



Gendering the Academy  
and Research: combating  
Career Instability and Asymmetries



# *Et si finalement les femmes avaient raison de bouder la recherche ?*

Bernard Fusulier

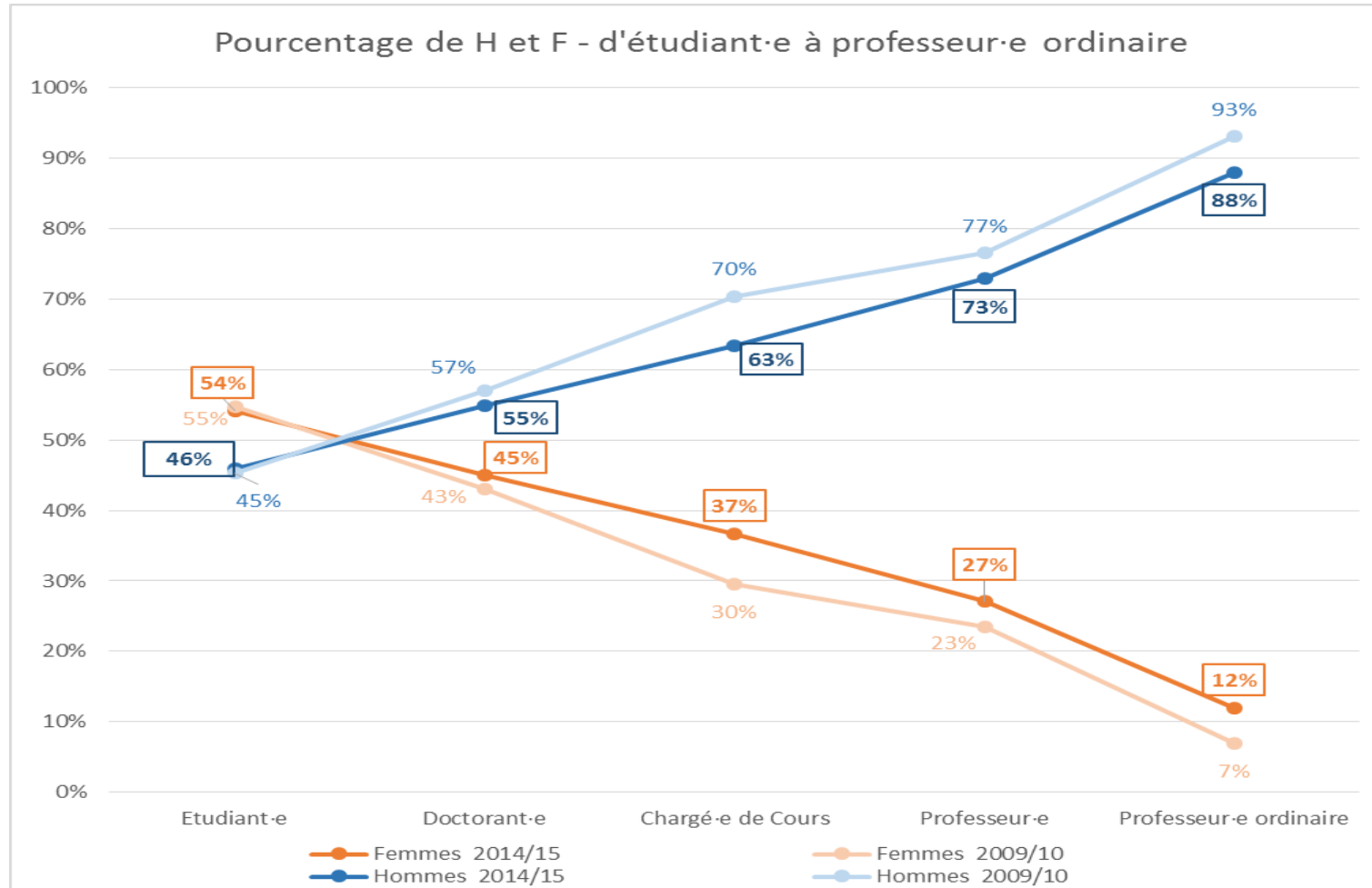
Directeur de recherches FNRS/Professeur UCL

Midis de l'ARES

4 octobre 2016

[bernard.fusulier@uclouvain.be](mailto:bernard.fusulier@uclouvain.be)

# Le « leaky pipeline » (Exemple de l'UCL)



# Niveau 1 : genre et société

- ▶ Classification, différenciation et hiérarchisation
- ▶ Des stéréotypes sociaux et culturels: les femmes étant supposées exceller au sein des relations de service et de soin, les hommes supposés exceller dans l'affirmation de soi, la technique, la rationalité ou la force
- ▶ Des faits illustratifs: enquêtes budget-temps; emploi à temps partiel; utilisation du congé parental; segmentation horizontale/segmentation verticale
- ▶ Une structure genrée et l'université n'y échappe pas

