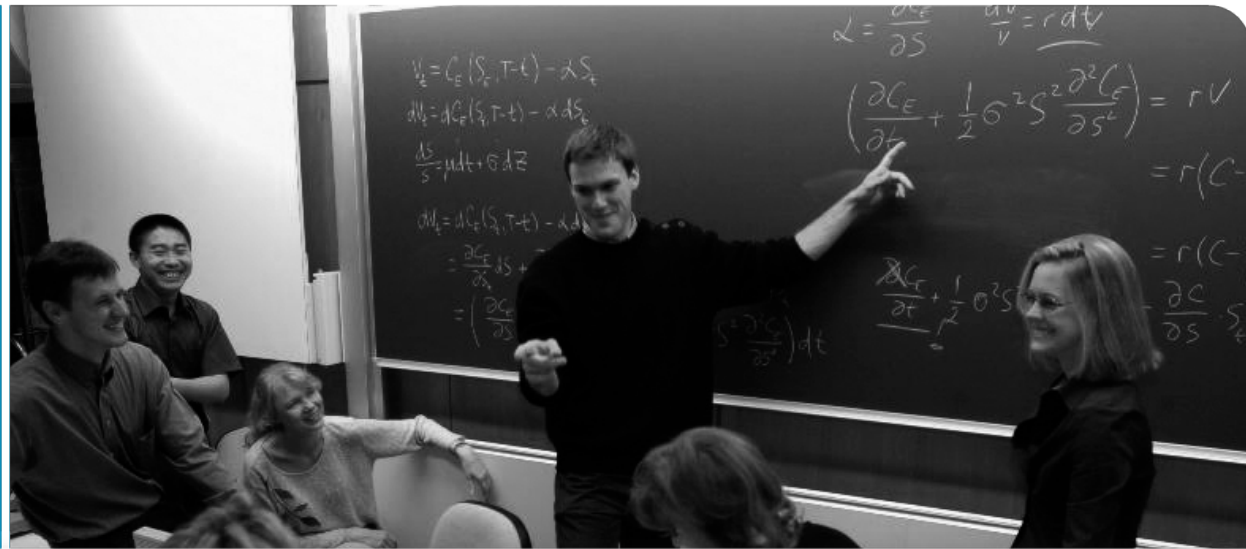


Unil

UNIL | Université de Lausanne



# Les carrières académiques en Suisse: les mêmes facilitations et obstacles pour tous et toutes?

Ecole doctorale "Le doctorat mode(s) d'emploi", Université de Strasbourg du 6 au 11 juillet 2015

Farinaz Fassa, Université de Lausanne

| le savoir vivant |

Ecole doctorale "Le doctorat mode(s) d'emploi", Université de

# Plan

- La Suisse et les carrières académiques
- Facilitations et obstacles, au prisme du genre
- Des carrières et des trajectoires sexuées à l'ère de l'excellence: ressemblances et dissemblances

# Les données et les recherches mobilisées

- La recherche Réunil (2006-2008) une quarantaine d'entretiens avec des chercheur.e.s et les responsables des décanats, un questionnaire en ligne (N=1008)  
Fassa F, Kradolfer S. et S. Paroz. (2013) *Enquête au pas de Matilda. La relève à l'Université de Lausanne*. LIVES Papers 2013
- L'analyse du programme du FNS, Professeur.e boursier.ière (2011-2013): analyse de documents  
Fassa (2012). Fassa. & S.Kradolfer (2013)
- La recherche européenne Garcia- (*Gendering the academy and Research and combating Career Instability and Asymmetries*) (2014-), dir Le Feuvre pour la Suisse

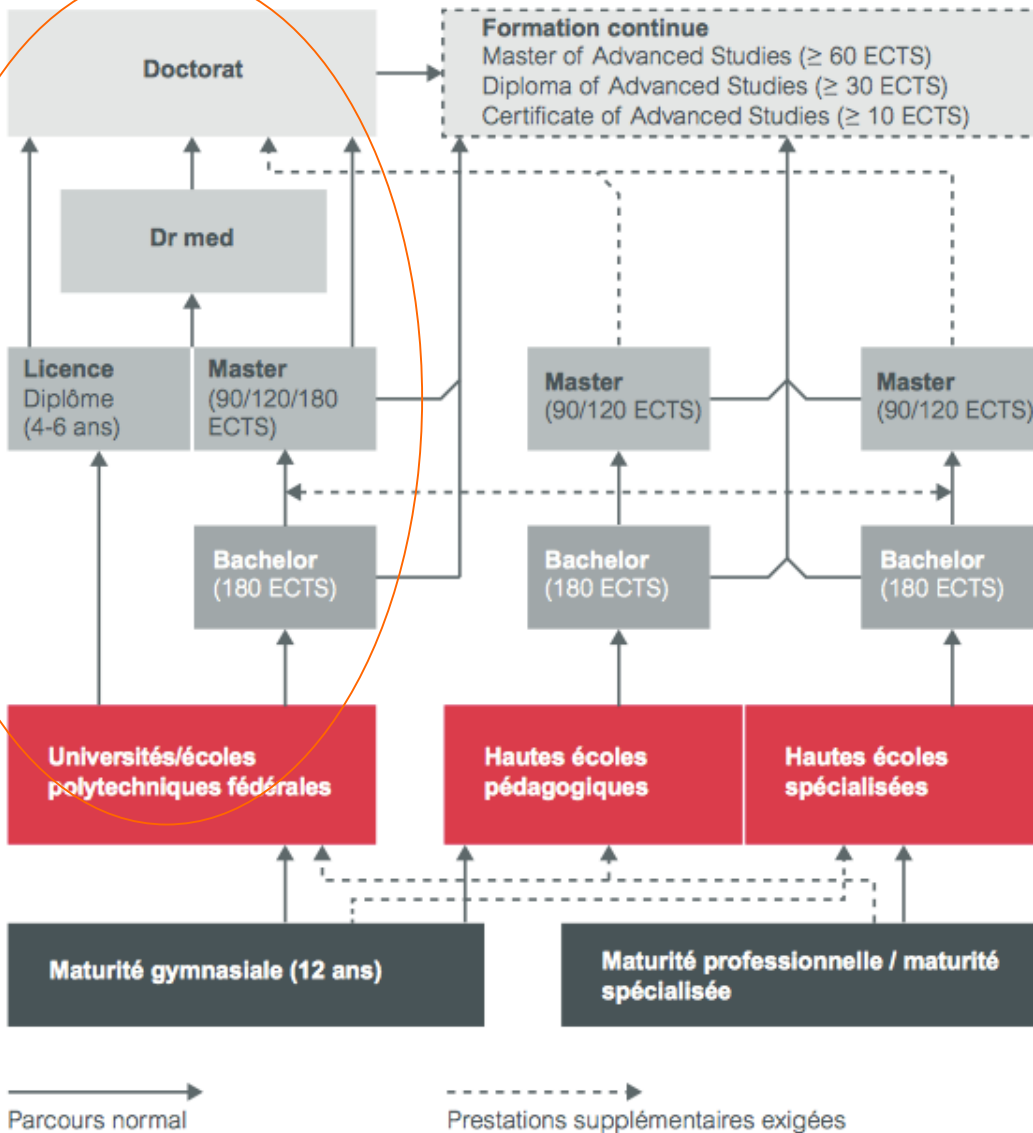
<http://garciaproject.eu>

# I. La suisse et les carrières académiques

# I.1. La constellation universitaire helvétique

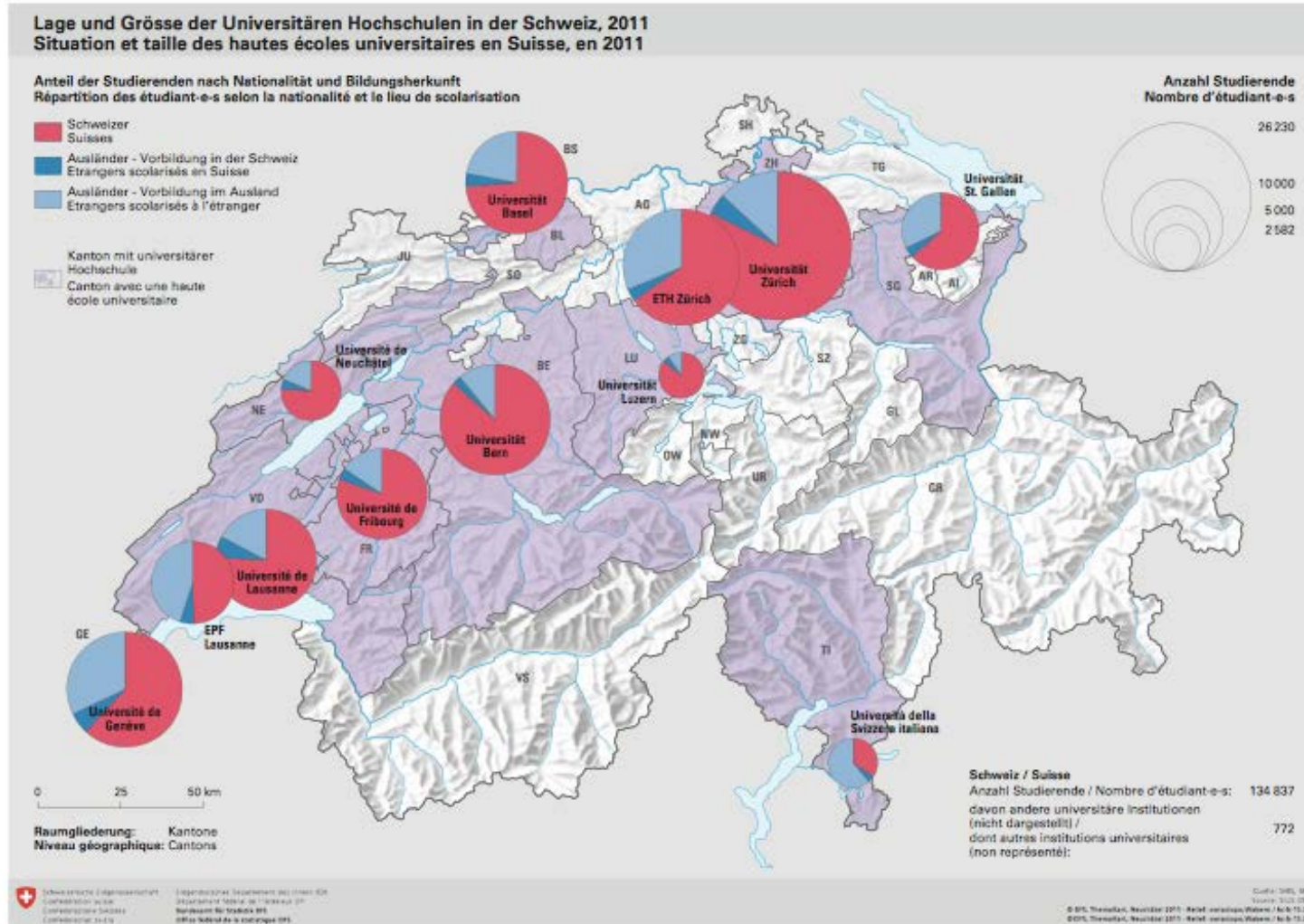
## L'organisation de la formation supérieure en Suisse

[http://www.oaq.ch/pub/fr/documents/OAQ\\_Hochschullandschaft\\_FR\\_V04\\_GZD.pdf](http://www.oaq.ch/pub/fr/documents/OAQ_Hochschullandschaft_FR_V04_GZD.pdf)



# Des règles du jeu variables ...

- Le fédéralisme et ses effets
  - Pays fédéraliste, dix universités, deux Ecoles Polytechniques Fédérales, 7 universités pratiques
  - 3 langues et des traditions très différentes entre la Suisse alémanique et la Suisse romande
- Une tradition d'autonomie des universités très importante
  - Titres et grades différent selon les universités
  - Exigences pour le professorat varient d'une région linguistique à l'autre
  - Trajectoires très différentes selon les disciplines



Diversités des hautes écoles universitaires

Source: SHIS, BFS © OFS, ThemaKart, Neuchâtel 2011 – Relief: swisstopo, Wabern / kc-b-15.37

# La diversité des titres et des postes

SHIS-Personalkategorien: Zuordnung des Personals zu den SHIS-Kategorien  
Catégories de personnel SIUS: attribution du personnel aux catégories SIUS

