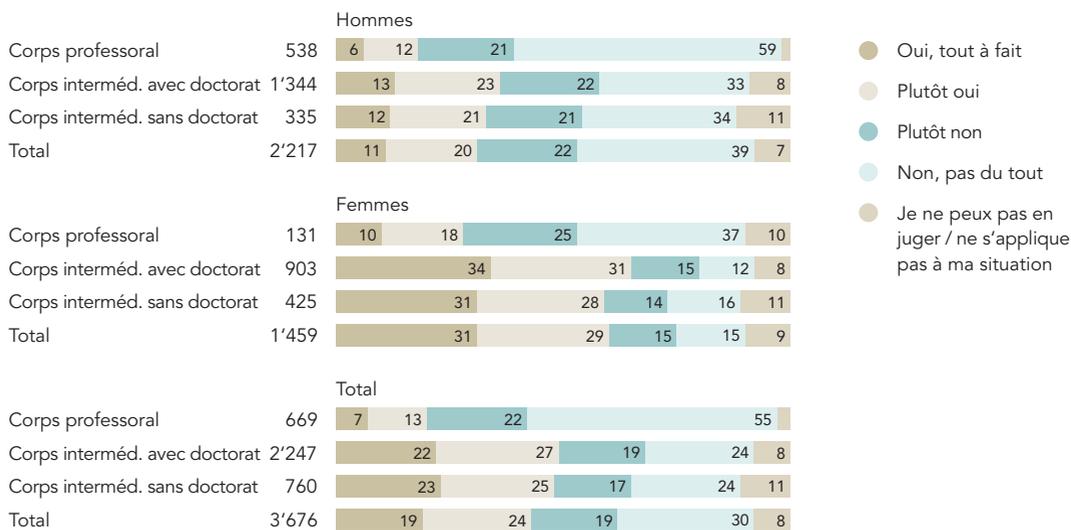


Figure 8

Base : chercheuses et chercheurs interrogé(e)s ayant au moins un enfant vivant en permanence ou une partie du temps dans le même foyer (N=3'719, dont 1.2% sans indication). Les catégories représentant moins de 4% n'apparaissent pas. Pour cause de différentiels d'arrondissement, le total des valeurs peut s'écarter légèrement de 100%.

Source : sondage en ligne du personnel scientifique des universités suisses.

Êtes-vous d'accord avec la phrase suivante : «Je suis certain(e) que j'aurais à ce jour nettement plus progressé dans ma carrière si je n'avais pas eu d'enfants», 2011 (en %)



et vivant actuellement en couple, ou avec un enfant au moins vivant dans le même foyer. Une liste de propositions leur a été soumise avec la possibilité d'en retenir 5 au maximum. Certaines de ces propositions concernaient des mesures potentiellement importantes et non forcément limitées à la conciliation entre famille, couple et profession.

Pour les professeur(e)s : moins de tâches administratives, plus de congés sabbatiques

Les besoins exprimés par le corps professoral et le corps intermédiaire sont nettement différents. Les professeur(e)s s'intéressent principalement à se voir soulagé(e)s par un remodelage de leurs tâches : 56% souhaitent un allègement de la charge administrative, 44% souhaiteraient davantage de possibilités de prendre des temps morts ou congés sabbatiques.

Pour le corps intermédiaire : davantage de postes à durée indéterminée, augmentation du salaire

Le corps intermédiaire attache de l'importance par-dessus tout aux conditions d'emploi : plus de la moitié aimerait davantage de postes à durée indéterminée et partant, plus de sécurité pour cette catégorie de collaborateurs. Des salaires plus élevés sont également fréquemment cités. Ils permettraient de délester davantage les conjoints actifs professionnellement des tâches ménagères et de la garde des enfants, ou de réduire (temporairement) leur taux d'activité. Quel que soit l'échelon universitaire, les voix sont nombreuses à demander davantage de places d'accueil pour les enfants à l'université, souhait exprimé par un tiers environ du total des scientifiques interrogé(e)s (avec et sans enfants).

Mobilité à deux : une personne sur 5 souhaiterait un soutien (accru) à la recherche d'emploi pour son/sa conjoint(e)

Les besoins ne varient pas seulement entre les échelons universitaires, mais aussi selon le sexe et la situation familiale. Une analyse différenciée tenant compte de ces aspects révèle les points suivants :

- **Pas de réunion en début et en fin de journée** : 42% des professeures ayant des enfants aimeraient se passer de réunions en début et en fin de journée. Ce souhait est partagé par 30% de leurs collègues masculins avec enfants et 32% des professeures sans enfants. Dans le corps intermédiaire, les jeunes chercheuses avec enfants sont les plus nombreuses à émettre ce désir.

- **Reconnaissance des tâches d'accompagnement (enfants, membres de la famille plus âgés) dans le Curriculum vitae** : Prendre en considération dans l'évaluation du CV le temps passé en tâches d'accompagnement est l'un des souhaits les plus communément exprimés par les mères appartenant au corps intermédiaire (sans doctorat : 34%, avec doctorat : 38%). On le retrouve aussi avec une certaine fréquence chez les professeures avec enfants.
- **Travailler davantage depuis la maison** : Les jeunes chercheurs et chercheuses notamment souhaiteraient travailler plus souvent depuis la maison (jusqu'à 30%), sans grande différence entre ceux qui ont ou non des enfants. En revanche l'on constate des variations selon les disciplines : c'est en médecine, sciences techniques, sciences économiques et droit que ce souhait s'exprime le plus.
- **Travail à temps partiel** : Le souhait de travailler à temps partiel ou de réduire son taux d'activité s'entend principalement parmi le corps intermédiaire. Les femmes sont plus nombreuses que les hommes à l'exprimer, quelque soit pour l'essentiel leur situation familiale. Le nombre de suffrages remportés par cette idée chez les collaborateurs/trices en sciences exactes et naturelles et en médecine est particulièrement élevé.
- **Aide à la recherche d'emploi pour le/la conjoint(e)** : 19% des personnes sondées au total désirent que l'Université les soutienne davantage dans la recherche d'un emploi pour leur conjoint(e). Ce souhait provient avant tout des professeur(e)s et des jeunes chercheuses et chercheurs titulaires d'un doctorat (jusqu'à 28%), soit à des étapes dans une carrière où la mobilité est particulièrement nécessaire. Étant donné que les personnes sondées n'ont pas toutes changé de domicile au moment de prendre leurs fonctions, ces pourcentages sont considérables. Cela montre que les structures d'aides pour les couples à double carrière répondent manifestement à un besoin largement répandu.

2 Encouragement aux doubles carrières dans le programme fédéral « Égalité des chances »

Avant le lancement du volet « Couples à double carrière » dans le cadre du programme fédéral Égalité des chances, la promotion de ces « Dual Career Couples » (DCC) était peu développée au sein des universités suisses, à la grande exception près de l'EPF Zurich, qui avait mis en place dès 1999 une cellule de conseil « Dual Career Advice ». Aucune des dix universités cantonales ne disposait d'une structure comparable. Dans quelques cas, des pratiques informelles avaient tout de même vu le jour ; elles reposaient sur des initiatives individuelles et étaient appliquées au cas par cas.

Le programme fédéral Égalité des chances a mis sur pied deux instruments pour venir en aide aux couples à double carrière (Obexer-Ruff/Rot-häusler 2010) :

- **Aide individuelle** : Tout d'abord, un fonds groupé de financement pour les DCC d'un montant de 1'000'000 CHF a été créé (troisième phase du programme, incluant l'année « de transition » 2012). Les universités pouvaient faire la demande de bourses spécifiques lors des entretiens de nomination, d'engagement ou de renouvellement afin d'apporter un soutien financier à la carrière professionnelle du ou de la conjoint(e) ou de subvenir à des dépenses communes de la famille.
- **Concepts DCC** : deuxièmement, un budget de 500'000 CHF a été mis à disposition pour l'établissement de concepts DCC dans les universités, soit 50'000 CHF par université.

Ces mesures ont été mises en place en vue des objectifs suivants :

- Venir en aide aux chercheuses et chercheurs vivant en couple à double carrière et améliorer leur situation et leurs conditions de travail ;
- Sensibiliser les universités à la question des DCC et les inciter à instituer les structures nécessaires pour offrir une assistance aux couples à double carrière ;

- Améliorer les chances de motiver des collaborateurs/trices de la recherche, de l'enseignement et de l'administration hautement qualifié(e)s à venir de l'étranger ou d'autres cantons ;
- Enfin, contribuer à la réalisation de l'objectif ultime du programme, à savoir faire passer le taux de femmes à 25% du corps professoral en 2012 au plus tard.