# Niveau 2 : le genre et le monde académique

- ▶ Les « hommes de sciences »
- ▶ Féminisation mais des segmentations persistantes
- ▶ Des « filtres cachés » : perte de « talents »
- ▶ Une politique de genre : pas une politique portant uniquement sur les femmes (globale, relationnelle et subversive)



# Niveau 3 : une régulation genrée du monde de la recherche

- ▶ Traditionnellement : un espace de concurrence (un champ en sociologie) et une institution gourmande : ce qui correspondait aussi à un univers d'hommes de sciences (soutenus par leur épouse) pouvant se consacrer « corps et âme » à la recherche et à leur carrière
- ▶ Une nouvelle régulation (new public management): Excellence = productivity, competitiveness, mobility, accountability; transformant le qualitatif en quantitatif
- ▶ Un régime comptable-productiviste court-termiste (RCPCT): le bon = le plus, dans un laps de temps le plus court possible
- ▶ Figure genrée: celle d'un « homme hyper-actif entièrement investi dans son travail » (mais pas interdite aux femmes qui se conforment à la figure)

# Niveau 4: des comportements productivistes aux effets pervers

- ▶ Une normativité productiviste et de disponibilité pour le jeu professionnel affectant davantage les femmes et surtout les mères qui tentent d'équilibrer leur vie professionnelle et leur vie familiale. Mais les hommes ne sont pas épargnés!
- ▶ Aussi des dérives dans les publications, une réduction des prises de risque intellectuel, la ruse sur les séjours longs à l'étranger, la rhétorique de l'innovation, ...
- ▶ Une tension entre le RCPCT et un certain idéal du métier fait de patience, de rigueur, de temps, de créativité, de bifurcations et de sérendipité...
- ▶ Des chercheur-e-s à haut potentiel se retirant d'un jeu dans lequel ils/elles ne se reconnaissent pas ou qui exigent d'eux/elles des sacrifices (et les faire peser sur leurs proches) qu'ils/elles préfèrent ne pas faire.
- ▶ Une fatigue professionnelle ...

## **La grande désillusion**

*Les professeurs d'université broyés par la recherche de financement et le multitâche*

17 septembre 2016 | [Pauline Gravel](#)

'unreasonable, unsafe and excessive hours'

June 3, 2016

By [Jack Grove](#)

Times Higher Education

<https://www.timeshighereducation.com/news/ucu-report-academics-work-two-days-week-unpaid>

# Enquête auprès des chercheur-e-s permanent-e-s du FNRS (mars 2016)

	Hommes		Femmes	
	n	%	n	%
<u>Au cours des 5 dernières années, avez-vous:</u>				
Été médicalement en burn-out	4	3%	4	6%
Eu le sentiment d'être en burn-out	51	38%	34	48%
Aucune des propositions ci-dessus	79	59%	33	46%
<u>Aujourd'hui, vivez-vous le sentiment*:</u>				
De bien maîtriser votre vie professionnelle	63	47%	20	28%
Alternance entre maîtrise et débordements	9	7%	6	8%
D'être constamment débordé par votre vie professionnelle	62	46%	45	63%
<b>Total</b>	<b>134</b>		<b>71</b>	



# Une autre régulation est-elle possible?

- ▶ Plus qualitative
- ▶ Plus coopérative
- ▶ Plus créative
- ▶ ...
- ▶ Moins épuisante
- ▶ Moins angoissante
- ▶ Moins discriminante
- ▶ ...
- ▶ Et toute aussi efficace voire plus?

## Pour conclure: une prise de conscience institutionnelle des effets pervers du RCPCT et du problème travail/famille

- ▶ La Charte européenne des chercheurs intègre la proposition suivante: les employeurs et bailleurs de fonds « *devraient viser à fournir des conditions de travail qui permettent aux chercheurs tant féminins que masculins de combiner la famille et le travail, les enfants et la carrière* ».
- ▶ Les universités, comme organisation, intègrent de plus en plus le sujet de la conciliation dans leur politique du personnel.
- ▶ Des mesures *family-friendly* mais aussi redéfinir les règles du jeu, par exemple lorsque le Comité Femmes et Sciences proposent de réfléchir à une alter-excellence ou lorsque la politique de genre à l'UCL introduit l'idée une alter-évaluation. Mais cela reste encore de l'ordre de l'abstraction.

Merci pour votre attention