Kategorie Catégorie	Professor/Innen Professeurs		Übrige Dozierende Autres enseignants				Assistierende und wiss. Mitarbeitende Assistants et collaborateurs scientifiques			
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X
Universität Basel	O	Ex. O	Ass. P	TT	LA (PD)	GLA (PD)		WM	Ass.	H. Ass.
Universität Bern	O vollzeitl. AO Chefarzt	Abt.Vorst./a Abt.L./Klinik Ass. P.	Dozent I Ob. Arzt I Leit. Arzt	Dozent II	LA	GA Referent TL Sport	Ob. Ass. Ob. Arzt II WM	Ass. Arzt	Ass.	H. Ass.
Universität Fribourg	P. ord. P. ex.	P. assoc. M.S.	CC P. St.	MER Méd. ass. Méd. cadre	M. did.		Lect. M. ass.		Ass. dipl. Ass. doc. Ass. méd. Ass. rech.	Sous-ass. Tuteur
Universität Genève	P. ord. P. ord. sup.	P. assoc. P. assoc. sup. P. ass. P. ass. sup.	P. St. P. St. sup. CC CC sup. PD	MER MER sup.	Ch. ens. Ch. ens. sup. Cons. ét. Cons. ét. sup.	P. inv. Cher. inv.	M. ass. M. ass. sup. Chef clin. Chef clin. sup.	Col. sc. II Col. sc. II sup. Alt. rech. 3+4 Post-doc. Post-doc. sup. Cher. MC	Col. sc. I Col. sc. I sup. Ass. méd. Ass. méd. sup. Alt. rech. 1+2 Ass. Ass. sup. Docteurant	Aux. rech. ars.
Universität Lausanne	P. ord. P. assoc.	P. ass. P. ass. ptc	PD CC	MER	ME	P. inv. P. rem. MER rem. ME rem.	M. ass. M. ass. rem.	1er Ass.	Ass. dipl. Ass. méd. Ch. rech.	Ass. étud.
Universität Luzern	O AO	Ass. P.	Tit. P. Hon. P. PD	LA-Habil. D.v.a. Freier MR	LA-st. L&FA	GA LA-w.	Ob. Ass.		Ass.	H. Ass. wiss. HK
Universität Neuchâtel	P. ord. P. ex.	P. ass.	P. assoc. PD CC Lect.	Dir. rech.	M. S.	P. inv.	M. ass. Ass. post. Post-doc.	Ass. doc. Doc. Col. sc.		Ass. étud.
Universität St. Gallen	O AO		Ass. P. Tit. P. PD SD	ND	LA	GA UA		WM Ass.		H. Ass.
Universität della Svizzera Italiana	P. ord. P. strao.	P. ord. est.	P. ass. P. St.		Leit. Doc. St.	P. inv.	M. ass.	Ric. Post-doc.	Ass. Ass. doc.	Ass. stud.
Universität Zürich	O AO	Ass. P.	Tit. P. PD LA	W. Abt. L. Leit. Arzt		GA	W. Ob. Ass. Kl. Ob. Arzt	WM W. Ob. Arzt Ass. m. ak. G.	Ass. Arzt	Ass. o. ak. G. H. Ass.
Universität Fernstudien Schweiz, Ring	O Dir.	Ass. P.	LA	W. Abt. L.				WM	Ass.	
EPP Lausanne	P. ord. P. assoc.	P. ass. PATT	PD CC P. St.	MER		P. inv.	1er Ass.	Col. sc.	Ass. dipl. Ass. doc.	Ass. étud.
ETH Zürich	O AO	Ass. P.	PD LA Tit. P.	Sen. Scientif.			Ob. Ass.	WM	Ass. I Ass. II	H. Ass.





**SHIS-Personalkategorien: Zuordnung des Personals zu den SHIS-Kategorien**  
**Catégories de personnel SIUS: attribution du personnel aux catégories SIUS**

Kategorie Catégorie	ProfessorInnen Professeurs		Übrige Dozierende Autres enseignants				Assistierende und wiss. Mitarbeitende Assistants et collaborateurs scientifiques			
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX <small>nos. 105/1</small>	X
Universität Genève	P. ord. P. ord. sup.	P. assoc. P. assoc. sup. P. ass. P. ass. sup.	P. st. P. st. sup. CC CC sup. PD	MER MER sup.	Ch. ord. Ch. ord. sup. Cons. ét. Cons. ét. sup.	P. inv. Cher. inv.	M. ass. M. ass. sup. Chef clin. Chef clin. sup.	Col. sc. II Col. sc. II sup. Att. rech. 3+4 Post-doc. Post-doc. sup. Cher. MC	Col. sc. I Col. sc. I sup. Ass. méd. Ass. méd. sup. Att. rech. 1+2 Ass. Ass. sup. Doctorant	Aux. rech. ord.
Universität Lausanne	P. ord. P. assoc.	P. ass. P. ass. ptc	PD CC	MER	ME	P. inv. P. rem. MER rem. ME rem.	M. ass. M. ass. rem.	1er Ass.	Ass. dipl. Ass. méd. Ch. rech.	Ass. étud.

... régulées par le FNS

## La recherche et ses acteurs

- Pas d'institutions spécifiquement impliquée dans la recherche seulement (cf CNRS)
- Fonds national de la recherche scientifique subventionne l'essentiel de la recherche publique faite dans les universités

### A) Projets (cf. ANR)

2011, 713 million Swiss francs

### B) Personnes

Différents programmes

# Les programmes de soutien aux personnes

[Page d'accueil](#) › [Encouragement](#) › [Carrières](#) › [Professeurs boursiers FNS](#)

[Partager](#) [Imprimer](#)

[Aide à la sélection d'un instrument d'encouragement](#)

[Accès direct](#)

[Projets](#)

[Carrières](#)

- › [Doc.CH](#)
- › [Programme MD PhD](#)
- › [Doc.Mobility](#)
- › [Early Postdoc.Mobility](#)
- › [Advanced Postdoc.Mobility](#)
- › [Marie Heim-Vögtlin](#)
- › [Ambizione](#)
- › [Ambizione Energy](#)
- › **[Professeurs boursiers FNS](#)**

## Professeurs boursiers FNS



Commencez votre carrière académique!

Les subsides professeurs boursiers FNS s'adressent à de jeunes chercheuses et chercheurs qui visent une carrière académique et leur permettent de constituer leur

**Délaï de soumission**

1er mai 2015

**Contact**

Professeurs boursiers FNS

E-mail [snfprof@snf.ch](mailto:snfprof@snf.ch)

*Unil*

UNIL | Université de Lausanne

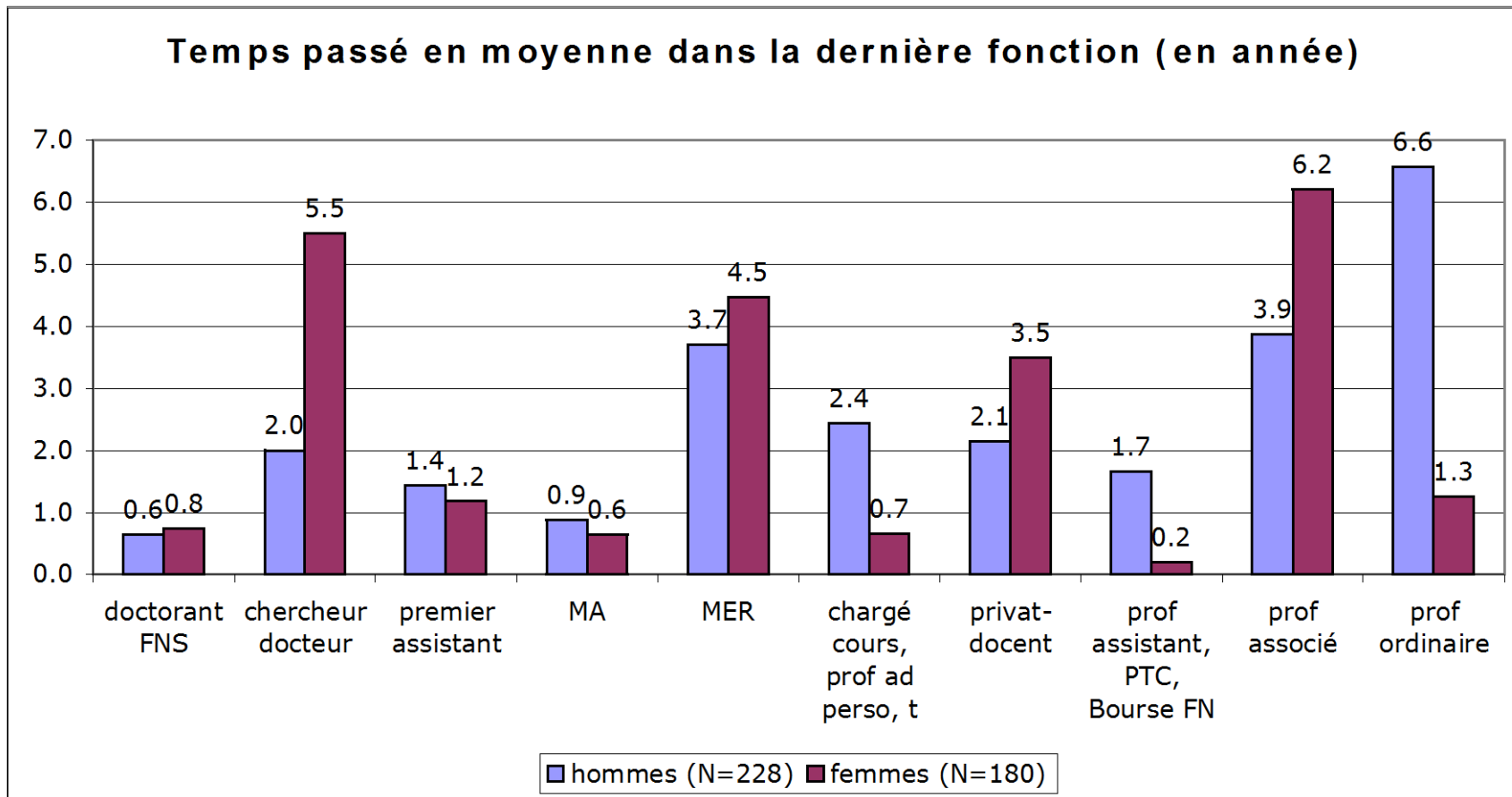
# II. Facilitations et obstacles au prisme du genre

# Explications des différences/discriminations

Explications privilégiées :

- Niveau micro-  
Les qualités des un.e.s et des autres
- Niveau méso-  
Les obstacles créés par les organisations professionnelles
- Niveau macro-  
Le régime de genre

# Les goulets sont plus longs pour les femmes



# Facilitations

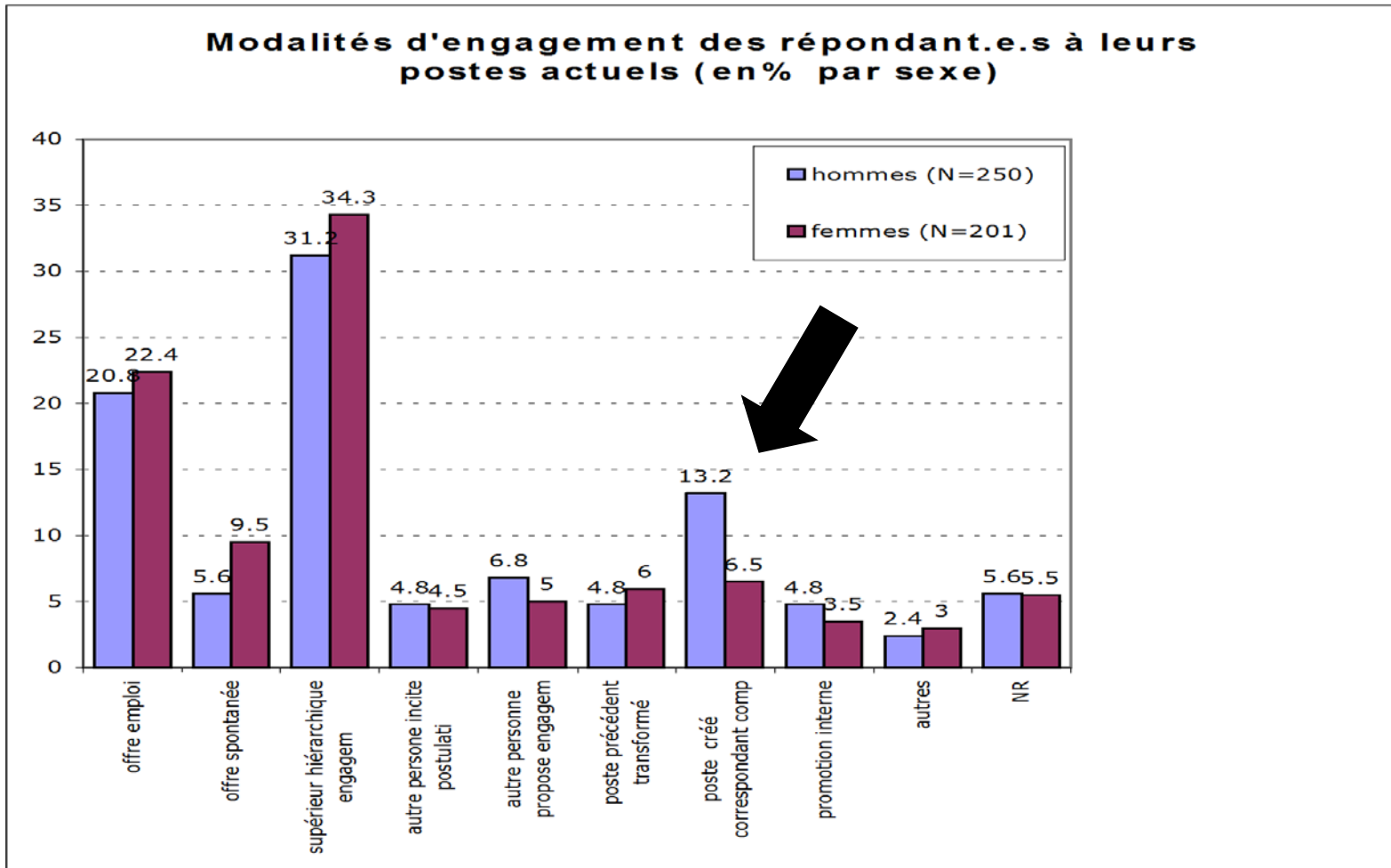
- “Traits de personnalité” : motivation, passion, compétition
- Insertion dans les institutions et réseaux
  - Postes d’assistant.e.s – doctorant.e.s : temps pour la thèse, soutien financier pour les déplacements, écoles doctorales
  - Parallèlement à soutien donné pour les enseignements
  - Variations selon les universités
- Ecoles et programmes doctoraux
- Mobilité internationale
- Parcours linéaire et de météores (Marry)