Aide individuelle – Bourses attribuées à un couple

A partir de 2009, des contributions d'aide au cas par cas pour des couples à double carrière ont été attribuées selon le principe « premier arrivé, premier servi », afin d'obtenir rapidement des retours d'expérience. Ce sont ainsi 27 couples aux carrières parallèles au total qui ont bénéficié de cette assistance dans sept universités. A deux exceptions près, les deux conjoints travaillaient à chaque fois dans la même université. Trois universités de plus petite taille n'ont pas déposé de demande (FR, SG, USI), dans la mesure où elles auraient eu des difficultés à procéder à des doubles propositions de postes.

Assistance principalement proposée dans le cadre de procédures de nomination

La plupart du temps – soit dans deux bons tiers des cas – les contributions ont été délivrées dans le cadre d'une nomination à un poste de professeur, afin d'aider les conjoint(e)s de professeur(e)s à poursuivre leur carrière sur le nouveau lieu de vie du couple. Dans près d'un cas sur trois, la personne engagée en premier l'était à un poste d'assistant de recherche ou à titre d'une solution temporaire au niveau post-doctoral (par ex. « fonds de démarrage » pour l'élaboration d'un projet de recherche).

Il n'est pas encore véritablement possible d'estimer les retombées à long terme sur les carrières des conjoint(e)s des bourses d'aide individuelles. Cependant, le schéma de mobilité des couples et les nouveaux postes auxquels sont engagées les femmes fournissent de premières indications quand à leur effet pour la promotion de l'égalité des chances. Il est important à cet égard de distinguer entre la personne engagée au premier chef (« first mover ») et son ou sa conjoint(e) (« second mover »).

Les effets positifs en matière d'égalité des chances paraissent d'ores et déjà vraisemblables dans 11 cas ...

Chez 11 couples à double carrière sur les 27 ayant reçu une assistance, des effets positifs en matière d'égalité des chances apparaissent du fait de la configuration des postes :

- Dans huit cas, les femmes ont obtenu une chaire de professeur, trois fois au premier chef et cinq fois après l'engagement de leur conjoint. L'objectif d'augmenter le taux de femmes dans le corps professoral a été atteint directement dans ces cas précis.
- Dans trois cas, les femmes ont reçu, au premier chef, un poste d'assistant de recherche. Dans la mesure où ce sont elles qui ont été à l'origine du déplacement du couple, on peut partir de l'idée que ces postes leur ouvrent un parcours professionnel à la hauteur.

... dans 16 cas, des observations à plus long terme s'imposent

Dans les 16 cas restants, de jeunes chercheuses ont reçu une assistance pour pouvoir être engagées à la suite de leur conjoint, ayant la plupart du temps accompagné un professeur suite à sa nomination. Il faudrait suivre sur un laps de temps plus long le cours que suivra leur carrière. À l'heure de la parution du rapport, plus de la moitié de ces femmes s'étaient vu proposer une solution afin de pouvoir conserver un poste au-delà de la période financée avec le soutien du programme fédéral.

Effets d'aubaine partiels

Les universités auraient-elles créé un poste pour le ou la conjoint(e) même en l'absence du programme fédéral Égalité des chances ? Dans 5 des 27 cas, ce type d'effets d'aubaine apparaît tout à fait vraisemblable ; étant donné que le fonds (« pool ») de financement exigeait des solutions durables, des fonds ont été attribués pour des engagements de longue durée (6 ans au minimum) auxquels les universités auraient vraisemblablement procédé sans la relativement modeste contribution du programme fédéral. Le dilemme est difficile à résoudre : si seules les solutions de transition « à issue indéterminée » avaient fait l'objet d'une aide, cela eût fait courir le risque d'un investissement improductif des moyens financiers.

Concepts DCC – Établissement de structures

Les cinq universités de Suisse alémanique ont mis sur pied des projets autonomes de mise en place d'un concept DCC, alors que de leur côté les cinq universités de Suisse latine ont lancé un projet commun (BULA 2011). Ces projets ont mis l'accent sur des aspects différents. Plusieurs universités ont commencé par mener des analyses concernant l'état de la situation et les objectifs à atteindre (par ex. Jäger 2010), d'autres ont fait poster l'effort principalement sur des mesures concrètes et la mise en place de structures d'assistance. Deux conférences ouvertes à toutes

les universités ont permis l'échange d'expériences, la diffusion d'informations et une meilleure sensibilisation à la question.

Afin de rendre visibles à l'extérieur les efforts investis et les offres de soutien aux couples à double carrière, la plupart des universités ont créé de nouvelles pages web ou ont complété les sites existants. Dans le cadre du projet de coopération des universités de Suisse latine, « carrière2 » (www.carriere2.ch), plateforme internet conçue spécialement à l'adresse des couples à double carrière, a été lancée.

Nouveaux Welcome Centers et Dual Career Services

Six universités se sont dotées de nouvelles ou de plus larges structures d'accueil (Welcome Centre) ou Dual Career Services à l'intention des chercheurs/chercheuses nouvellement arrivé(e)s. La plupart des projets étant en cours de planification ou de mise en place au moment de l'évaluation, leurs effets concrets ne sont pas encore connus. Cela étant dit, il convient de souligner que la simple existence de Welcome Centers n'est en théorie pas censée suffire à améliorer visiblement l'égalité des chances : d'une part, les couples à double carrière ne constituent qu'une partie de leur clientèle, et d'autre part, comme l'ont relevé de récentes études, les mesures destinées aux DCC peuvent avoir des conséquences défavorables pour l'égalité des chances lorsque les propositions d'aide motivent les conjoints à se déplacer sans que leur soit ouverte une perspective de carrière à plus long terme (Auspurg/Hinz 2011). Il est donc essentiel, aux fins d'une meilleure politique de l'égalité des chances, que les structures d'accueil s'adressent à un nombre suffisant de couples à double carrière et qu'elles leur fournissent des conseils compétents.

Une certaine retenue en matière de directives et recommandations

À l'heure actuelle, aucune université cantonale ne dispose encore de directives officielles ni de « Best Practices » consignées en matière de traitement de la question des doubles carrières lors des procédures de recrutement ou de nomination. De même, aucune université ne mentionne encore systématiquement dans les publications de postes les possibilités d'assistance aux couples à double carrière. Cependant, dans au moins un des cas, la direction observe depuis plusieurs années une pratique officieuse dans le cadre des procédures de nomination afin de venir en aide à ces couples. Dans une autre université, chaque dossier de candidature distribué inclut désormais un formulaire de contact du Dual Career Service. Il est à constater toutefois que dans la plupart des universités,

le soutien concret aux doubles carrières dépend encore relativement étroitement de l'engagement d'une personne ou de quelques individus.

Demande et acceptation – résultats du sondage en ligne

Quelle est l'ampleur de la demande d'aide de la part des couples à double carrière ? L'enquête en ligne réalisée auprès des collaborateurs/trices scientifiques a permis de donner une estimation tant du soutien informel disponible auparavant que des besoins existants. A cet effet, on a tout d'abord créé un groupe-cible potentiel auquel s'adresseraient les mesures destinées aux DCC. Ont été assignées à ce groupe toutes les personnes qui étaient en couple au moment d'intégrer leur poste actuel et chez qui au moins l'un des deux conjoints était censé changer de domicile du fait du nouveau poste proposé. En outre, on a interrogé exclusivement des personnes en poste depuis 10 ans ou moins. Environ 4'200 participant(e)s sur 10'600 correspondaient à ces critères. Pour plus de la moitié d'entre eux, s'est posée la question d'un déménagement depuis l'étranger, et pour les autres, il s'agissait d'un changement de domicile à l'intérieur de la Suisse.

Des soutiens informels existaient déjà avant le lancement du programme fédéral

Parmi ces 4'200 personnes constituant le groupe-cible éventuel, 11% ont été aidées de façon concrète grâce à des mesures « DCC » au moment de la prise de fonctions ou plus tard (v. **Figure 9**), cette proportion passant à 22% chez les professeur(e)s et leurs conjoint(e)s (v. **Figure 10**). L'aide apportée a porté en majorité sur la recherche d'emploi du ou de la conjoint(e) ou bien sur l'intégration sur le nouveau lieu de vie, y compris parfois sur la recherche d'une solution idoine pour la garde des enfants. Ce résultat n'est pas uniquement le fait des mesures de soutien instituées dans le cadre du programme fédéral Égalité des chances, mais atteste aussi de l'existence de pratiques d'assistance plus anciennes.

