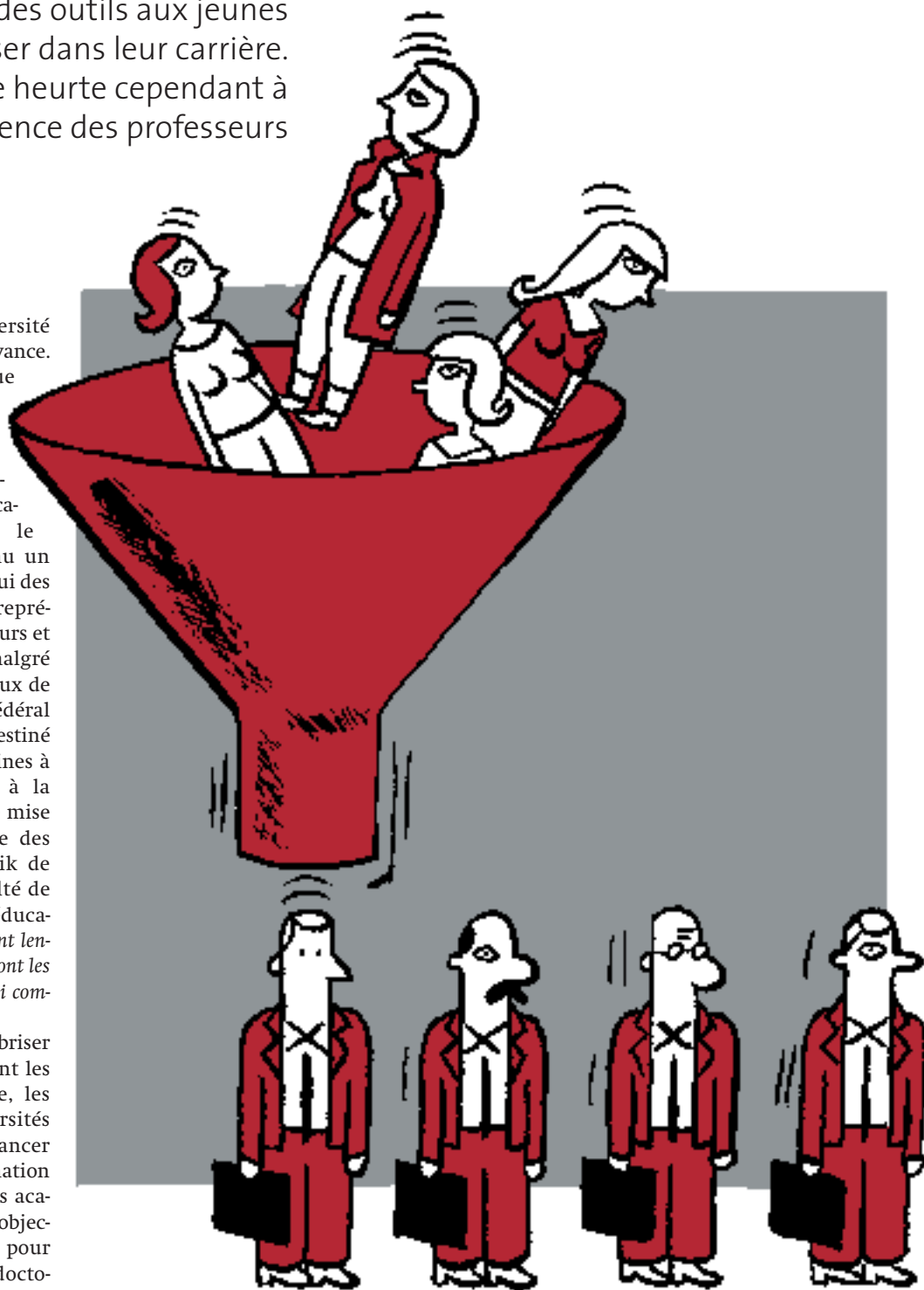


# «REGARD» sur la carrière

L'initiative lancée par toutes les universités latines vise à donner des outils aux jeunes chercheuses pour progresser dans leur carrière.

Cette formation se heurte cependant à l'indifférence des professeurs

La carrière des femmes à l'Université s'apparente à un scénario écrit d'avance. Elles sont aussi nombreuses que leurs collègues masculins tant qu'il s'agit de préparer un diplôme, mais ne parviennent pas, à la fin de leurs études, à gravir les échelons de la hiérarchie académique. En 2002, à Genève, le nombre de femmes ayant obtenu un doctorat était à peu près égal à celui des hommes. En revanche, elles ne représentent que 24% des chargés de cours et 13% du corps professoral. Et ce malgré les efforts consentis par les bureaux de l'égalité et le vaste programme fédéral mis en place en 2000. Celui-ci est destiné à promouvoir les carrières féminines à l'aide d'incitations financières à la nomination de professeures et de mise sur pied de structures de garde des enfants. Ainsi que l'observe Anik de Ribaupierre, doyenne de la Faculté de psychologie et des sciences de l'éducation, «les choses évoluent extrêmement lentement, et mes jeunes collaboratrices ont les mêmes difficultés que moi lorsque j'ai commencé ma carrière» (lire encadré). Dans une nouvelle tentative pour briser le «plafond de verre» qui maintient les femmes à un niveau subalterne, les bureaux de l'égalité des universités latines se sont mobilisés pour lancer une initiative originale. Une formation continue interne aux institutions académique et qui poursuit plusieurs objectifs. Baptisée REGARD\* (acronyme pour Réaliser l'égalité, Encadrer les docto-