# Obstacles

- “Traits de personnalité” : Manque de “charisme”, de “brillance”
- Extériorité face aux institutions
  - Organisation des unités de recherche très variable
  - Temps et moyens à disposition faibles
- Méthodes et disciplines éloignées des sciences de référence
- Absence ou faiblesse de mentorat
- Parcours a-typiques et erratiques
- Tension entre implications familiales et professionnelles

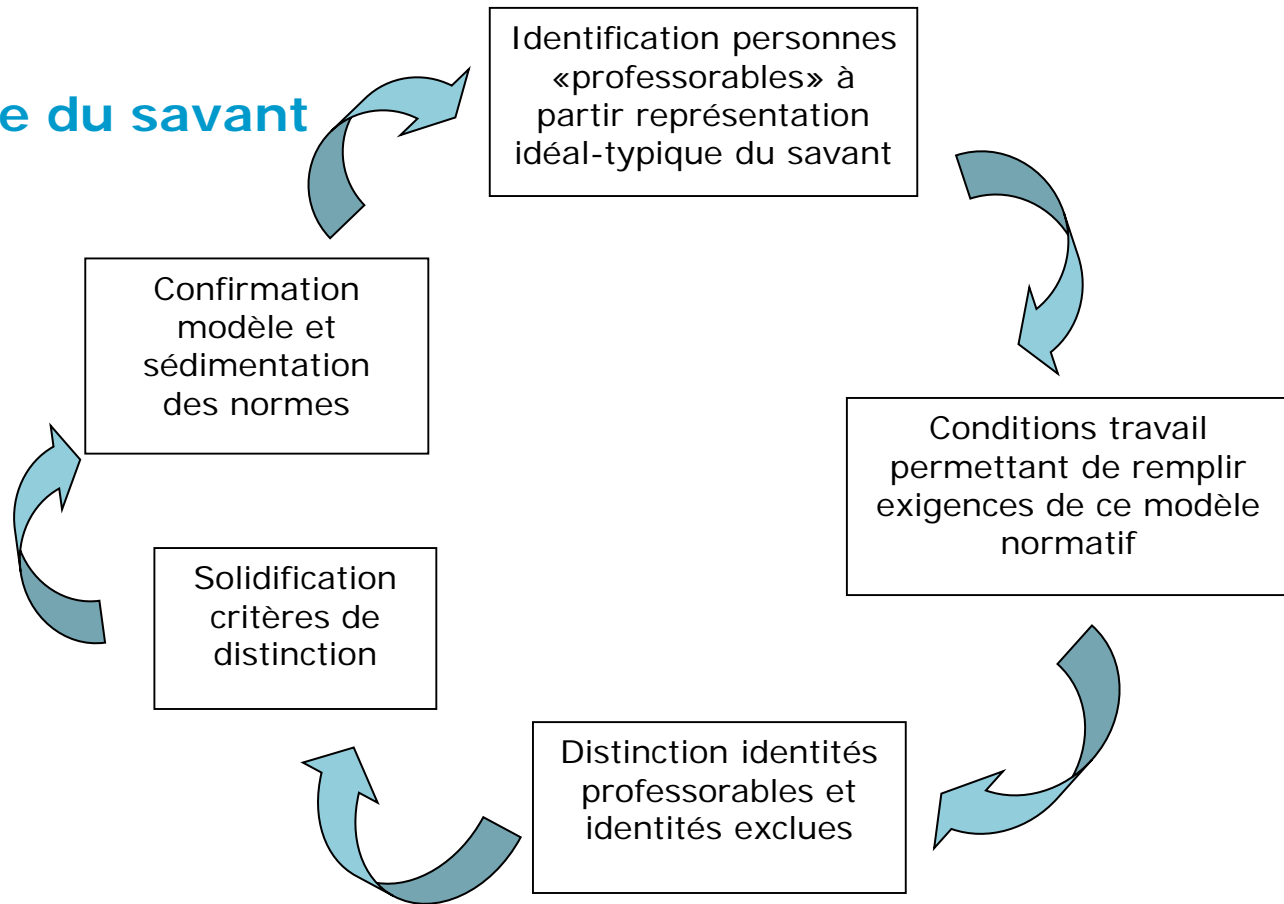


# D'autres modes d'engagement



# Le poids des représentations

## L'idéal-type du savant



# Sur-sélection sociale des femmes (Reunil- pas significatif)

Profession des parents (propar12) by sexe

	hommes	femmes	tous
ouvrier.ère.s qualifié.e.s et personnes sans qualification	20.60%	17.90%	19.40%
cadre intermédiaire et indépendant.e /arts et métiers)	25.40%	19.70%	23.00%
prof intellectuelle/enseignement	21.00%	24.60%	22.50%
direction dans industrie et prof libérale	32.90%	37.70%	35.00%

# II : Des carrières et des trajectoires sexuées à l'ère de l'excellence

## Ressemblances et dissemblances



European  
Commission

# HORIZON 2020

in brief

## III.a. ressemblances

Une même  
rhétorique de  
l'excellence

Ségrégation verticale  
Et horizontale

Intrication des  
différents niveaux et  
"petites  
discriminations"

Unil

UNIL | Université de Lausanne

21

Ecole doctorale "Le doctorat mode(s) d'emploi",  
Université de Strasbourg du 6 au 11 juillet 2015;  
E. Fassa

TABLE OF CONTENTS

Introduction	4
Getting to know Horizon 2020	6
Excellent science	7
Industrial leadership	9
Societal challenges	11
Spreading excellence and widening participation	16
Science with and for society	17
Innovation actions in Horizon 2020	17
Social Sciences and Humanities	18
Nuclear research for all citizens	19
Science for policy - the role of the Joint Research Centre (JRC)	19
How it works	20
Who may apply?	21
Action types	22
Funding rates	25
Checks and audits	25
Access rights	26
Sharing results while protecting IPR	26
Ethics and research	27
Other sources of funding through Horizon 2020	27
Thinking European – and globally	30
Borderless research	31
Open to the world	31
How to apply	32

# III.a1 l'excellence

TABLE OF CONTENTS

Introduction	4
Getting to know Horizon 2020	6
Excellent science	7
Industrial leadership	9
Societal challenges	11
Spreading excellence and widening participation	16
Science with and for society	17
Innovation actions in Horizon 2020	17

► **Excellent science**

Horizon 2020 will bolster the EU's position as a world leader in science, attracting the best brains and helping our scientists collaborate and share ideas across Europe. It will help talented people and innovative firms boost Europe's competitiveness, creating jobs along the way, and contributing to a higher standard of living – benefiting everyone.

Frontier research funded by the European Research Council (ERC) Some of today's most significant inventions are the result of our natural curiosity about the way the world works. Although curiosity driven research at the frontiers of knowledge is rarely explicitly in support of commercial products, its discoveries nonetheless stimulate countless innovations. However, frontier research is often the first area to face cuts in times of economic difficulty, which is why through the ERC the EU is boosting the level of investment. Excellence is the sole criterion here for EU funding, which is awarded to individual researchers or research teams.

Funding: €13.095 billion

Introduction	4
Getting to know Horizon 2020	6
Excellent science	7
Industrial leadership	9
Societal challenges	11
Spreading excellence and widening participation	16
Science with excellence	17

### ► Spreading excellence and widening participation

[...] Exploiting the potential of Europe's talent pool and maximising and spreading the benefits of innovation across the Union is therefore the best way to strengthen Europe's competitiveness and its ability to address societal challenges in the future.

Specific measures under Horizon 2020 include:

- 'Teaming' excellent research institutions with lower performing counterparts to create or upgrade centres of excellence
- 'Twinning' institutions, including staff exchanges, expert visits and training courses
- Establishing 'ERA Chairs' to attract outstanding academics to high-potential institutions
- A Policy Support Facility to help improve national and regional research and innovation policies
- Providing excellent researchers and innovators with better access to international networks
- Strengthening the transnational networks of National Contact Points to provide information to those seeking support.

Funding: €816 million



# Excellence = efficience et qualité



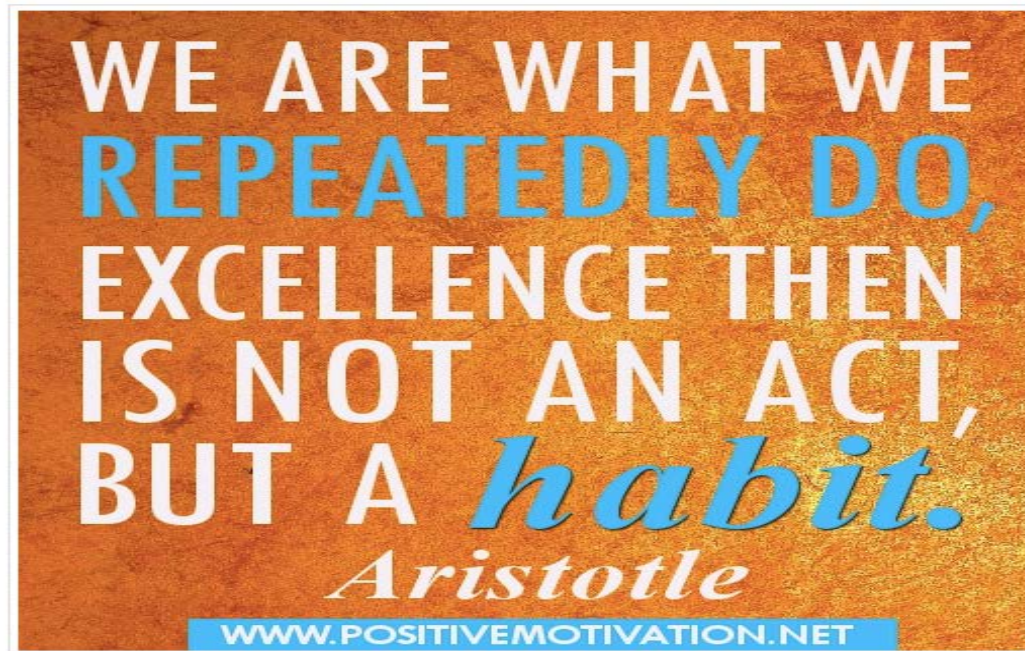
# Excellence= éviter les pertes



# Excellence: se motiver

## We are what we repeatedly do ~ Motivating Quote of the day

motivational quote of the day about habit:



AdChoices ▶

- ▶ [Positive Quotes](#)
- ▶ [Inspiring Quotes](#)
- ▶ [Aristotle Quotes](#)

Tallinn University  
Study opportunities at all levels. Come to study in Tallinn!