L'EPF Zurich, pionnière en la matière

L'efficacité de la cellule « Dual Career Advice » à l'EPF Zurich est clairement visible : le soutien apporté à 77% des professeur(e)s et à leur conjoint(e) laisse loin derrière lui celui des universités cantonales qui en concerne entre 9 et 23% (v. **Figure 10**). Dans la mesure où ce service de conseil de l'EPF Zurich n'est ouvert qu'aux professeur(e)s, ces disparités se résorbent fortement à partir du moment où l'on inclut dans le compte des bénéficiaires d'assistance le corps intermédiaire.

Figure 9

Base : chercheuses et chercheurs interrogé(e)s entré(e)s en fonction entre 2001 et 2011, en couple stable au moment de la prise de fonction et chez qui l'un des deux conjoints au moins a envisagé ou effectué un changement de domicile (N=4'243; données manquantes néant). Pour cause de différentiels d'arrondissement, le total des valeurs peut s'écarter légèrement de 100%.

(dém. = déménagement)

Source : sondage en ligne du personnel scientifique des universités suisses.

Aide aux collaborateurs/trices nouvellement engagé(e)s en situation de couple et censé(e)s ou ayant dû changer de domicile, 2001-2011 (en %)

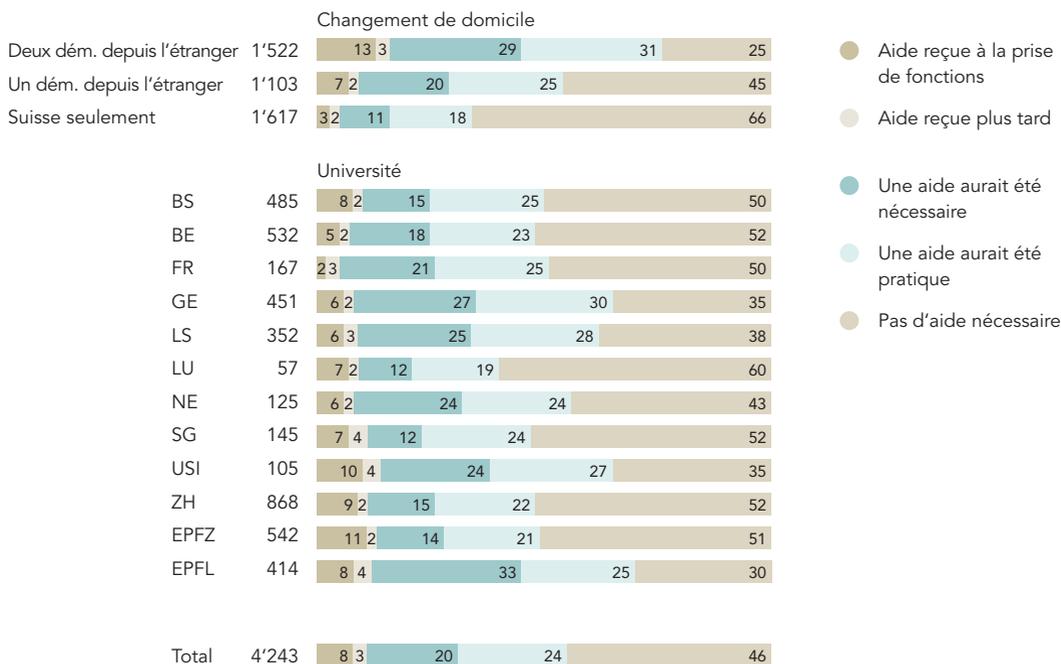


Figure 10

Base: professeur(e)s interrogé(e)s entré(e)s en fonction entre 2001 et 2011, en couple stable au moment de la prise de fonction et chez qui l'un des deux conjoints au moins a envisagé ou effectué un changement de domicile (N=683; données manquantes néant). Les valeurs correspondant à moins de 20 cas n'apparaissent pas. Pour cause de différentiels d'arrondissement, le total des valeurs peut s'écarter légèrement de 100%.

(dém. = déménagement)

Source : sondage en ligne du personnel scientifique des universités suisses.

Aide aux professeur(e)s et professeur(e)s assistant(e)s nouvellement engagé(e)s en situation de couple et censé(e)s ou ayant dû changer de domicile, 2001-2011 (en %)

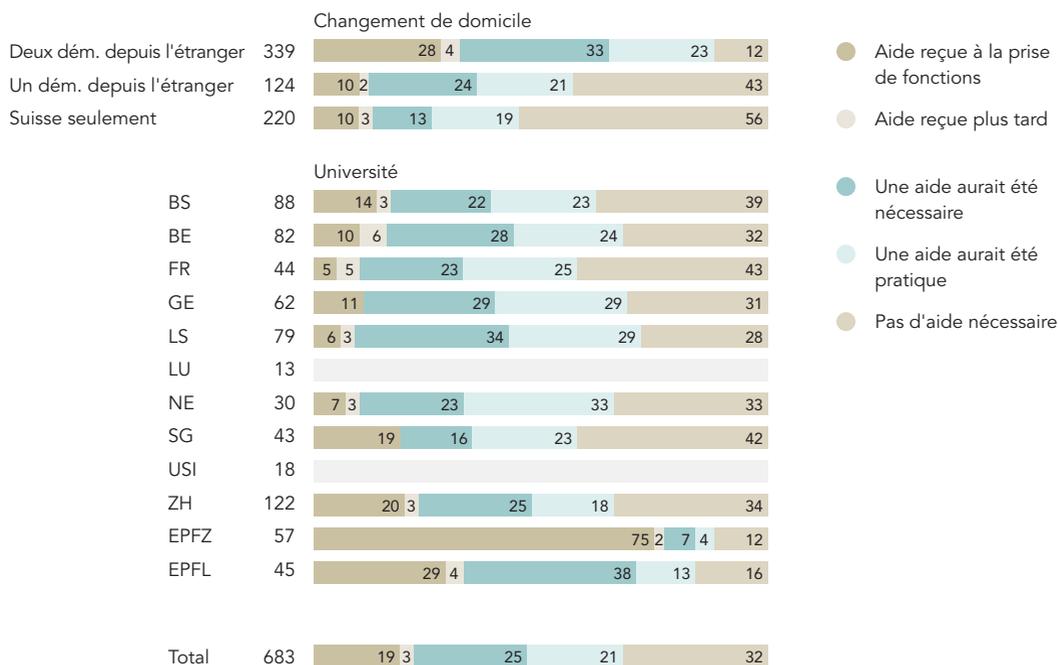
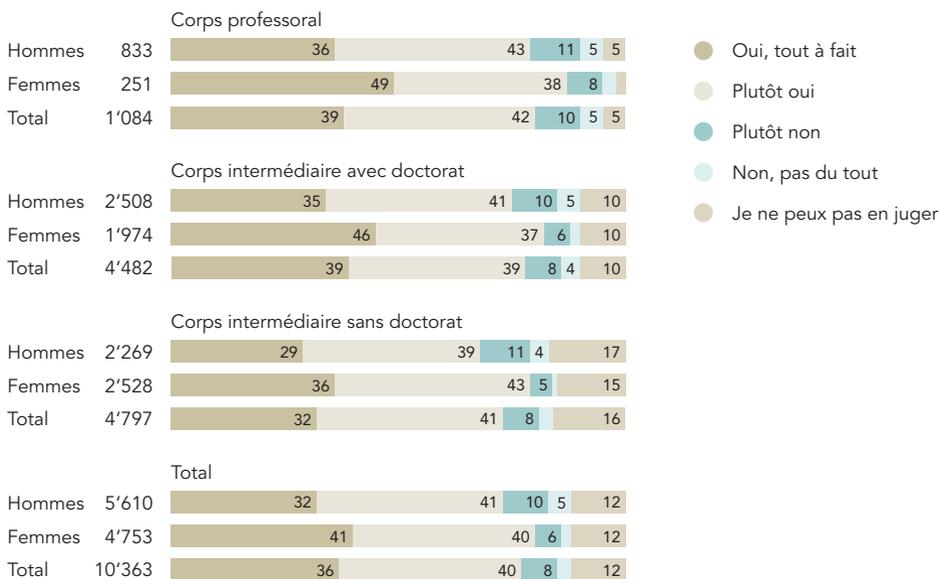


Figure 11

Base : ensemble des universitaires interrogé(e)s (N=10'635, dont 2.6% sans indication). Les catégories représentant moins de 4% n'apparaissent pas. Pour cause de différentiels d'arrondissement, le total des valeurs peut s'écarter légèrement de 100%.

