



## Evaluation du débat autour de l'étude sur le "Leaky Pipeline" d'Osterloh, Rost, Hizli et Mösching par FemWiss

### Version courte

- Nous assistons à un débat polarisé autour de l'étude de Margit Osterloh, Katja Rost, Louisa Hizli et Annina Mösching. Ces discussions expriment la remise en question et la renégociation d'aspects centraux de l'ordre actuel des genres. Ce processus de changement des rapports de genre touche des questions fondamentales et nécessite un accompagnement compréhensif et basé sur des connaissances scientifiques. Les études genre doivent y jouer un rôle-clé : elles peuvent contribuer à la compréhension de ces débats ainsi qu'à une médiation basée sur le savoir.
- De notre point de vue, les résultats de l'étude ne reflètent pas tant la persistance des rapports de genre actuels que le changement et le rapprochement des hommes et des femmes - les autres genres n'ayant pas été pris en compte - dans leurs projets de vie. Ainsi, l'écart des ambitions de carrière mesurées est plus prononcé entre les disciplines considérées comme « masculines » et « féminines » qu'entre hommes et femmes au sein de ces mêmes disciplines.
- Les besoins de conciliation exprimés dans l'étude d'Osterloh et al. coïncident avec les revendications du manifeste académique pour la grève des femmes 2019 et les revendications de la grève féministe de cette année pour des conditions d'emploi compatibles avec l'engagement familial, civique et professionnel ainsi qu'avec sa propre santé. La mise en œuvre d'une égalité de fait dans les Hautes Ecoles signifie également de créer des conditions d'emploi qui permettent de concilier vie professionnelle et vie privée. Cela se traduit p.ex. par des emplois à durée indéterminée, également en-dessous du niveau professoral, et des taux d'occupation flexibles à tous les niveaux de poste.

### Version longue

L'égalité entre les sexes et les études genre font actuellement l'objet de débats véhéments dans les médias. En Suisse alémanique, [l'article](#) de Rico Bandle paru dans la *Sonntagszeitung* du 6 mai 2023 sous le titre "La plupart des étudiantes préfèrent avoir un homme (partenaire) qui réussit plutôt que de faire carrière elles-mêmes" a été un élément déclencheur pour un tel débat. L'article se réfère au [rapport](#) du mandat de recherche "Leaky Pipeline" paru en septembre 2022 et à un [deuxième travail de recherche](#) "How to explain the Leaky Pipeline" en avril 2023, les deux ayant été réalisés à l'Université de Zurich par Margit Osterloh, Katja Rost, Louisa Hizli et Annina Mösching. Pour cette étude, 10 000 étudiant-e-s ont été interrogé-e-s sur leurs opinions en matière de carrière, de famille, de partenariat et de discrimination.

Dans le débat médiatique actuel et notamment dans la *Sonntagszeitung*, les journalistes argumentent souvent de manière délibérément polémique. Mais la polémique ne doit pas détourner l'attention du fait que la science et la politique sont actuellement engagée dans un débat fondamental sur la question de savoir comment les rapports de genre doivent être organisés. Nous pensons que les études genre ont un rôle sociétal important à jouer pour comprendre ces débats et peuvent remplir une fonction de médiation en contrant la polarisation par une compréhension basée sur le savoir scientifique.

La thèse controversée qui a donné lieu à de nombreux gros titres - "La plupart des étudiantes préfèrent avoir un homme (partenaire) qui réussit plutôt que de faire carrière elles-mêmes" - se base sur des chiffres relatifs au désir d'occuper un poste dirigeant avec des responsabilités en matière de personnel. En analysant les chiffres, nous arrivons en revanche à des conclusions différentes que celles suggérées par le titre de la *Sonntagszeitung*. De notre point de vue, les résultats de l'étude ne reflètent pas la persistance des normes de genre traditionnelles, mais plutôt le changement et l'alignement des hommes et des femmes - les autres genres n'ont pas été représentés - dans leurs projets de vie. L'étude d'Osterloh et al. montre en effet que tant les



hommes que les femmes n'aspirent que rarement à un poste de direction avec des responsabilités en matière de personnel - à peine 28% en moyenne, l'orientation de carrière mesurée étant légèrement plus élevée chez les hommes (p. 42 du [deuxième travail de recherche](#), cf. la mise à jour de [Markus Theunert](#) pour männer.ch).

