

Femmes dans la science

Rapporteur : M. Mohamed EL ANSARI

Membre de la Commission ad hoc
sur les droits de la femme dans les pays
euro-méditerranéens de l'Assemblée
Parlementaire euro-méditerranéenne

Introduction :

Le processus de Barcelone consacre de manière claire le rôle prépondérant de la femme dans la zone euro-méditerranéenne dans la locomotive du développement et sa contribution active dans les champs de la vie économique, sociale et politique.

La promotion de l'égalité entre les sexes est un des objectifs prioritaires du partenariat euro-méditerranéen. Elle passe principalement par l'accès de la femme à l'éducation et sa grande implication dans le domaine du travail.

On observe une prise de conscience croissante sur ces questions, et en particulier, sur la sous représentation de la femme dans les carrières scientifiques, dans la recherche et le développement technologique.

De nombreux constats attestent de cette réalité : les femmes chercheurs demeurent minoritaires dans les secteurs étatiques, de l'enseignement supérieur et sont sous représentées dans les filières scientifiques en dépit du fait que le pourcentage des femmes diplômées de niveau supérieur est plus important que celui des hommes.¹

Plusieurs actions ont été engagées de concert au niveau transnational. A citer surtout l'adoption par la commission européenne d'un plan d'action pour promouvoir l'égalité des sexes dans les sciences et d'une résolution « femmes et science » invitant les Etats membres à engager le dialogue sur les politiques nationales, se basant sur les méthodes d'étalonnage (benchmarking). Par conséquent, le groupe d'Helsinki a été spécialement conçu pour encourager la participation des femmes dans la recherche scientifique.

Les pays du sud accordent de plus en plus un intérêt particulier à la mobilisation de la femme dans la recherche au point de vue de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes. Toutefois, les actions entreprises demeurent de portée restreinte.

Cette approche qui réfléchit l'intégration de la dimension du genre (gender mainstreaming) vise essentiellement à ancrer l'égalité des sexes dans les systèmes, les structures et les carrières scientifiques. Plusieurs instruments sont adoptés, entre autres, les actions législatives et les données statistiques ventilées par sexe pour mesurer l'intégration de la femme dans le domaine scientifique.

¹ Cf. Eurostat, Statistiques en bref, science et technologie, thème 9--/2004.

La commission ad hoc sur les droits de la femme dans les pays euro-méditerranéens de l'Assemblée Parlementaire euro-méditerranéenne accorde particulièrement une attention soutenue à cette problématique.

Le présent rapport qui a comme objectif d'évaluer la participation de la femme dans la science à un niveau professionnel élevé, se base essentiellement sur les données collectées de 12 parlements nationaux des pays suivants : Allemagne, Autriche, Belgique, France, Jordanie, Maroc, Pologne, Portugal, Roumanie, Royaume Uni, Suède, et Turquie en réponse au questionnaire envoyé à cette fin.

I- la femme et la science au regard des législations nationales

a- La législation est un des instruments de l'intégration de la dimension du genre dans la science. Les pays signataires du processus de Barcelone ont adopté un arsenal de textes législatifs qui garantissent une participation équilibrée des femmes et des hommes dans le domaine du travail. Cependant, la question de la « femme dans la science » n'est pas posée en termes précis pour tous les pays.

Le préambule de la constitution française de 1946 stipule que « la loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux de l'Homme ».

En **Belgique**, la constitution marque clairement cette égalité notamment à « l'accès aux mandats électifs et publics ».

Les lois en **Jordanie** s'appliquent pareillement aux hommes et aux femmes sans qu'il y ait de discrimination.

Pour le **Royaume Uni**, il n'existe pas de lois spécifiques relevant de la représentation de la femme dans les carrières scientifiques. La législation existante s'applique aux « employés » en général.

Au **Maroc**, la loi ne prévoit aucune discrimination dans l'accès au travail que ce soit dans le secteur public ou privé. Conformément au statut de la fonction publique de 1958 : « sous réserve des conditions qu'il prévoit ou résultant des statuts particuliers, aucune distinction n'est faite entre les sexes pour l'application de ce statut ». De même, la législation accorde les mêmes droits aux femmes et aux hommes dans le choix et l'exercice d'un emploi, ainsi que dans la promotion professionnelle.

Par ailleurs, des articles propres à l'intégration du genre dans la science sont contenus dans les législations de nombreux pays de la rive nord de la méditerranée.