>

<http://www.positivemotivation.net/we-are-what-we-repeatedly-do-motivating-quote-of-the-day/>

# Excellence = être compétitif

**Tucson High Magnet School**



**Embracing Excellence**  
TUCSON HIGH MAGNET SCHOOL

**Address**  
400 North Second Avenue, Pie Allen  
Tucson, Arizona  
USA

**Coordinates**  32°13'40"N 110°57'44"W

**Information**

<b>Type</b>	Public (magnet) secondary
<b>Motto</b>	Embracing Excellence; Home of Champions

**“La performance, et non plus le maintien des équilibres, est devenue principe d'équité : il est équitable de récompenser les meilleurs et il ne l'est plus de répartir les moyens sur des bases identiques. »  
(Musselin 2009: 79)**

# Les critères selon les acteurs et actrices de terrain

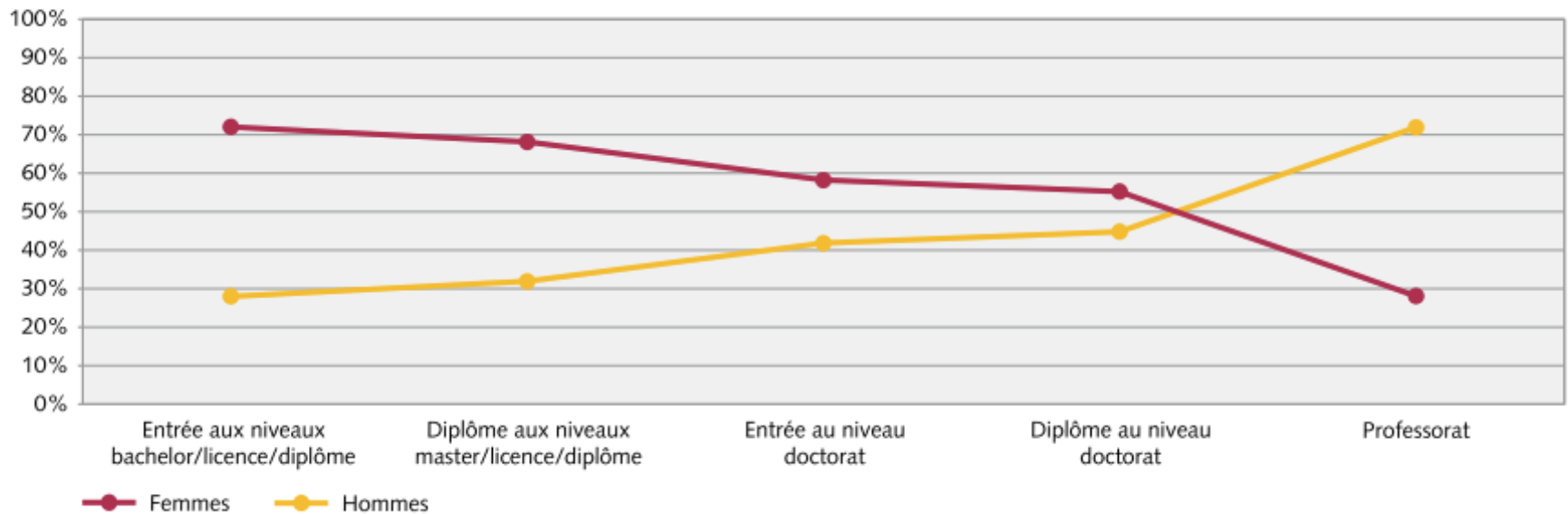
## 2006-2008

- « le meilleur des chercheurs et le meilleur des enseignants »
- « *au moment où on stabilise, où on recrute quelqu'un sur un poste de rang professoral ou de MER, la personne doit avoir le niveau* »
- « *des compétences aussi pas simplement académiques, dans les profils des postes, mais aussi des compétences de gestionnaires d'équipe, d'organisation, etc.* »
- « ce sont des bosseurs »
- « C'est uniquement une question de chance, il y a une loterie incroyable »
- « C'est le bon sexe, le bon âge, au bon moment »
  - la carrière se joue en 7-8 ans après le doctorat »
  - « la compétition est terrible, donc il s'agit d'aller vite, d'aller fort, et on n'a pas le temps d'attendre et de mûrir »
- Des météores au masculin

# III.a2. Ségrégations

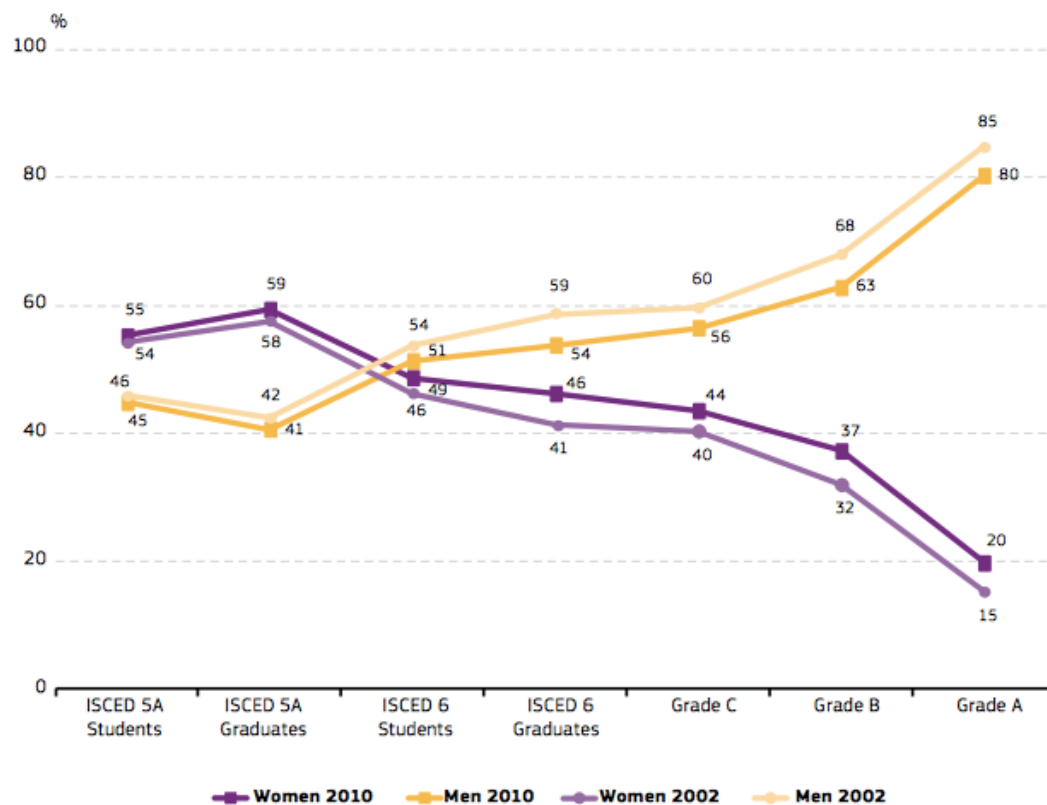
## Ségrégation verticale

Leaky Pipeline du groupe de domaine d'études «Sciences humaines et sociales», en 2010



# Les ciseaux en Europe

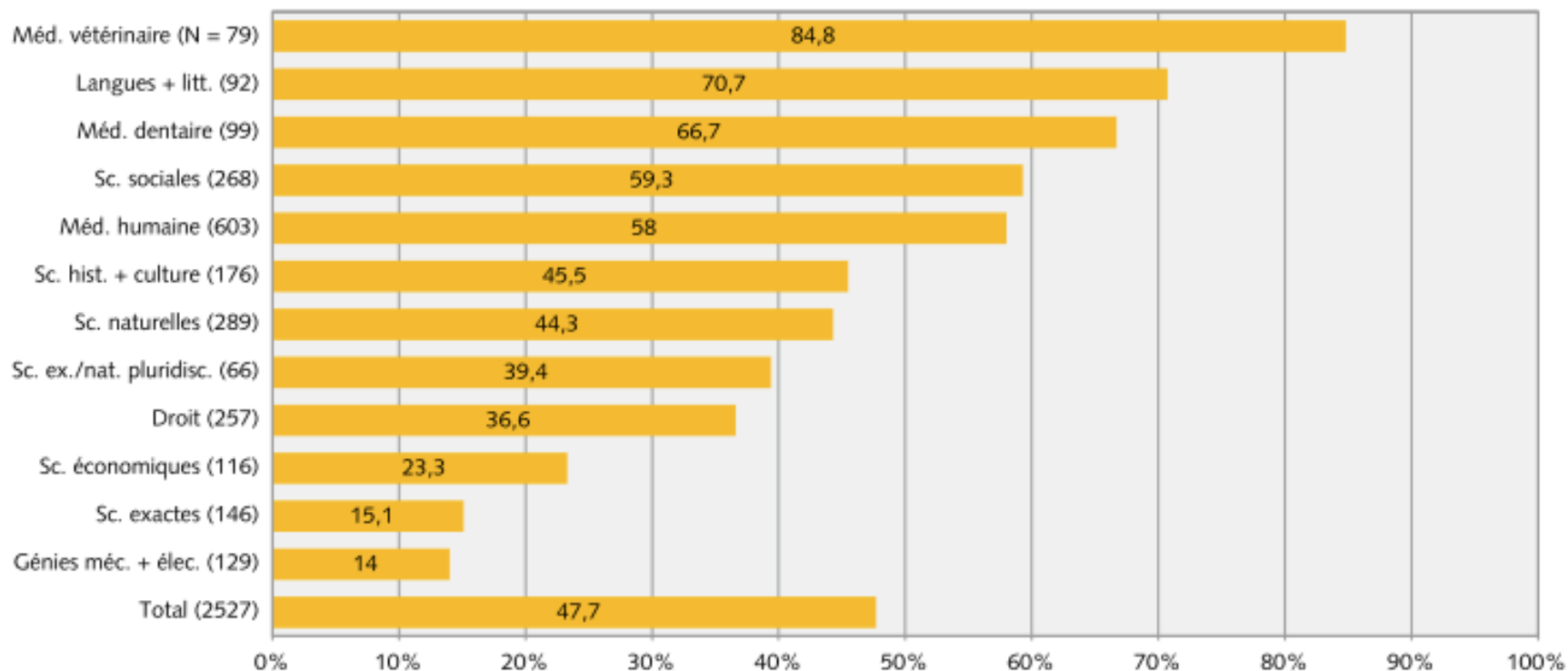
**Figure 3.1:** Proportions of men and women in a typical academic career, students and academic staff, EU-27, 2002–2010





# Ségrégation horizontale

Doctorat (population entrante), part des femmes selon le domaine d'études, en 2010  
Etudiantes suisses et étrangères scolarisées en Suisse



Remarque: Les domaines d'études avec un nombre d'observations inférieur à 50 ne sont pas présentés. N = nombre d'entrants (h/f).



European  
Commission

# HORIZON 2020

in brief

## III.b. dissemblances

Une structure très  
hérarchisée marquée  
par la précarité

Une féminisation  
tardive et inégale

Une  
internationalisation  
très forte

Un régime de genre  
très traditionnel

*Unil*

UNIL | Université de Lausanne

34

Ecole doctorale "Le doctorat mode(s) d'emploi",  
Université de Strasbourg du 6 au 11 juillet 2015;  
E. Fassa

# III. b1. Des carrières à la précarité très longues

## Caractéristiques de la structure des carrières suisses

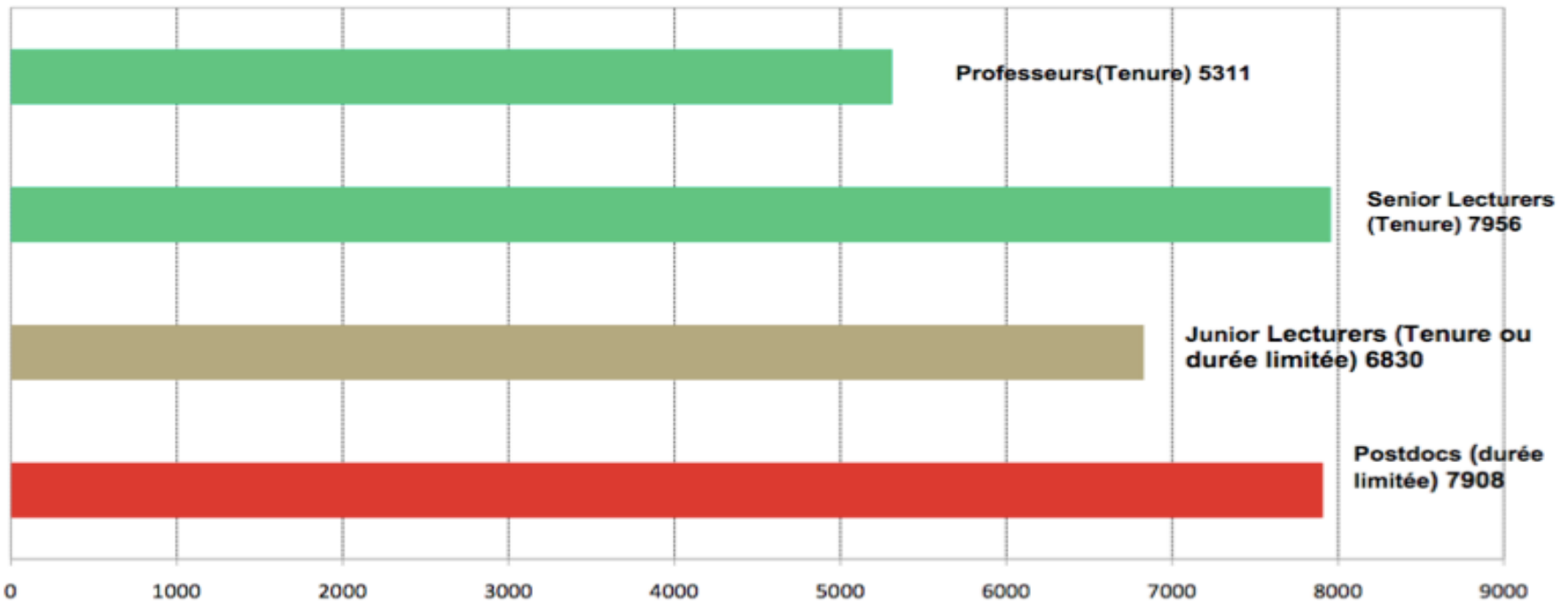
- - des hiérarchies très verticales,
- - de longues incertitudes et
- - de fortes dépendances.