Source : sondage en ligne du personnel scientifique des universités suisses.

Êtes-vous d'accord avec la phrase suivante : «Les universités devraient faire preuve d'une plus grande sensibilité à l'égard de la situation des couples à double carrière», 2011 (en %)



Forte demande en cas d'arrivée depuis l'étranger

Parmi les couples inclus dans le groupe-cible et n'ayant pas reçu d'aide, celle-ci aurait été nécessaire pour 20% d'entre eux (v. Figure 9). 24%, pour leur part, l'auraient jugée pratique. Sans surprise, le plus fort taux d'aide reçue et le plus fort besoin exprimé se retrouvent chez les couples où les deux conjoints devaient venir de l'étranger s'installer en Suisse. Seuls 25% de ceux-ci estiment ne pas avoir eu besoin d'aide, pour 66% parmi les couples se trouvant face à un déplacement à l'intérieur de la Suisse.

Ces pourcentages se réfèrent à chaque fois aux potentiels groupes-cibles des mesures DCC. Comparés à l'ensemble des universitaires en poste depuis 10 ans ou moins, le taux de couples ayant reçu une assistance et exprimé un besoin se réduit. 4,5% d'entre eux ont bénéficié de mesures DCC (15% des professeur(e)s), 8,8% auraient jugé un soutien nécessaire (17% des professeur(e)s), 11% l'auraient jugé pratique (14% des professeur(e)s).

Les attentes sont plus fortes en Suisse latine

Lorsque l'on compare les universités, elles se distinguent moins les unes des autres par le niveau d'aide concret qu'elles fournissent que par les attentes de leur personnel. Les attentes des collaborateurs/trices vis-à-vis de l'aide sur laquelle ils/elles pensent pouvoir compter dans le cadre du soutien aux doubles carrières sont plus marquées dans les universités de Suisse latine que de Suisse alémanique.

Bon accueil de l'aide aux DCC parmi les collaborateurs/trices scientifiques

Parmi le personnel de l'enseignement et de la recherche, les mesures de promotion des couples à double carrière peuvent compter dans l'ensemble sur un large soutien. L'enquête a proposé aux répondant(e)s plusieurs constats concernant la promotion des couples à double carrière, avec lesquels ils/elles pouvaient se dire « tout à fait » ou « plutôt » d'accord ou au contraire assez ou totalement en désaccord. Trois sondés sur quatre désirent que les universités fassent preuve de davantage de compréhension vis-à-vis des couples à double carrière (v. Figure 11) et les soutiennent par des actions concrètes. Les divers échelons universitaires présentent peu de différences sur la question, tandis que les femmes souscrivent à cet avis davantage que les hommes.

Les propositions critiques vis-à-vis de la promotion des couples à double carrière ne rassemblent les suffrages que d'une minorité des répondant(e)s. Les hommes réagissent de façon plus sceptique que les femmes, et les professeur(e)s se montrent plus critiques que les jeunes chercheurs/chercheuses. Un tiers des personnes sondées voient un risque que la promotion des DCC soit liée à des manques de transparence dans l'attribution de postes. Un peu plus d'un quart d'entre elles redoute que la promotion des DCC ne puisse conduire à engager une personne ne présentant pas le profil idéal. Les risques éventuels pour la paix dans les facultés ou les instituts ne préoccupent pas davantage de participant(e)s. La critique selon laquelle les moyens financiers investis dans la promotion des DCC sont mal utilisés est encore moins partagée.

3 Nominations de femmes aux chaires professorales

Le programme fédéral « Égalité des chances entre femmes et hommes dans les universités suisses » a vu le jour en l’an 2000. Parallèlement au nouveau volet « Couples à double carrière », deux modules présents dans le programme depuis ses débuts ont été prolongés au cours de la troisième phase (2008-2011/2012) : le module « Professeures », visant à améliorer les chances des femmes dans les procédures de nomination, et le module « Promotion de la relève », principalement constitué de projets de mentorat pour encourager les jeunes chercheuses (voir chapitre suivant sur ce module).

Le module « Professeures » offrait aux universités des primes d’incitation à la nomination de professeures ordinaires et extraordinaires. Le montant de la prime d’incitation variait d’année en année car le financement total annuel, fixé à l’avance (2008-2010 : 800’000 CHF par université, 2011 et 2012 : 700’000 CHF), était divisé par le nombre de professeures nouvellement nommées. L’octroi de cette prime était lié à un désir de susciter un débat sur les critères d’évaluation dans les procédures de nominations, pour permettre d’inviter de façon ciblée des universitaires à se présenter, et faire en sorte que les universités travaillent activement à garantir aux femmes une véritable chance dans les procédures de nominations (cf. Bachmann/Rothmayr/Spreyermann 2004).

Le taux de femmes parmi les nouvelles nominations stagne à 23%

Le programme fédéral Égalité des chances avait pour but de voir une chaire professorale sur quatre occupée par une femme dans les universités cantonales. Pour ce faire, le taux de femmes aux nouveaux postes aurait dû atteindre les 40% lors de la troisième phase du programme (2008-2011/2012). Dans les faits, 22,9% des professeur(e)s nouvellement nommé(e)s dans les universités suisses (EPF non incluses) étaient des femmes. Ce taux n’est que légèrement supérieur au niveau atteint pendant la deuxième phase du programme (22,4%), mais relativement au-dessus de celui de la première phase (17,9%) (v. **Figure 12**).

Il est difficile de dégager une tendance sur la durée totale du programme fédéral du fait des variations massives d'année en année. Selon les entretiens avec les experts menés à l'occasion de l'évaluation, cette stagnation observée au cours de la troisième phase pourrait être liée au fait que peu de progrès ont été réalisés pour améliorer la transparence des processus de nomination. S'il est vrai que certaines mesures sont généralisées, telles les directives concernant l'égalité de traitement dans les publications de postes et les commissions de nomination, l'on manque parfois de ressources pour la mise en œuvre de certaines autres comme le fait d'inclure des expert(e)s compétent(e)s en questions de genre dans les commissions de nomination ou de sensibiliser à la question les membres de ces commissions.

Il faudra du temps avant qu'un professeur sur quatre ne soit une femme
L'objectif auquel aspirait le programme pourrait donc ne pas être atteint. À la mi-2012, la part des femmes parmi les professeur(e)s se situait à 17,8% (**Figure 13**), et à 15,9% en comptant les deux EPF. Selon les prévisions de l'Office fédéral de la statistique, le taux de femmes parmi les professeur(e)s se situera entre 22% et 24% en 2020 (OFS 2011). Ce modèle prévisionnel tient compte des fluctuations propres aux deux sexes

Tableau 2 Taux de professeures par discipline et par université, 2011

Discipline	BS	BE
Sciences humaines et sociales	26.9%	32.6%
Sciences économiques	8.3%	4.2%
Droit	26.7%	27.8%
Sciences exactes et naturelles	7.7%	8.3%
Médecine et pharmacie	8.9%	15.5%
Sciences techniques	---	---
Interdisciplinaire	33.3%	0.0%

Base : chaires professorales ordinaires et extraordinaires (Catégorie de personnel SIUS I) dans les universités cantonales. Pourcentages en bleu : 25% de femmes ou plus ; en beige : moins de 10 chaires professorales.

Source : Système d'information universitaire suisse SIUS/OFS.

et entre les disciplines dans les postes de professeur, de l'encadrement existant ainsi que de la pyramide des âges du corps enseignant. Les tendances observées par le passé dans la nomination de nouveaux/nouvelles professeur(e)s (taux de femmes) font l'objet d'une projection dans l'avenir. La lente croissance du taux de femmes est due entre autres au nombre décroissant de départs à la retraite et à la faible augmentation du nombre d'étudiants que l'on peut attendre dans les prochaines années.