Nous constatons que :

1. Selon le [FNS](#), seulement environ 10 % des postdoctorant-e-x-s obtiennent un emploi fixe dans le domaine des hautes écoles. Le pourcentage pour les étudiant-e-x-s interrogé-e-x-s devrait être considérablement plus faible en raison des personnes qui quittent le monde scientifique à chaque étape. Il existe donc un écart entre le besoin d'emplois permanents (généralement des postes de professorat) dans le monde académique et les opportunités réelles, ce qui explique l'adaptation de sa propre perspective ou ambition de carrière en conséquence.
2. L'écart entre les ambitions de carrière des hommes et des femmes est désormais faible et les changements sociaux de ces dernières années ont entraîné une grande harmonisation des perspectives des femmes et des hommes, comme le relève généralement [l'OFS](#). L'alignement est particulièrement fort dans les disciplines dites "féminines", où la différence n'est que de 2%, contre 7% dans les disciplines "masculines".
3. La différence entre les disciplines "masculines" et "féminines" est plus importante (7,5%) que celle entre les sexes/genres au sein des disciplines. Ainsi, l'ambition de carrière moyenne des femmes dans les "matières masculines", qui est de 28%, est même supérieure de 3% à celle des hommes dans les "matières féminines", qui est de 25%.
4. Cela indique une fois de plus que les différentes disciplines sont genrées et participent à la reproduction du genre. Dans les "disciplines masculines", l'excellence scientifique est davantage liée à une masculinité traditionnelle de soutien de famille, avec une disponibilité temporelle et émotionnelle de 150% et une priorité absolue accordée à la recherche dans son propre projet de vie. Ces exigences sont genrées au masculin en ce qui concerne la définition de l'excellence et genrées dans la manière dont elles agissent sur les étudiant-e-x-s.
5. En ce qui concerne les aspirations faibles à occuper des postes de direction à 100%, les résultats de l'étude coïncident avec les exigences de postes fixes aussi en dessous du professorat et avec des taux d'occupation flexibles - exigences qui sont également exprimées dans le [Manifeste académique](#) pour la grève des femmes 2019 et dans le cadre de la [grève féministe de cette année à l'UZH et à l'EPFZ](#).
6. Il est important pour nous de souligner que le mandat constitutionnel relatif à l'égalité de droit et de fait implique également de concevoir les conditions d'emploi de manière à ce qu'elles soient compatibles avec un engagement familial, civique ou professionnel ainsi qu'avec sa propre santé (voir aussi [Thym 2021](#)). Cela implique des emplois fixes avec des taux d'occupation flexibles pour tous les postes scientifiques, en particulier après le doctorat. Le [Global Workforce Report 2022](#) montre, sur la base d'une étude mondiale de grande envergure, que les besoins en matière de conciliation, d'égalité et de santé sont de plus en plus pris en compte dans le secteur privé et que les employeurs soutiennent les employé-e-x-s à intégrer le travail dans leur vie au lieu de devoir organiser leur vie autour de leur activité professionnelle. Dans le domaine des Hautes écoles, il s'agit de renforcer les droits du travail et de repenser les modèles d'emploi et d'organisation (cf. les [calculs relatifs à différents modèles de personnel pour les universités du Réseau « pour un travail décent dans le monde académique » \(d/e\)](#)).

Pour nous, l'accent est à mettre sur la question de savoir comment les Hautes écoles peuvent répondre au besoin des employé-e-x-s ainsi qu'au mandat constitutionnel en matière d'égalité en créant des structures qui permettent l'égalité par leurs conditions d'emploi et leur culture scientifique. En revanche, selon Katja Rost (une des autrices du rapport précité), l'objectif de l'étude était de "savoir quel effort les personnes sont prêtes à fournir", compte tenu de la réalité selon laquelle une carrière à l'université n'est souvent possible que "si l'on s'investit à fond - et



cela n'est actuellement possible qu'avec un taux d'occupation de 150%" ([Katja Rost dans une interview avec Kerstin Hasse et Andreas Tobler dans la \*Sonntagszeitung\* du 14 mai 2023](#)). Outre l'exigence juridique, la compatibilité d'une carrière scientifique avec d'autres aspects de la vie est également centrale pour la qualité de la recherche, car nos réalités complexes ne peuvent être appréhendées que si la recherche se nourrit de perspectives et de réalités de vie multiples (cf. également la [Better Science Initiative](#) et la brochure "[Excellence et/ou multiples projets de vie](#)" (en allemand)).

13.06.2023