-> « la carrière académique en Suisse est «particulièrement incertaine» et «pas attractive pour les scientifiques» qui s'intéresseraient à une «planification de leur parcours professionnel» (*Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung: Attraktivität von Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft im internationalen Vergleich, Berlin 2009, page 124*) »

*Prise de position des jeunes chercheurs; hearing de CSEC-E, 2 avril 2012*

# Structure des carrières

Suède (nombre de personnes)

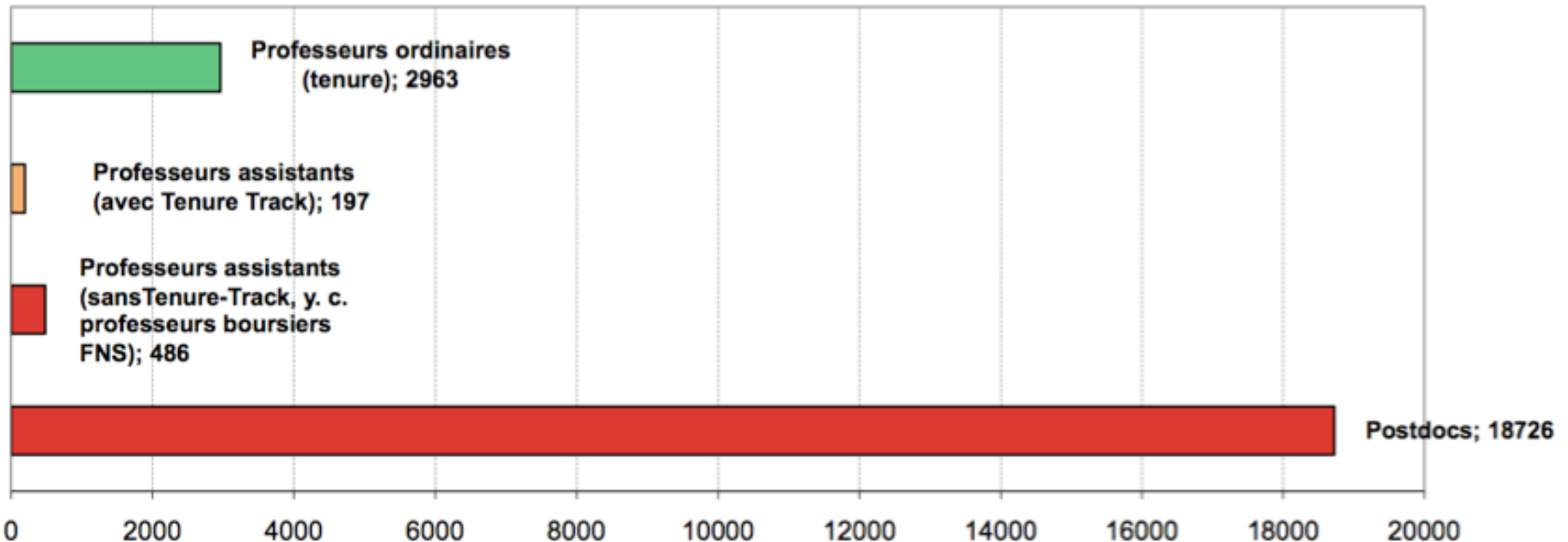


**rouge:** engagement à durée déterminée; **brun:** engagement à durée déterminée ou indéterminée; **vert:** engagement à durée indéterminée

Source: SCB Statistics Sweden: Employees in Higher Education 2010

# Une précarité très longue

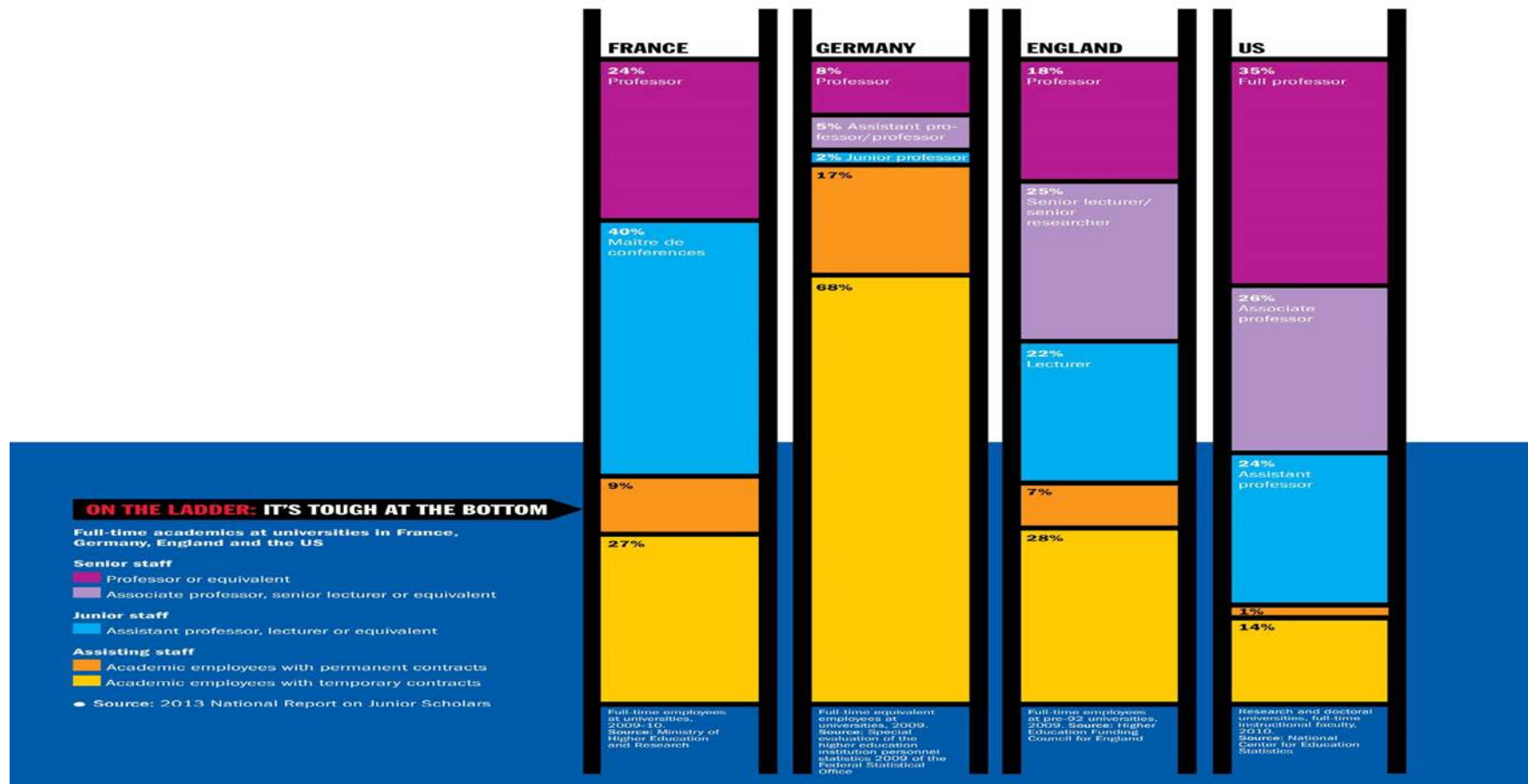
Suisse (nombre de personnes)



**rouge:** engagement à durée déterminée; **orange:** option sur un engagement à durée indéterminée («Tenure Track»);  
**vert:** engagement à durée indéterminée

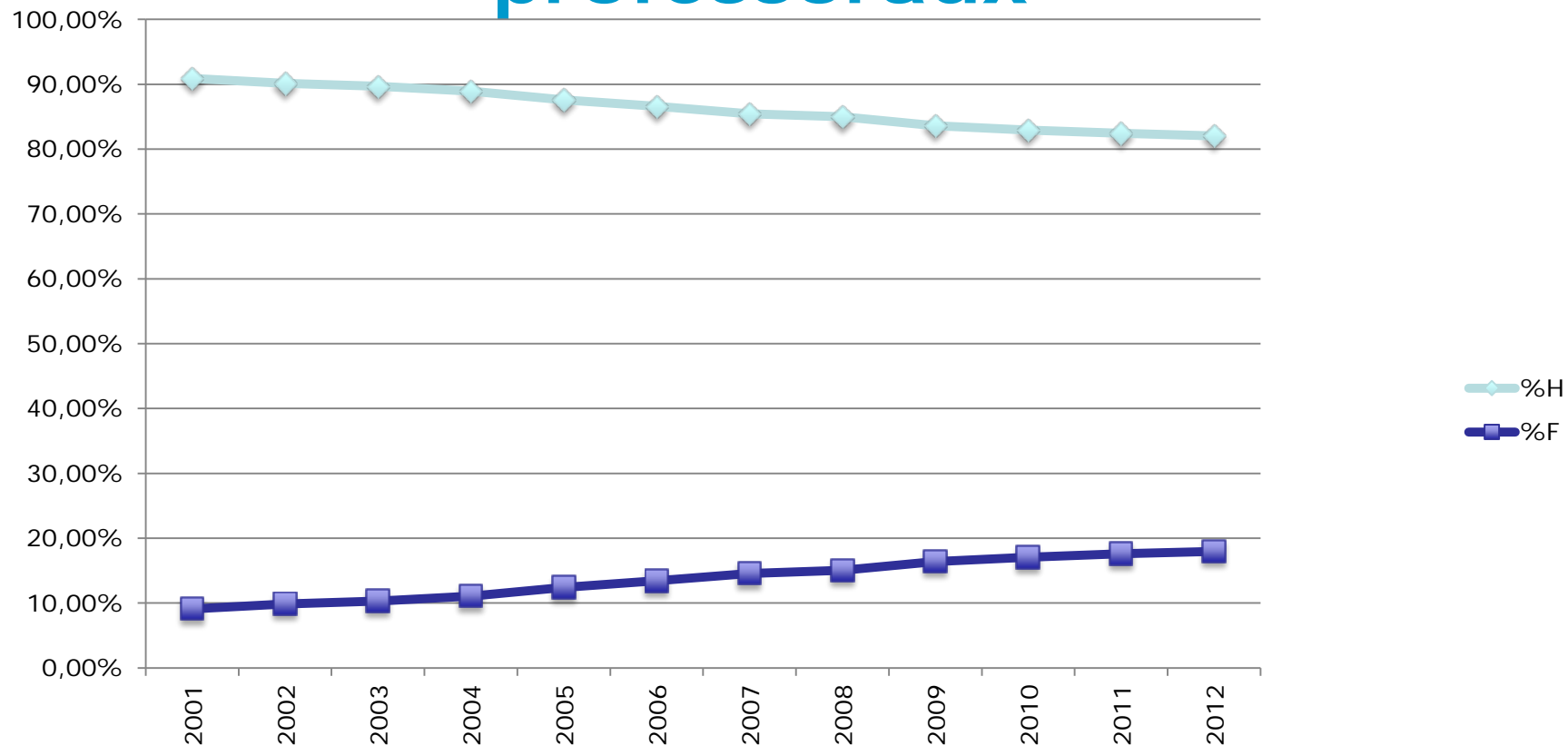
**Source:** Office fédéral de la statistique et questionnaire à toutes les universités de Suisse sur mandat du Réseau Futur, mars 2012