Les professeures majoritaires en sciences humaines et sociales

La proportion de femmes varie du tout au tout selon les disciplines. À 27%, elle est la plus forte, et de loin, en sciences humaines et sociales dans les universités cantonales (v. **Tableau 2**). En seconde position, on trouve le droit avec 21% de femmes ; les Universités de Genève, Berne et Bâle arborent des taux supérieurs à 25% dans cette discipline. Dans tous les autres domaines, le taux de femmes ne dépasse jamais les 12% pour l'ensemble des universités cantonales, sans grande variation à l'échelle de chaque université, à l'exception notable des sciences économiques à l'Université de Genève avec 25%. Le taux de 20% de professeures en sciences exactes et naturelles à l'Università della Svizzera italiana porte uniquement sur l'informatique.

	FR	GE	LS	LU	NE	SG	USI	ZH	Total
	23.0%	17.0%	30.5%	36.0%	32.7%	17.4%	6.7%	30.2%	26.5%
	4.3%	25.0%	18.9%	0.0%	9.1%	7.6%	4.8%	10.0%	10.6%
	22.2%	30.3%	14.7%	14.3%	17.4%	10.0%	---	23.3%	20.9%
	14.8%	6.8%	5.8%	---	4.0%	---	20.0%	11.1%	8.7%
	11.1%	11.6%	10.9%	---	---	---	---	8.8%	11.1%
	---	---	---	---	---	---	11.8%	---	11.8%
	---	---	0.0%	0.0%	---	---	---	---	10.0%

Figure 12

Base : chaires professorales ordinaires
et extraordinaires dans les universités
cantonales.

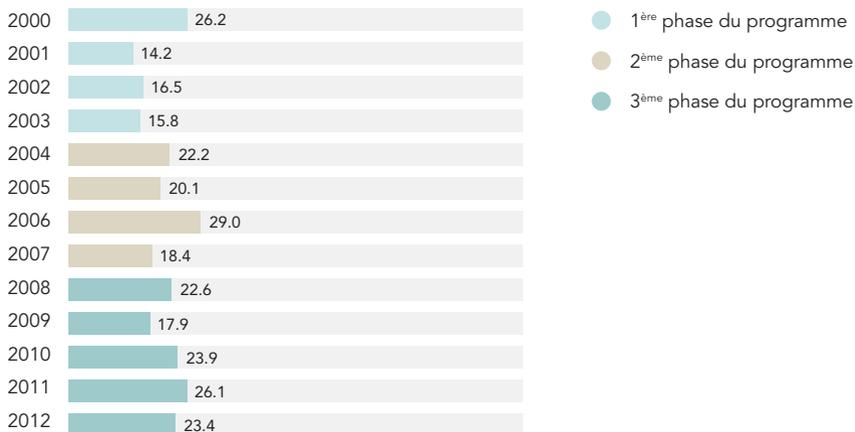
Source : CRUS.

Figure 13

Base : chaires professorales ordinaires
et extraordinaires dans les universités
cantonales.

Source : Système d'information universi-
taire suisse SIUS/OFS (1990-2001),
CRUS (2002-2012).

Taux de femmes nommées aux chaires professorales, 2000-2012 (en %)



Taux de femmes parmi les professeur(e)s ordinaires et extraordinaires, 1990-2012 (en %)

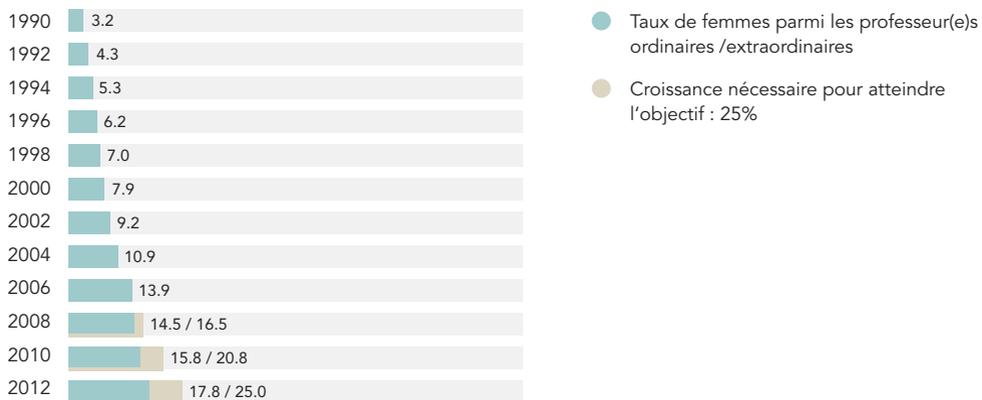
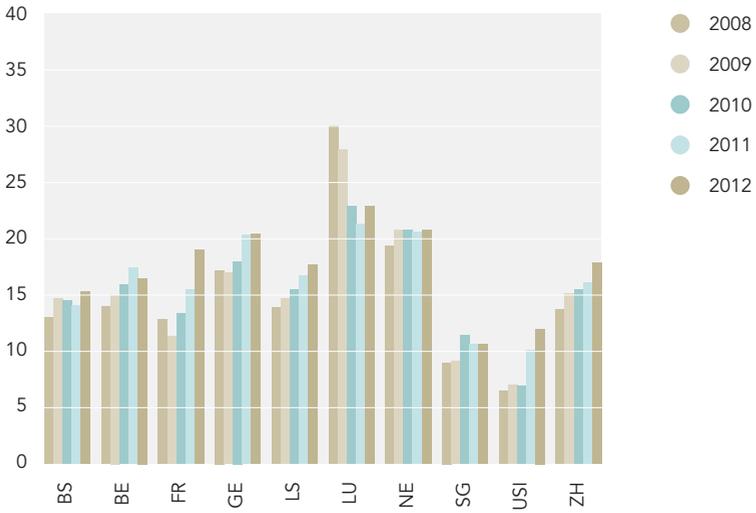


Figure 14

Base : chaires professorales ordinaires
et extraordinaires dans les universités
cantonales.

Sources : CRUS.

Taux de professeurs dans les universités cantonales, 2008-2012 (en %)



Lucerne, Neuchâtel et Genève ont le plus fort taux de professeures

Aucune université n'a atteint l'objectif fixé de faire en sorte qu'un professeur sur quatre soit une femme. Les plus fortes proportions de femmes se retrouvent dans les Universités de Lucerne (22,9%), Neuchâtel (20,8%) et Genève (20,4%) (v. **Figure 14**). Toutefois, la tendance est à la hausse dans la plupart des universités, notamment à l'Università della Svizzera italiana ainsi que dans les Universités de Fribourg, Lausanne et Zurich. L'Université de Lucerne fait figure d'exception : la part des femmes parmi les professeur(e)s y a baissé, passant du chiffre exceptionnel de 30% en 2008 à 23%. Cela étant, comparer les universités dans leur ensemble ne permet pas de tirer des conclusions très représentatives dans la mesure où les résultats dépendent largement des disciplines proposées. Ce n'est sans doute pas un hasard si les chiffres extrêmes de part et d'autre concernent de plus petites universités spécialisées dans certains domaines.

Près d'un professeur assistant sur trois est une femme

Les femmes sont nettement plus représentées parmi les professeur(e)s assistant(e)s que parmi les professeur(e)s ordinaires ou extraordinaires ; ces postes de professeures assistantes leur permettent d'obtenir les qualifications nécessaires aux postes de professeures ordinaires ou extraordinaires. À la fin du premier semestre 2012, 30% des 532 postes de professeur(e)s assistant(e) dans les universités cantonales étaient occupés par des femmes (29% en comptant les EPF). Le taux de femmes parmi les professeur(e)s assistant(e)s nouvellement engagé(e)s entre les années académiques 2007/2008 et 2011/2012 est de 29% (28% en comptant les EPF).

Pour les perspectives de carrière, il est déterminant de savoir si le poste de professeur(e) assistant(e) ouvre la possibilité d'obtenir un poste titulaire au bout d'une période déterminée (« Tenure track »). Dans les universités cantonales, ce sont en tout 114 de ces postes à pré titularisation conditionnelle qui ont été attribués entre 2007/2008 et 2011/2012, dont 29% à des femmes. Le taux de femmes le plus élevé (38%) concerne les 122 postes de professeur(e)s boursiers/boursières du Fonds national suisse (FNS), et le plus réduit concerne les postes ne correspondant à aucune des catégories citées plus haut (25%, pour 225 postes).