# re des femmes

rants et doctorantes, Gérer des ressources humaines, Acquérir des connaissances, Réunir et créer des réseaux et Développer des compétences), elle a vu le jour en novembre 2004. «Chaque bureau avait ses propres formations, précise Barbara Kürsteiner, collaboratrice scientifique du service de l'égalité de l'Université de Fribourg, pilote du projet. Nous avons décidé de mettre en commun nos compétences et de créer un programme unique.»

## Sensibiliser toutes les forces

Le constat des initiatrices de REGARD repose sur le fait que tout le monde est concerné par cette problématique. Il faut donc sensibiliser toutes les forces au sein de l'Université, des plus jeunes aux plus expérimentés, des futurs académiciens aux cadres de l'institution. «Nous voulions agir à l'une des sources de la problématique de l'égalité des chances, c'est-à-dire la gestion des ressources humaines, explique Geneviève Billeter, déléguée à l'égalité de l'Université de Genève. C'est pourquoi, notre formation s'adresse en priorité aux employeurs de l'Université. Les professeurs ont des équipes à gérer, mais généralement aucune formation dans le domaine du personnel.»

Le nouveau programme comprend d'une part des cours généraux relatifs aux ressources humaines. Ceux-ci portent sur les compétences clés, la communication dans l'environnement professionnel ou la gestion du personnel dans le monde académique.

D'autre part, il prévoit des enseignements sur des thèmes liés à l'égalité. Y sont examinées des questions comme la trajectoire académique des femmes, l'équilibre entre vie familiale et professionnelle ou le jobsharing pour le corps professoral. «Il est vrai que notre programme est un peu hybride, reconnaît Geneviève Billeter. Car nous visons deux publics: d'une part les professeurs et les cadres de l'Université, et d'autre part, les femmes de la relève. Cependant, nous restons convaincues que la pratique des ressources

## Le plafond de verre

Selon les résultats de deux études, l'une menée par l'Observatoire universitaire de l'emploi à Genève, et l'autre réalisée à l'Université de Lausanne, les femmes souhaitant mener une carrière universitaire rencontrent principalement deux obstacles. Si le mariage a une influence positive sur l'évolution professionnelle des hommes, il précipite la sortie des femmes de la carrière universitaire. La deuxième barrière est constituée par le temps partiel. Une majorité de femmes mettent leur carrière en veilleuse entre 28 et 40 ans, au moment où elles ont des enfants à charge, mais également à l'âge où elles devraient se rendre dis-

ponibles pour la recherche afin de bâtir leur carrière académique.

«La carrière universitaire est-elle réellement ouverte aux femmes?»  
Yves Flückiger, disponible sous:  
[www.unige.ch/rectorat/egalite/ppt-yves-flueckiger.pdf](http://www.unige.ch/rectorat/egalite/ppt-yves-flueckiger.pdf)  
«La Situation du corps intermédiaire dans les hautes écoles suisses»,  
par René Lévy et Patricia Groux,  
disponible sous:  
[www.actionuni.ch/pdf/rapport-corps-intermediaire.pdf](http://www.actionuni.ch/pdf/rapport-corps-intermediaire.pdf)

humaines doit être imprégnée par l'idée d'égalité.»

Les objectifs du programme sont multiples. Tout d'abord, il entend faire progresser la problématique de l'égalité dans les consciences des responsables et des personnes concernées. Ensuite, il ambitionne d'offrir des outils de planification de carrière pour les femmes en leur insufflant une meilleure connaissance de ce que signifie une carrière académique, en attirant leur attention sur l'importance d'un bon réseau universitaire et leur apprenant à l'actionner. Finalement, ces cours permettent des rencontres entre membres de différentes universités, premières étapes de la constitution d'un réseau.

## Manque d'intérêt général

Cette initiative se heurte pourtant déjà à l'une des principales raisons qui maintient les femmes à des niveaux subalternes: le manque d'intérêt général pour la question. Si les premières obser-

vations soulignent l'intérêt des doctorantes pour ce programme, une grande majorité des professeurs et des cadres sont en revanche aux abonnés absents. Selon Anik de Ribaupierre, l'explication est simple: «Entre les cours, la recherche et les publications, la carrière scientifique est tellement astreignante que les professeurs et les cadres de l'Université n'ont simplement pas le temps de suivre un tel programme. Il me semble d'ailleurs un peu naïf de croire que l'on peut faire bouger ces montagnes en se concentrant sur l'Université, commente Anik de Ribaupierre. C'est bien en amont qu'il faut agir, au niveau de l'école, des manuels scolaires et de l'apprentissage de la distribution des rôles dans la famille et la société.» ■

Fabienne Bogadi

\* <http://www.unifr.ch/fem/fj/formcont/>