# STRUCTURE COMPAREE DES CARRIERES ACADEMIQUES FR – D – UK - US



# III.b2 Féminisation tardive

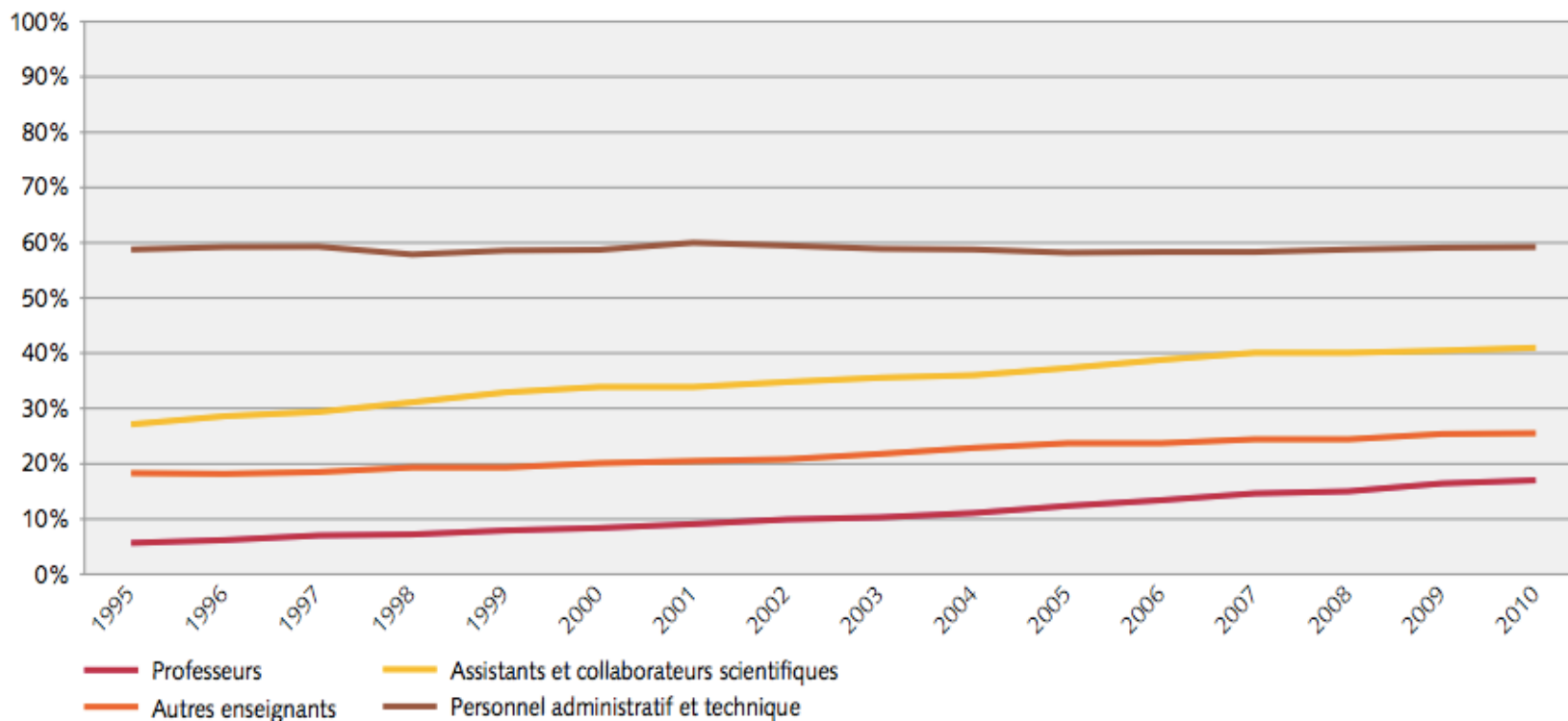
## Des changements dans les profils professoraux



# Une augmentation des femmes professeures mais plus lente que dans d'autres domaines professionnels

Evolution de la part des femmes dans le personnel HEU selon la catégorie de personnel

Part des femmes en % (personnes)





# III.b3. Féminisation inégale

## Un taux de féminisation variable

**T 6a Personal 2010 nach Personalkategorie, Geschlecht und Hochschule**  
**Personnel en 2010 selon la catégorie de personnel, le sexe et la haute école**

Personen / Personnes

	BS	BE	FR	GE	LS	LU	NE	SG	UZH	USI	EPFL	ETHZ	And. UI Aut. IU	Total	
<b>Professor/innen</b>	<b>281</b>	<b>379</b>	<b>233</b>	<b>534</b>	<b>494</b>	<b>61</b>	<b>122</b>	<b>135</b>	<b>522</b>	<b>152</b>	<b>287</b>	<b>427</b>	<b>49</b>	<b>3 676</b>	<b>Professeurs</b>
Männer	237	305	188	427	398	44	91	122	435	125	255	380	43	3 050	Hommes
Frauen	44	74	45	107	96	17	31	13	87	27	32	47	6	626	Femmes
<i>Frauenanteil in %</i>	<i>15,7</i>	<i>19,5</i>	<i>19,3</i>	<i>20,0</i>	<i>19,4</i>	<i>27,9</i>	<i>25,4</i>	<i>9,6</i>	<i>16,7</i>	<i>17,8</i>	<i>11,1</i>	<i>11,0</i>	<i>12,2</i>	<i>17,0</i>	<i>Part des femmes en %</i>
<b>Übrige Dozierende</b>	<b>1 056</b>	<b>734</b>	<b>296</b>	<b>900</b>	<b>861</b>	<b>118</b>	<b>118</b>	<b>1 260</b>	<b>2 377</b>	<b>137</b>	<b>379</b>	<b>815</b>	<b>71</b>	<b>9 152</b>	<b>Autres enseignants</b>
Männer	774	495	213	591	626	108	82	1 006	1 770	103	326	674	54	6 822	Hommes
Frauen	282	239	83	309	235	40	36	254	607	34	53	141	17	2 330	Femmes
<i>Frauenanteil in %</i>	<i>26,7</i>	<i>32,6</i>	<i>28,0</i>	<i>34,3</i>	<i>27,3</i>	<i>27,0</i>	<i>30,5</i>	<i>20,2</i>	<i>25,5</i>	<i>24,8</i>	<i>14,0</i>	<i>17,3</i>	<i>23,9</i>	<i>25,5</i>	<i>Part des femmes en %</i>
<b>Assist. + wiss. Mitarb.</b>	<b>2 413</b>	<b>2 915</b>	<b>942</b>	<b>2 398</b>	<b>1 892</b>	<b>225</b>	<b>499</b>	<b>1 076</b>	<b>4 408</b>	<b>470</b>	<b>2 925</b>	<b>6 351</b>	<b>74</b>	<b>26 588</b>	<b>Assist. + collab. sc.</b>
Männer	1 305	1 451	480	1 196	1 029	122	278	700	2 223	274	2 158	4 447	36	15 699	Hommes
Frauen	1 108	1 464	462	1 202	863	103	221	376	2 185	196	767	1 904	38	10 889	Femmes
<i>Frauenanteil in %</i>	<i>45,9</i>	<i>50,2</i>	<i>49,0</i>	<i>50,1</i>	<i>45,6</i>	<i>45,8</i>	<i>44,3</i>	<i>34,9</i>	<i>49,6</i>	<i>41,7</i>	<i>26,2</i>	<i>30,0</i>	<i>51,4</i>	<i>41,0</i>	<i>Part des femmes en %</i>

# Un taux de féminisation variable

**T 6a Personal 2010 nach Personalkategorie, Geschlecht und Hochschule**  
**Personnel en 2010 selon la catégorie de personnel, le sexe et la haute école**

Personen / Personnes

	BS	BE	FR	GE	LS	LU	NE	SG	UZH	USI	EPFL	ETHZ	And. UI Aut. IU	Total	
<b>Professor/innen</b>	<b>281</b>	<b>379</b>	<b>233</b>	<b>534</b>	<b>494</b>	<b>61</b>	<b>122</b>	<b>135</b>	<b>522</b>	<b>152</b>	<b>287</b>	<b>427</b>	<b>49</b>	<b>3 676</b>	<b>Professeurs</b>
Männer	237	305	188	427	398	44	91	122	435	125	255	380	43	3 050	Hommes
Frauen	44	74	45	107	96	17	31	13	87	27	32	47	6	626	Femmes
<i>Frauenanteil in %</i>	<i>15,7</i>	<i>19,5</i>	<i>19,3</i>	<i>20,0</i>	<i>19,4</i>	<i>27,9</i>	<i>25,4</i>	<i>9,6</i>	<i>16,7</i>	<i>17,8</i>	<i>11,1</i>	<i>11,0</i>	<i>12,2</i>	<i>17,0</i>	<i>Part des femmes en %</i>
<b>Übrige Dozierende</b>	<b>1 056</b>	<b>734</b>	<b>296</b>	<b>900</b>	<b>861</b>	<b>118</b>	<b>118</b>	<b>1 260</b>	<b>2 377</b>	<b>137</b>	<b>379</b>	<b>815</b>	<b>71</b>	<b>9 152</b>	<b>Autres enseignants</b>
Männer	774	495	213	591	626	108	82	1 006	1 770	103	326	674	54	6 822	Hommes
Frauen	282	239	83	309	235	40	36	254	607	34	53	141	17	2 330	Femmes
<i>Frauenanteil in %</i>	<i>26,7</i>	<i>32,6</i>	<i>28,0</i>	<i>34,3</i>	<i>27,3</i>	<i>27,0</i>	<i>30,5</i>	<i>20,2</i>	<i>25,5</i>	<i>24,8</i>	<i>14,0</i>	<i>17,3</i>	<i>23,9</i>	<i>25,5</i>	<i>Part des femmes en %</i>
<b>Assist. + wiss. Mitarb.</b>	<b>2 413</b>	<b>2 915</b>	<b>942</b>	<b>2 398</b>	<b>1 892</b>	<b>225</b>	<b>499</b>	<b>1 076</b>	<b>4 408</b>	<b>470</b>	<b>2 925</b>	<b>6 351</b>	<b>74</b>	<b>26 588</b>	<b>Assist. + collab. sc.</b>
Männer	1 305	1 451	480	1 196	1 029	122	278	700	2 223	274	2 158	4 447	36	15 699	Hommes
Frauen	1 108	1 464	462	1 202	863	103	221	376	2 185	196	767	1 904	38	10 889	Femmes
<i>Frauenanteil in %</i>	<i>45,9</i>	<i>50,2</i>	<i>49,0</i>	<i>50,1</i>	<i>45,6</i>	<i>45,8</i>	<i>44,3</i>	<i>34,9</i>	<i>49,6</i>	<i>41,7</i>	<i>26,2</i>	<i>30,0</i>	<i>51,4</i>	<i>41,0</i>	<i>Part des femmes en %</i>