4 Promotion de la relève universitaire

Le module « Promotion de la relève », également présent dès les phases antérieures du programme fédéral Égalité des chances, a regroupé au total 25 projets. La majeure partie s'adressait aux doctorantes ou aux jeunes chercheuses ayant terminé leur doctorat, certains étaient également ouverts à leurs homologues masculins. La plus importante initiative de soutien a pris la forme du mentorat, proposé sous diverses modalités dans le cadre de 19 projets (par ex. mentorat individuel dit « one-to-one », mentorat collectif, mentorat par les pairs « peer-mentoring »). Parallèlement, sur des durées plus courtes, ont été organisés des séminaires et des ateliers, partiellement intégrés à des projets de mentorat. Les jeunes chercheuses se sont également vues offrir la possibilité de recevoir une assistance sous la forme de congés sabbatiques pour les délester temporairement de leurs charges de travail. Ces congés représentant des dépenses importantes, ils n'ont pu être proposés qu'à un nombre limité de personnes, l'offre excédant de loin la demande.

Avis positif des participant(e)s

Dans leurs évaluations, les participantes et participants expriment des avis largement positifs quant aux bénéfices qu'ils/elles ont retirés des projets de promotion de la relève. Dans le cadre du mentorat, le défi rencontré a été de convaincre suffisamment de professeure(s) de bien vouloir assumer le rôle de mentor. D'autre part, l'établissement de contacts « verticaux » entre mentors et leurs pupilles a eu tendance à mieux fonctionner qu'entre les jeunes chercheuses. Dans le cadre des congés sabbatiques proposés, il s'est parfois révélé difficile de permettre un allègement complet de la charge de travail, lorsque par exemple aucune solution de remplacement satisfaisante n'avait pu être trouvée. D'autres questions ont aussi émergé, comme le rôle à donner à la promotion de l'excellence dans le choix des participant(e)s et le regard à porter sur le rapport coûts-bénéfices (coûts élevés pour un groupe restreint de participant(e)s).

Débats sur l'ouverture des projets aux hommes

Dans une perspective d'avenir, il convient à présent d'intégrer les divers projets dans une stratégie globale de promotion de la relève et de les transposer dans les structures universitaires existantes (financement totalement assuré par les universités). Certains projets ont déjà été repris par les universités, la difficulté que cela a pu engendrer étant de préserver l'optique de l'égalité des chances, c'est-à-dire d'éviter que le projet ne se transforme en programme de promotion de la relève sans objectifs en matière d'égalité. Dans ce contexte, la question de savoir quels projets doivent être ouverts aux hommes, et dans quelle mesure, se pose.

Le taux de femmes parmi les docteur(e)s a doublé depuis 1990

On ignore encore beaucoup de choses sur les conséquences des projets du module « Promotion de la relève » sur l'évolution à long terme des carrières des participant(e)s ; cela fait actuellement l'objet d'études. Force est cependant de constater que le taux de femmes parmi les nouveaux et nouvelles docteur(e)s a plus que doublé depuis 1990 dans les universités cantonales, passant de 20% à 43% en 2011 (sans les docteurs en médecine, chez qui la signification de la qualification professionnelle est clairement dominante) (v. **Figure 15**). Si l'on excepte la médecine, les sciences humaines et sociales tiennent la tête du tableau, avec plus de la moitié des doctorats obtenus par des femmes depuis 2006 (52% en 2011). Elles sont suivies par les sciences exactes et naturelles (42%) et le droit (37%). La part des femmes dans les doctorats obtenus en sciences économiques est plus limitée (31%).

Cette forte croissance du taux de femmes parmi les docteur(e)s ne peut bien entendu pas être attribuée au seul programme fédéral. Elle s'explique principalement par les évolutions survenues en amont des études doctorales et partant, du champ d'application des programmes de promotion de la relève : entre autres, la proportion de femmes parmi les titulaires du baccalauréat a connu une forte augmentation, plus de la moitié des nouveaux étudiants sont des femmes et le taux de femmes à conclure leurs études avec succès s'est fortement rapproché de celui des hommes. L'effet du programme fédéral intervient le plus vraisemblablement au moment du passage aux études doctorales et de leur poursuite jusqu'à l'obtention du titre.

Forte croissance du nombre de femmes ayant obtenu l'habilitation en sciences économiques

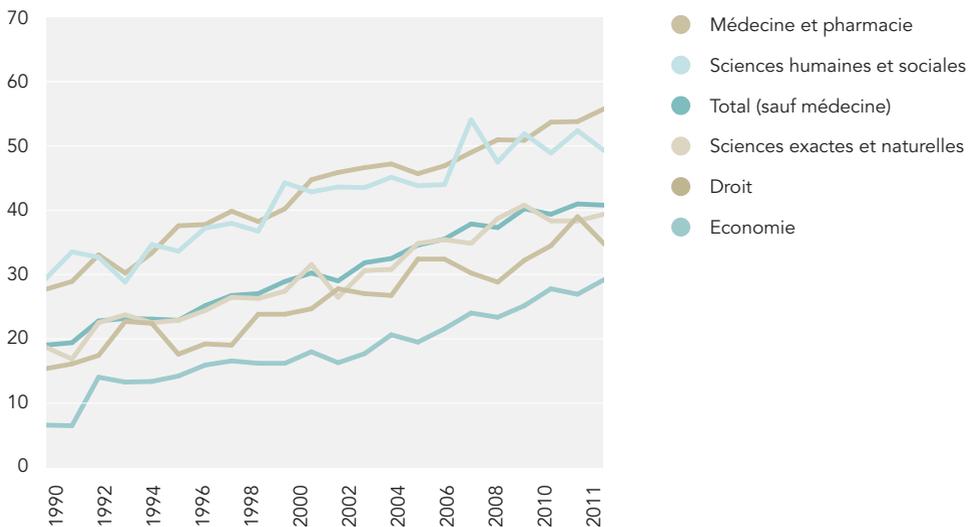
Concernant la phase post-doctorale, on dispose malheureusement d'extrêmement peu de statistiques susceptibles de fournir des informations sur les chances de carrières des femmes. Les statistiques concernant l'octroi de l'habilitation font là figure d'exception, même si elles ne nous renseignent que sur la Suisse alémanique et concernent un phénomène qui ne touche pas à parts égales toutes les disciplines. Le taux d'habilitations décernées à des femmes a plus que doublé depuis 1993 pour constituer près d'un cas sur quatre au cours de la phase 2008-2011 (173 habilitations sur 731 dans des universités cantonales). C'est en sciences humaines et sociales que ce taux est le plus important (34%), et la plus forte croissance depuis l'an 2000 a été enregistrée en sciences économiques (de 5% lors de la phase 2000-2003 à 30% pendant la phase 2008-2011).

Figure 15

Base : thèses soutenues dans les universités cantonales. Les sciences techniques et le domaine interdisciplinaire sont comptabilisés dans le total, mais n'apparaissent pas en tant que catégorie du fait de leur faible représentation (moins de 20 thèses par an).

Source : Système d'information universitaire suisse SIUS/OFS.

Taux de femmes parmi les docteur(e)s par discipline, 1990-2011 (en %)



5 Recommandations de l'évaluation

L'évaluation de la troisième phase du programme avait pour objet central le volet « Couples à double carrière ». Elle a fait ressortir un conflit d'objectifs latent dans la conception de ce volet et la mise en œuvre des mesures correspondantes. En général – et non seulement dans le cadre du programme fédéral – l'on justifie les mesures de promotion des couples à double carrière par deux objectifs ultimes : premièrement, les avantages que cela confère à une université ou un pôle d'excellence dans la « chasse aux cerveaux » ; deuxièmement, l'amélioration des perspectives de carrière pour les femmes (Gramespacher 2010; Hochfeld 2010; Obexer-Ruff/Rothäusler 2010; Winde 2010).

Pourtant ces deux objectifs ne vont pas toujours de pair. En forçant un peu le trait, on peut dire qu'une politique DCC fondée avant tout sur l'avantage compétitif a tendance à se limiter au recrutement de professeur(e)s, à mesurer l'assistance à fournir à un couple à l'aune de sa probabilité de pérenniser son séjour, et à observer passivement l'émergence de certaines inégalités entre les deux sexes au cours du parcours professionnel. En revanche, si l'on se place du point de vue de l'égalité des chances, il est important de soutenir les couples à double carrière à un stade plus précoce, de fournir les prestations d'assistance indépendamment d'une éventuelle mobilité ultérieure (choix d'« émigrer ») et d'inclure dans ces prestations la relève « à domicile ».