## III.b3. Un marché très internationalisé

### Particularité du système helvétique

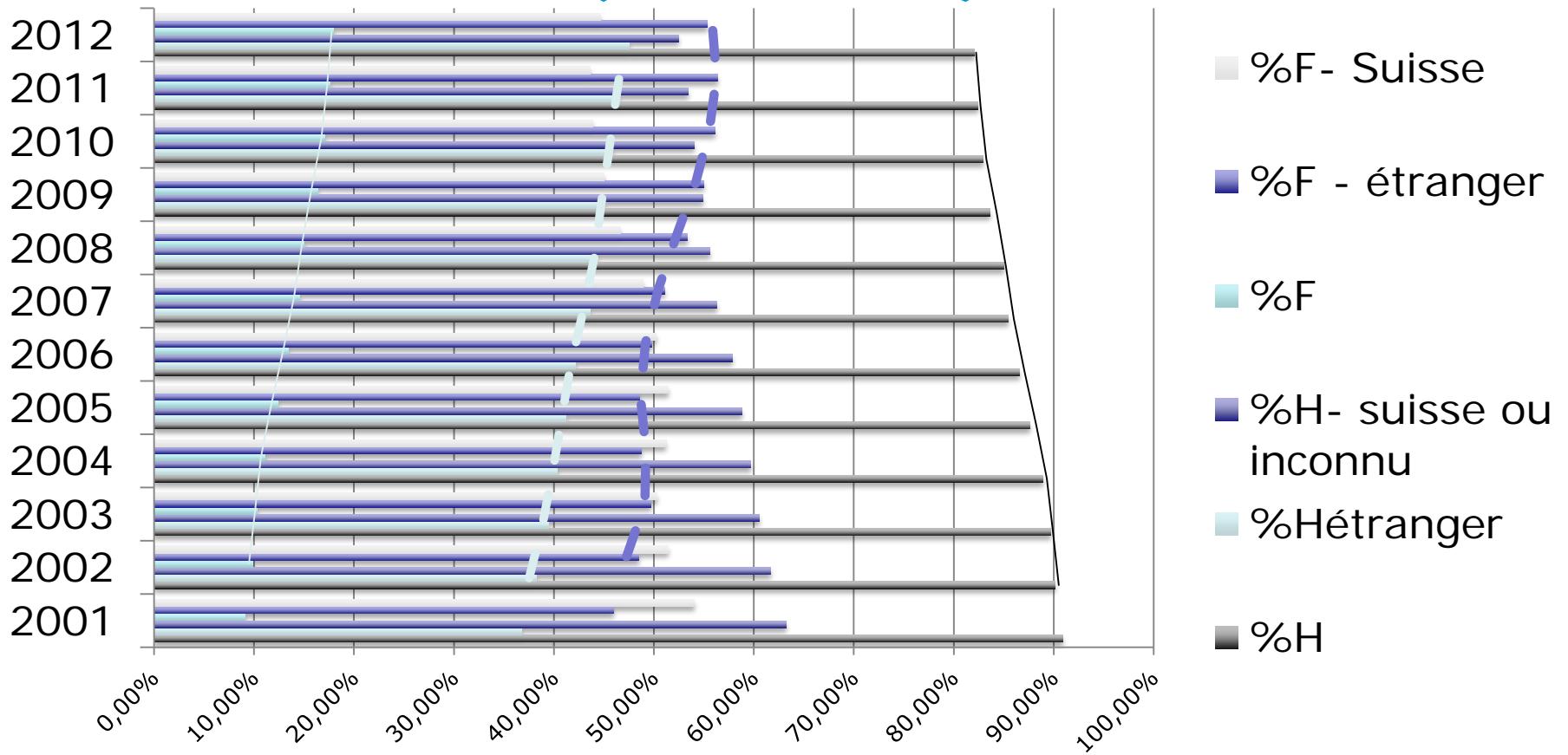
« De tous les pays occidentaux, la Suisse est la nation qui a de loin la plus grande part d'étrangers dans ses hautes écoles universitaires – avec une tendance à la hausse marquée. Tandis que des petits Etats comme la Suède, le Danemark, la Hollande ou Israël produisent une recherche de pointe avec 10% à 20% de scientifiques étrangers, la Suisse parvient à une performance équivalente avec 45% d'étrangers. »

*Prise de position des jeunes chercheurs; hearing de CSEC-E, 2 avril 2012*

# Féminisation et internationalisation

	universités			HES		
	2005-2006	2011-2012	augmentatio	2005-2006	2011-2012	
<b>Etudiant.e.s</b>	112375	134838	119.99%	54140	79018	145.95%
<b>% femmes</b>	49.09%	50.15%		44.44%	51.23%	
<b>% étrangers/ères</b>	22.45%	27.63%		15.01%	16.88%	
<b>Licencié.e.s.</b>	45424	5288	11.64%	33579	2278	6.78%
<b>% femmes</b>	57.74%	60.08%		42.98%	52.06%	
<b>% étrangers/ères</b>	13.40%	16.68%		17.92%	14.00%	
<b>BA</b>	36109	68850	190.67%	13825	59347	429.27%
<b>% femmes</b>	45.77%	51.13%		55.37%	49.40%	
<b>% étrangers/ères</b>	18.19%	18.35%		9.25%	13.90%	
<b>MA</b>	6732	32078	476.50%	723	9573	1324.07%
<b>% femmes</b>	39.04%	50.94%		79.25%	57.56%	
<b>% étrangers/ères</b>	27.75%	29.26%		3.46%	31.25%	
<b>PhD</b>	17232	22013	127.74%			
<b>% femmes</b>	40.36%	44.41%				
<b>% étrangers/ères</b>	44.24%	50.17%				
<b>Professeur.e.s</b>	2728	3374	123.68%	3447	4476	129.85%
<b>% femmes</b>		17.72%			31.10%	
<b>% étrangers/ères</b>	42.78%	49.47%			23.39%	
<b>Autres enseignant.</b>	2388	3107	130.11%	1821	2519	138.33%
<b>% femmes</b>		29.00%			40.69%	
<b>% étrangers/ères</b>	27.81%	34.57%			19.49%	

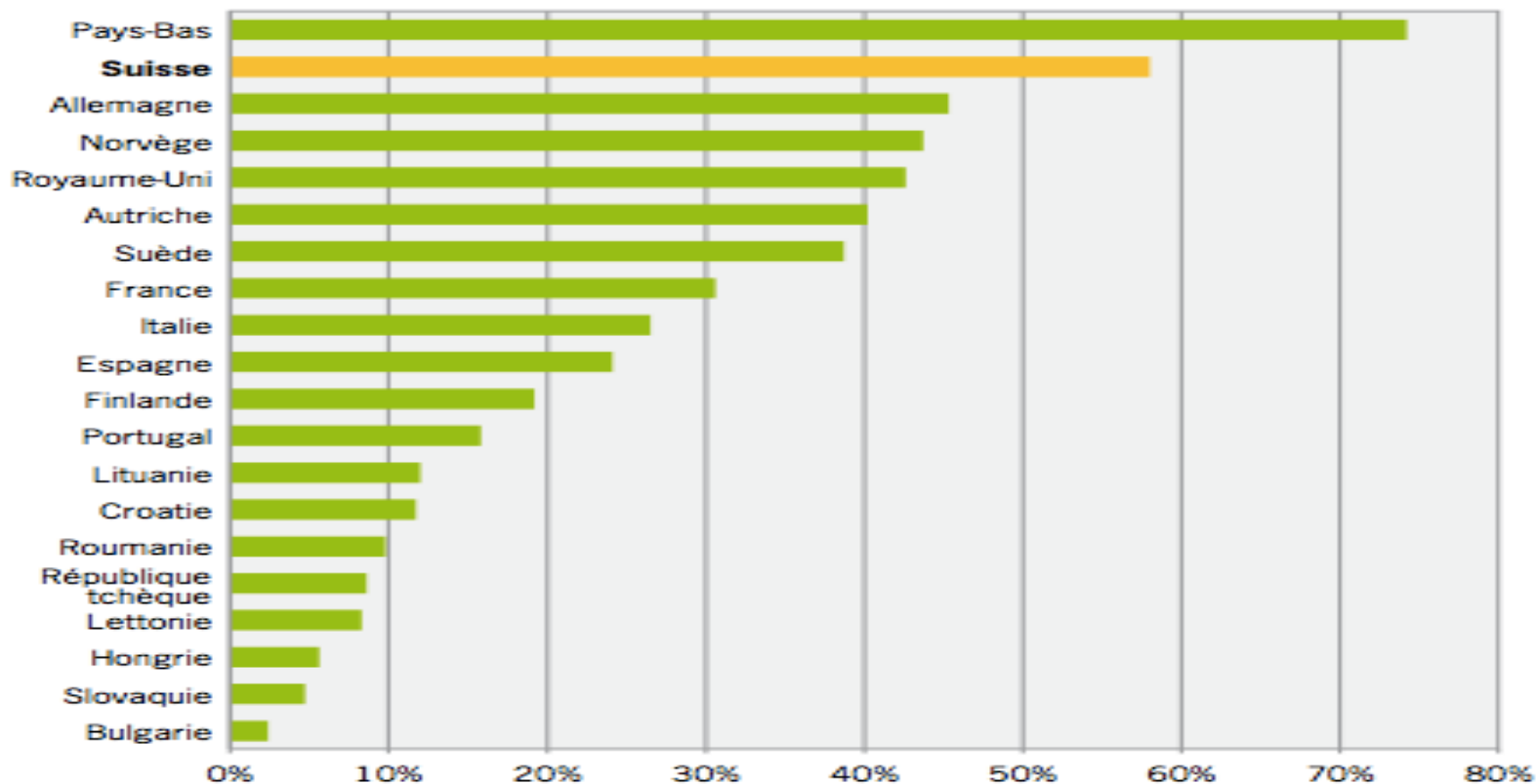
# Internationalisation: des femmes étrangères en nombre croissant (2012-ofs)



# III.b4. Une régime de genre très traditionnel

Femmes employées à temps partiel, en 2006  
En % des femmes actives occupées

G 29

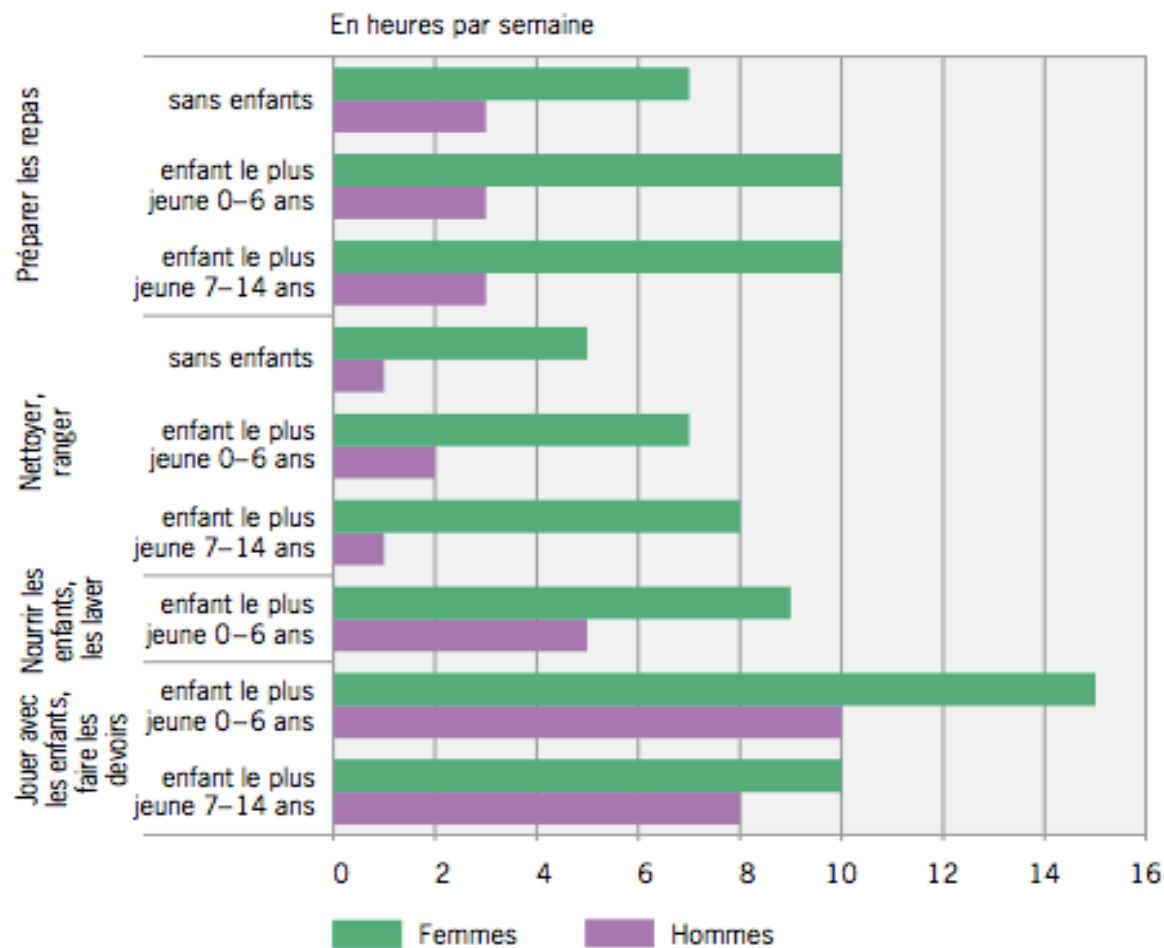


Source: UNECE Gender Statistics Database

© OFS

## Nombre d'heures en moyenne consacrées à certaines activités dans les couples, en 2007

G 16



Source: Office fédéral de la statistique, ESPA

© OFS

# Engagement et indisposition des femmes

- *Je dis que pour un prof, je vois que les femmes sont moins disponibles, je le vois comme homme, les femmes sont moins disponibles pour les services, alors qu'elles ont des tas de raisons d'être plus ouvertes à l'aspect 'services'. Elles sont moins disponibles quand elles ont des enfants en particulier, mais peut-être simplement parce que le modèle que j'ai dans la tête du service c'est un homme à 120 pourcent qui est tout le temps là, qui est au bureau, et [pour qui] la vie de famille passera après les services »*



# Conclusion

- Similarités
  - Féminisation
  - Massification
  - Rôle de plus en plus important des exécutifs
- Variations très importantes
  - Obstacles et facilitations dépendent des régimes de genre mais aussi des organisations

- Intrication des différents niveaux :
- Régime de genre – macro-  
Inégalités scolaires et sociales fortes

## **ACTIONS POSSIBLES DANS LE MONDE ACADEMIQUE**

- + petites différences organisationnelles – méso-
- + socialisation différenciée

# MACRO : Les facteurs structurels

- Rattachement prioritaire des femmes à sphère domestique
- Faiblesse des infrastructures de garde des enfants
- Socialisation différenciée : moindre estime de soi  
< Défaut d'éducation précoce égalitaire

# MESO: Les Facteurs organisationnels

- Des retards augmentant sur le tracé de la « voie royale » vers le professorat (assistant, MA, MER, Profs)
- Des modalités d'engagement différentes
- Rythme et critères des sélections calqués sur les trajectoires masculines
  - Nombre et type de publication
  - Age et horloge biologique
- Des trajectoires académiques qui montrent le repli sur des postes alternatifs et marginaux

OU

Des retraits précoces de la carrière

# MICRO : les facteurs individuels

- Un habitus
- Des capitaux (culturels et symboliques) qui permettent de prendre part au jeu des places et des postes

# Tool-kit

- Connaître son milieu professionnel
- Les traditions de la discipline
- Les revues importantes
  
- Bien choisir son directeur/trice de thèse
- Son sujet
  
- S'insérer dans les réseaux
  
- **PRODUIRE VITE ET DANS DES REVUES RECONNUES**
- **NE PAS DOUTER DE SOI**

# Merci de votre attention







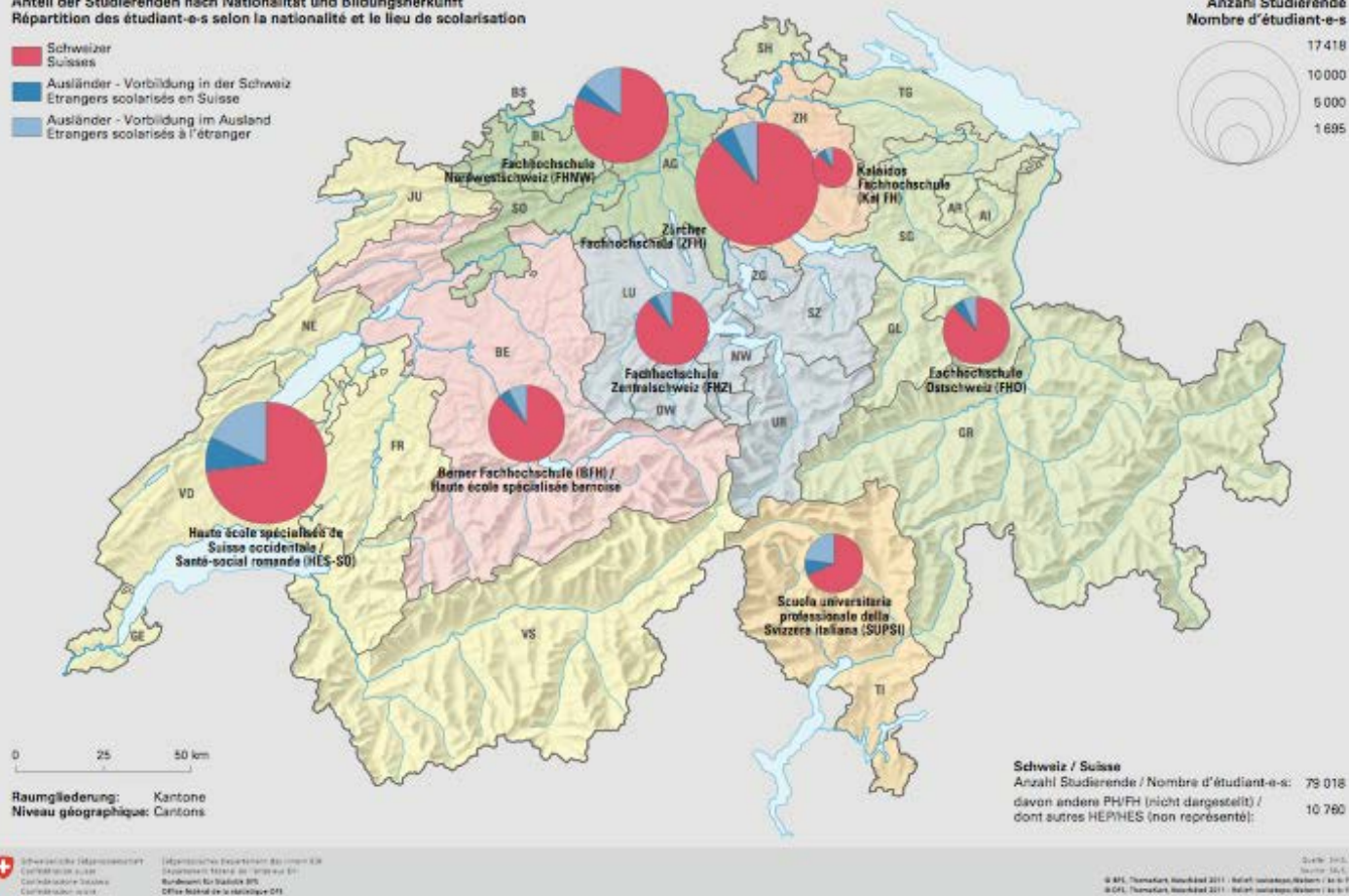
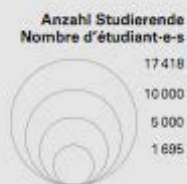


# Hautes écoles spécialisées (y c. hautes écoles pédagogiques)

## Lage und Grösse der Fachhochschulen in der Schweiz, 2011 Situation et taille des hautes écoles spécialisées en Suisse, en 2011

Anteil der Studierenden nach Nationalität und Bildungsherkunft  
Répartition des étudiant-e-s selon la nationalité et le lieu de scolarisation

- Schweizer  
Suisse(s)
- Ausländer - Vorbildung in der Schweiz  
Étrangers scolarisés en Suisse
- Ausländer - Vorbildung im Ausland  
Étrangers scolarisés à l'étranger



Source: SHIS, BFS © OFS, ThemaKart, Neuchâtel 2011 – Relief: swisstopo, Wabern / kc-b-15.38

Unil

UNIL | Université de Lausanne

58

Ecole doctorale "Le doctorat mode(s) d'emploi",  
Université de Strasbourg du 6 au 11 juillet 2015;  
E. Fassa

# HEU

	2005/2006	2011/2012
<b>Etudiants</b>	112 375	134 837
<b>Dont étudiantes</b>	55 163	67 617
<b>Dont étrangers/étrangères</b>	25 231	37 261
<b>Licenciés/diplômés</b>	45 424	5 288
<b>Dont licenciées/diplômées</b>	26 228	3 177
<b>Dont étrangers/étrangères</b>	6 086	882
<b>Diplômes de Bachelor</b>	36 109	68 850
<b>Dont diplômées</b>	16 528	35 201
<b>Dont étrangers/étrangères</b>	6 568	12 632
<b>Diplôme de Master</b>	6 732	32 078
<b>Dont diplômées</b>	2 628	16 340
<b>Dont étrangers/étrangères</b>	1 868	9 386
<b>PhD/doctorats</b>	17 232	22 013
<b>Dont docteurs féminins</b>	6 954	9 776
<b>Dont étrangers/étrangères</b>	7 624	11 044
<b>Professeurs</b>	2 728	3 374
<b>Dont professeures</b>		598
<b>Dont étrangers/étrangères</b>	1 167	1 669
<b>Autres enseignants</b>	2 388	3 107
<b>Dont enseignantes</b>		901
<b>Dont étrangers/étrangères</b>	664	1 074

# HES

	2005/2006	2011/2012
<b>Étudiants</b>	54 140	79 018
<b>Dont étudiantes</b>	24 062	40 482
<b>Dont étrangers/étrangères</b>	8 128	13 337
<b>Licenciés/diplômés</b>	33 579	2 278
<b>Dont licenciées/diplômées</b>	14 431	1 186
<b>Dont étrangers/étrangères</b>	6 018	319
<b>Diplômes de Bachelor</b>	13 825	59 347
<b>Dont diplômées</b>	7 655	29 318
<b>Dont étrangers/étrangères</b>	1 279	8 249
<b>Diplôme de Master</b>	723	9 573
<b>Dont diplômées</b>	573	5 510
<b>Dont étrangers/étrangères</b>	25	2 992
<b>Professeurs</b>	3 447	4 476
<b>Dont professeures</b>		1 392
<b>Dont étrangers/étrangères</b>		1 047
<b>Autres enseignants</b>	1 821	2 519
<b>Dont enseignantes</b>		1 025
<b>Dont étrangers/étrangères</b>		491

# La mobilité internationale

Le Fonds national suisse (FNS) s'est donné pour objectif d'adopter les mesures nécessaires à la concrétisation du principe de l'égalité entre femmes et hommes dans le domaine de l'encouragement de la recherche.



## Réunion internationale: mobilité et réseaux

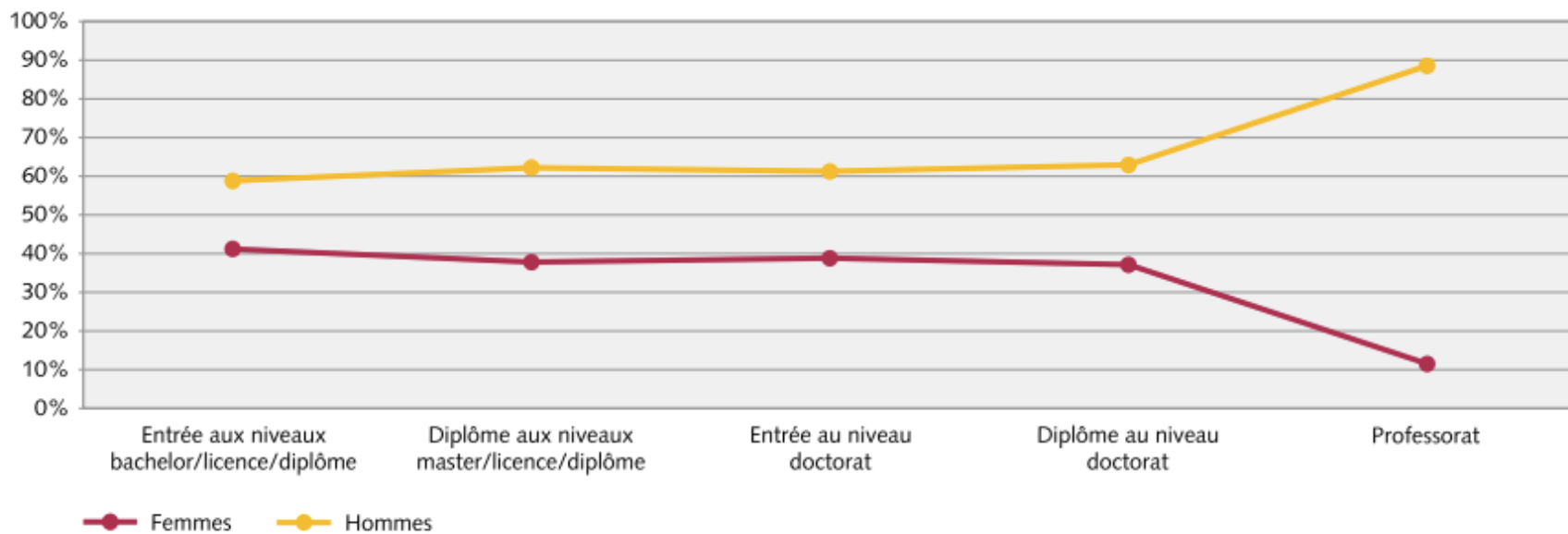
A l'occasion des 10 ans de la commission pour l'égalité, le FNS a organisé une réunion internationale sur la mobilité et les réseaux, les 14 et 15 novembre 2011. Tandis que les contacts et les réseaux internationaux jouent un rôle incontestable dans la réussite d'une carrière scientifique, la mobilité géographique est en général surévaluée. Cette pression exercée sur les femmes constitue souvent l'une des causes de leur abandon d'une carrière dans la recherche. Des scientifiques renommés ont donné des conférences où la question a été abordée sous différents angles, permettant ensuite à quelque 90 participant-e-s de Suisse et de l'étranger de discuter de quelle façon les organismes d'encouragement de la recherche en particulier pourront encourager la mobilité sans que cela ne conduise à une inégalité entre les sexes.

• Programme de la réunion (PDF 70 KB)

Unil

UNIL | Université de Lausanne

## Leaky Pipeline du groupe de domaine d'études «Sciences exactes et naturelles», en 2010



Italie  
Dilution  
Du  
Genre

Holland  
e:  
Politiqu  
e  
d'éman  
cipatio  
n par le  
travail

Belgiqu  
e  
Forte  
visibilit  
é  
Du  
Genre