Les types de promotion des DCC pratiqués à l'heure actuelle dans les universités de Suisse tendent à suivre le premier modèle, orienté principalement sur le recrutement des élites. Cela se manifeste notamment par le fait que les instruments d'aide sont mobilisés essentiellement dans le cadre de nominations de professeur(e)s. D'autre part, les couples à double carrière ne représentent pas l'intégralité des utilisateurs des « Welcome Centers » et « Dual Career Services » récemment établis ou élargis. On ne peut donc pas partir du principe que promouvoir les DCC va contribuer « automatiquement » à améliorer drastiquement l'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans les universités suisses.

Pour renforcer l'optique de l'égalité des chances dans les pratiques actuelles vis-à-vis des couples à double carrière, l'évaluation émet entre autres les recommandations suivantes :

Aborder les doubles carrières comme la normalité

Promouvoir les couples à double carrière dans le simple cadre d'un programme d'élite n'offrira désormais qu'un apport limité en matière d'égalité des chances. Le défi de coordonner deux parcours professionnels constitue à présent le quotidien d'une grande partie de la relève académique, plus souvent encore chez les femmes que chez les hommes. En outre, il faut prendre des mesures efficaces avant de déjà connaître les couples qui ont devant eux des carrières brillantes. À ce titre, les universités doivent envisager les doubles carrières comme la normalité dans leur gestion du personnel et des conditions de travail.

Atténuer l'effet d'« heure de pointe » parmi le corps intermédiaire titulaire d'un doctorat

C'est notamment dans la phase post-doctorale que de grandes évolutions professionnelles et la nécessité accrue d'être mobile viennent fréquemment coïncider avec le choix d'avoir des enfants et la petite enfance de ceux-ci. Toutes les mesures qui contribuent à amenuiser la concentration dans le temps de ces défis permettront de continuer à assurer, dans son ensemble, une relève hautement qualifiée. Elles sont également essentielles pour permettre une meilleure représentation des femmes à la tête des hiérarchies universitaires.

De plus larges réseaux pour la recherche de postes à l'usage des DCC

Afin de permettre aux « Welcome Centers » ou aux « Dual Career Services » d'œuvrer en faveur de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes, il paraît particulièrement important de les doter de larges compétences leur permettant de rechercher des possibilités d'emploi correspondants aux carrières concernées et de constituer les réseaux adéquats au-delà de l'Université dont ils dépendent. La question qui se pose est de savoir s'ils sont à même d'acquérir ce savoir-faire dans le cadre des structures fragmentées existantes actuellement. En la matière, il faut envisager une coopération renforcée.

Transparence des directives DCC

Si la promotion des couples à double carrière se veut un outil d'égalité des chances, elle ne doit pas se contenter de s'adresser à des profes-

seurs, hommes ou femmes, déjà renommés et en bonne position pour négocier. En revanche, les couples de jeunes chercheurs ont besoin, autant que possible, de la sécurité de savoir que les universités suisses sont conscientes de leur difficulté à coordonner leurs parcours professionnels et contribuent à leur rendre la planification plus simple. A cet effet, il est nécessaire de faire la lumière, en toute transparence, sur ce que peuvent attendre des universités les couples aux carrières parallèles. Il serait important pour cela de mettre sur pied entre autres des règles du jeu pour définir à quel moment de la procédure d'engagement et de nomination faire mention des offres destinées aux DCC (par ex. publication des postes, entretiens avec les candidat(e)s) et à quel stade mener des négociations concrètes sur l'aide dont ils peuvent bénéficier.

Réfléchir à une coopération avec le Fonds national suisse

Les universités ne manifestent qu'un intérêt limité pour la promotion des DCC parmi leur propre relève lorsqu'elles savent que les jeunes chercheurs/chercheuses vont les quitter. Il pourrait donc être utile d'étudier des formes possibles de coopération avec le Fonds national suisse de la recherche scientifique (FNS) pour soutenir les jeunes chercheurs et chercheuses en situation de couple à double carrière. Ce fonds dispose déjà d'un instrument, en la forme du programme Marie Heim-Vögtlin, qui peut bénéficier aux conjoint(e)s ayant suivi leur partenaire. L'obtention de financements par le biais du Fonds national pourrait éventuellement aussi revêtir des avantages en matière de contrôle qualité.

Améliorer la conciliation entre travail et vie familiale grâce à un développement moderne du personnel et à des conditions de travail propices

Si l'on veut que les carrières universitaires s'ouvrent aussi aux couples avec enfants et aux répartitions égalitaires des tâches, il faut garantir la possibilité de conjuguer une carrière universitaire avec la charge d'enfants. Cela exige une transition structurelle et culturelle, une remise en question de la recherche en tant que choix de vie nécessairement exclusif de toute autre obligation. Il serait souhaitable également que les universités prennent d'elles-mêmes des engagements pour se positionner en tant qu'établissements supérieurs « familiocompatibles ».

Prise en considération des personnes à charge lors de l'évaluation du potentiel scientifique

Lors de l'évaluation des CV et des listes de publications, on devrait tenir compte, pour les deux sexes, d'éventuelles différences de temps disponible à investir et de mobilité réalisable.

Améliorer la possibilité de se projeter dans l'avenir, et mieux tenir compte des questions de conciliation de la vie professionnelle et familiale dans les questions de mobilité

Les exigences de mobilité et les postes à durée déterminée réduisent la visibilité des plans d'avenir des jeunes chercheurs/chercheuses et tout particulièrement des couples où les deux conjoints suivent un parcours professionnel. Il faut donc aspirer à des réformes structurelles permettant de mieux réconcilier les critères d'excellence et les contraintes que rencontrent les couples à double carrière pour faire des projets. Ainsi, il est plus aisé pour les couples aux carrières parallèles d'organiser de nécessaires déplacements et de les concilier avec de possibles naissances à un stade plus précoce que plus tardif de leur carrière. Les « Tenure tracks » (prétitularisations conditionnelles) peuvent être un moyen de mettre un terme plus tôt aux années de transhumance universitaire.

Concernant les deux autres volets du programme fédéral, les modules « Professeures » et « Promotion de la relève », voici les recommandations formulées à l'issue de l'évaluation :

Des objectifs de nominations clairs

Il est souhaitable de poursuivre les efforts d'établissement d'objectifs préliminaires mesurables (par ex. un professeur sur quatre devrait être une femme en 2012). A cet égard, il faut envisager concrètement des objectifs différenciés pour chaque discipline universitaire ; mesurer chacune d'entre elles à la même aune est peu judicieux au vu des disparités flagrantes qui existent. De plus, il faut instituer une proportion de femmes qu'il serait nécessaire de faire respecter au cours des nouvelles nominations, car ce n'est que par ce moyen que l'on peut influencer directement sur leur représentation parmi l'ensemble des professeurs.

Poursuivre le monitoring inter-universitaire

Si l'on veut augmenter la proportion de femmes au poste de professeur, il demeure important de tenir un répertoire général des nouveaux postes attribués, même si le module « Professeures » n'est pas prolongé dans

le même cadre à partir de 2013. Il serait également souhaitable d'améliorer le suivi statistique des jeunes chercheurs et chercheuses après l'obtention du doctorat. En effet, ce stade du parcours qui est décisif pour la carrière universitaire est notoirement mal documenté dans les statistiques officielles.

Intégration des leçons tirées du programme fédéral dans les initiatives générales de promotion de la relève

Les initiatives de promotion de la relève, cofinancées jusqu'ici par le biais du programme fédéral, vont passer dans le cadre des programmes généraux des universités concernant les jeunes chercheurs/chercheuses. Il convient de veiller à ce que les aspects touchant à la promotion de l'égalité des chances ne soient pas perdus de vue au cours de cette transition vers des programmes plus généraux et que les conclusions issues des projets menés à bien dans le cadre du programme fédéral soient mises en œuvre à grande échelle.

Ouvrages cités

- Abele Andrea (2010). Doppelkarrierepaare – Entstehung und Relevanz der Thematik. In Elke Gramespacher, Julika Funk, Iris Rothäusler (éds.): *Dual Career Couples an Hochschulen*. Opladen/Farmington Hills, p. 21-35
- Auspurg Katrin, Thomas Hinz (2011). Unintended Consequences of Supporting Dual Career Couples. Paper for ASA Meetings, August 20-23
- Bachmann Ruth, Christine Rothmayr, Christine Spreyermann (2004). Evaluation Bundesprogramm Chancengleichheit von Frau und Mann an Universitäten. Bericht zu Umsetzungen und Wirkungen des Programms 2000 bis 2003. Bern: Bundesamt für Bildung und Wissenschaft
- Beaufaj's Sandra (2003). Wie werden Wissenschaftler gemacht? Beobachtungen zur wechselseitigen Konstitution von Geschlecht und Wissenschaft. Bielefeld
- Behnke Cornelia, Michael Meuser (2006). «Wenn zwei das Gleiche wollen». Konkurrenz und Kooperation bei Doppelkarrierepaaren. Papier zur 4. Tagung AIM-Gender in Stuttgart-Hohenheim
- BULA Bureaux d'égalité des universités de Suisse latine (2011). Relocation et soutien aux carrières duales. Etat des lieux & propositions
- DFG Deutsche Forschungsgemeinschaft / Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft (2004). *Dual Career Couples*. Karriere im Duett. Mehr Chancen für Forscherpaare. Bonn
- Folbre Nancy, Michael Bittman (2004). Family Time. The Social Organization of Care. London/New York
- Gramespacher Elke (2010). Doppelkarrieren an Hochschulen unterstützen – eine Herausforderung für das Wissenschaftsmanagement. In Elke Gramespacher, Julika Funk, Iris Rothäusler (éds.): *Dual Career Couples an Hochschulen*. Opladen/Farmington Hills, p. 139-148
- Hochfeld Katharina (2010). Dual Career Services an deutschsprachigen Universitäten – Doppelkarriere als Chance und Herausforderung für Universitäten. In Martina Schraudner (éd.): *Diversity im Innovationssystem*. Stuttgart, p. 123-148
- Holst Elke, Anne Busch (2010). Führungskräfte-Monitor. Berlin: DIW
- Jäger Ulle (2010). Wissenschaft, Partnerschaft, Elternschaft. Massnahmen für Doppelkarrierepaare an der Universität St. Gallen. Eine Untersuchung im Auftrag der Fachstelle für die Gleichstellung von Mann und Frau der Universität St. Gallen
- Ledin Anna, Lutz Bornmann, Frank Gannon, Gerlind Wallon (2007). A persistent problem. Traditional gender roles hold back female scientists. In *EMBO reports* 8, p. 982-987
- Martinez Elisabeth D. et al. (2007). Falling off the academic bandwagon. Women are more likely to quit at the postdoc to principal investigator transition. In *EMBO reports* 8, p. 977-981
- Obexer-Ruff Gabriela, Iris Rothäusler (2010). Die Förderung von Dual Career Couples an den Schweizer Universitäten. In Elke Gramespacher, Julika Funk, Iris Rothäusler (éds.): *Dual Career Couples an Hochschulen*. Opladen/Farmington Hills, p. 149-159
- OFS Office fédéral de la statistique (2011). Scénarios pour les hautes écoles et les diplômés dans la population. Neuchâtel
- Rusconi Alessandra, Heike Solga (éds.) (2011). Gemeinsam Karriere machen. Die Verflechtung von Berufskarrieren und Familie in Akademikerpartnerschaften. Opladen/Berlin/Farmington Hills
- Schiebinger Londa, Andrea Davies Henderson, Shannon K. Gilmartin (2008). *Dual-Career Academic Couples*. What Universities Need to Know. Stanford: Michelle R. Clayman Institute for Gender Research
- Solga Heike, Christine Wimbauer (éds.) (2005). «Wenn zwei das Gleiche tun...». Ideal und Realität sozialer Gleichheit in Dual Career Couples. Opladen
- Spreyermann Christine, Christine Rothmayr (2009). Evaluation Bundesprogramm Chancengleichheit von Frau und Mann an Universitäten. Bericht zu den Leistungen und Wirkungen des Programms 2000 bis 2007. Bern: Staatssekretariat für Bildung und Forschung
- Stoltz-Loike Marian (1992). Dual-career couples: New perspective for counseling. Alexandria
- Winde Mathias (2010). Brain Gain durch Dual Career Couples. Fazit eines Förderprogramms für Doppelkarrierepaare. In Elke Gramespacher, Julika Funk, Iris Rothäusler (éds.): *Dual Career Couples an Hochschulen*. Opladen/Farmington Hills, p. 185-194

Annexe

Programme fédéral « Égalité des chances entre femmes et hommes dans les universités suisses 2000-2011/2012 »

La loi sur l'aide aux universités de 1999 a donné naissance à une nouvelle forme de subvention, les «contributions liées à des projets», afin de promouvoir des causes importantes pour l'ensemble de la Suisse et soutenues à la fois par les cantons et la Confédération. Ces projets sont sélectionnés par la Conférence Universitaire Suisse, la CUS. C'est en 2000 que le programme fédéral « Égalité des chances entre femmes et hommes dans les universités » a pu voir le jour, pour entrer en 2004 dans sa deuxième phase et en 2008 dans sa troisième phase. La coordination du programme a été transmise en 2008 à la Conférence des Recteurs des Universités Suisses CRUS. Le Secrétariat d'État à la formation, à la recherche et à l'innovation SEFRI est responsable de l'administration du crédit, du contrôle et de la révision.

La période 2013-2016 verra le lancement du nouveau programme P-4 de la CUS « Égalité des chances entre femmes et hommes dans les universités / Études genre ». Le sous-programme Égalité des chances aidera à réaliser des plans d'actions destinés à pérenniser à long terme les structures et les mesures mises en place en vue de l'égalité des chances dans les différentes universités.

Réalisation (Coordination et Direction) du programme
Conférence des Recteurs des Universités Suisses CRUS
Sennweg 2, Case postale 607, CH-3000 Berne 9

Responsable du programme :

2008-2011/2012: Comité de direction du Programme fédéral Égalité des chances, Président : Prof. Dr. Yves Flückiger, Université de Genève

2013-2016 : Comité de direction du Programme P-4 de la CUS « Égalité des chances entre femmes et hommes dans les universités / Études genre »
2013-2016, Présidente : Prof. Dr. Doris Wastl-Walter, Université de Berne

Secrétariat

Gabriela Obexer-Ruff, Dr. sc. EPFZ
Coordination du Programme fédéral Égalité des chances 2008-2011/2012
et du Programme P-4 de la CUS 2013-2016
Conférence des Recteurs des Universités Suisses CRUS
Sennweg 2, Case postale 607, CH-3000 Berne 9
Tel. +41 (0) 31 306 60 23
E-Mail: gabriela.obexer-ruff@crus.ch

Adresse de contact de l'équipe d'évaluation

Philipp Dubach, Dr. phil. hist. (Directeur); Iris Graf, lic. rer. soc.;
Heidi Stutz, lic. phil. hist.
Bureau d'études de politique du travail et de politique sociale BASS
Konsumstrasse 20, CH-3007 Berne
Tel. +41 (0) 31 380 60 83
E-Mail: philipp.dubach@buerobass.ch

Version complète du rapport d'évaluation

La version complète du rapport d'évaluation a été publiée en allemand dans la série éditée par le Secrétariat d'État à la formation, à la recherche et à l'innovation SEFRI. Elle est disponible au format PDF sur le site du SEFRI :

www.sbf.admin.ch > Français > Documentation > Publications > Universités > Evaluation Bundesprogramm Chancengleichheit von Frau und Mann an Universitäten

Il est possible de commander des exemplaires imprimés à la boutique en ligne des publications fédérales :

www.bbl.admin.ch > Français > Thèmes > Publications fédérales

Seule une version abrégée est disponible en français et en anglais.

Version électronique de la brochure

La présente brochure est disponible au format PDF sur le site de la CRUS:
www.crus.ch > Français > Égalité des chances / Études Genre – Programme CUS P-4 > Publications

Impressum

Auteur(e)s

Philipp Dubach, Iris Graf, Heidi Stutz (BASS, Berne)

Traduction

Nathalie Loiseau, Genève; Catherine Vésy, CRUS

La brochure est aussi disponible en allemand et anglais

Coordination

Gabriela Obexer-Ruff, Coordinatrice du Programme P-4 de la CUS

Editeur

Conférence des Recteurs des Universités Suisses CRUS

Graphisme

Claudia Bernet, Berne

Impression

Printgraphic AG, Berne

Août 2013