D'après les données recueillies, la Pologne dispose d'une réglementation riche en la matière, entre autres, la Loi du 15 juin 2007 sur le centre national de la recherche et du développement; la Loi du 25 avril 1997 sur l'Académie Polonaise des Sciences ; Loi de l'enseignement supérieur (Journal des Lois, n° 164), la stratégie de développement des sciences en Pologne jusqu'à l'an 2013 et les perspectives jusqu'à 2020, et les principes de la politique des sciences, des sciences techniques et de l'innovation du pays jusqu'à 2020;

La législation d'égalité des chances en **Autriche** est couverte au niveau constitutionnel, fédéral et de l'université. Des articles détaillés sur la situation des femmes scientifiques sont contenues dans :

- *The University act 2002* : (une section séparée est uniquement consacrée à l'égalité des femmes et des hommes qui est non seulement stipulée comme principe de base mais également comme un devoir universitaire aussi bien que l'octroi du statut égal aux femmes et aux hommes. La Loi stipule également l'établissement des corps de surveillance appelés les « groupes de travail sur des questions d'égalité » à chaque université. Elles ont une portée d'action légalement définie, avec des

droits étendus à l'information, à la participation et à la surveillance du principe de l'égalité à même de contrecarrer toute décision discriminatoire prise au niveau de l'université.

▪ *The Act on Equal Treatment in Federal Service* 1993 (quotes-parts y compris d'une cible de 40% pour les femmes). Toutefois, les universités sont libres d'accorder des dispositions plus favorables dans leurs plans d'avancement.

La **Roumanie** prévoit, quant à elle, de dispositions juridiques spécifiques à la situation des femmes scientifiques.

L'article 15 de la loi 202/2002 sur l'égalité des chances et l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes interdit toute discrimination concernant l'accès des femmes et des hommes à tous les niveaux d'éducation et de formation professionnelle, y compris l'apprentissage sur le lieu de travail. Il est formellement interdit d'exiger de la femme de procéder à un essai de grossesse et/ ou de signer un engagement de ne pas avoir d'enfants tout au long de sa période d'étude. La restriction à l'accès aux établissements éducatifs publics et privés s'opère, selon cette loi, sur la base de critères objectifs, observant la législation anti-discriminatoire.

En outre, cette question d'égalité de chances et de traitement dans l'éducation est clairement dite dans la stratégie nationale sur l'égalité des chances entre les femmes et les hommes pour la période 2006-2009, sous le titre de « rôles et stéréotypes de genre » :

L'éducation devrait être l'un des instruments fondamentaux de la correction des inégalités sociales contribuant ainsi à édifier une société libre et démocratique.

En Roumanie, la politique du genre /éducation subit en continu des ajustements, surtout, dans la formation des professeurs et des programmes scolaires.

Cette dimension du genre devrait être aussi respectée au niveau du corps professoral et des étudiants, afin de se démarquer des stéréotypes de genre qui malheureusement émanent du système social et, particulièrement, de la perception de la femme dans les médias.

L'Allemagne n'est pas en reste en matière de dispositions légales propre à cette question : Loi-cadre de l'enseignement supérieur; « Higher Education Laws of the "Länder" »; la participation de la femme dans les commissions; Egalité des chances dans les procédures de recrutement.

b- D'autre part, les dispositions légales qui facilitent un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie familiale sont également essentielles dans l'intégration de la dimension du genre.

En **Allemagne**, les femmes engagées dans les carrières scientifiques et ayant des enfants peuvent prolonger la durée d'un contrat limité. Les lois de l'enseignement supérieur de « Länder » stipulent que les universités doivent considérer les femmes scientifiques et étudiantes, mères de famille.

La **Pologne** accorde à ces mères de familles des possibilités de crédit temps ; d'interrompre leur carrière à temps partiel (pendant une période déterminée), un congé parental et un congé pour assistance médicale.

De telles dispositions, qui garantissent à la femme son emploi durant sa maternité, sont également prévues par le **Maroc et la Belgique** (congé parental, congé pour soins palliatifs, congé pour assistance médicale –Belgique-). Les femmes marocaines peuvent même bénéficier de congés spéciaux pour élever son enfant en bas âge. On prévoit même au Maroc de sanctions pécuniaires à l'encontre de l'employeur qui enfreindrait les règles « anti-discriminatoires ».

En Belgique, les possibilités de crédit temps susmentionnées sont prévues dans le secteur privé. Par contre, le secteur public alloue la possibilité d'interruption de carrière pendant une période déterminée pour les deux sexes totalement ou à temps partiel.

La politique familiale **française** prévoit aussi un congé de maternité d'une durée de 16 semaines pour les deux premiers enfants et de 26 semaines à partir du troisième enfant,

éventuellement allongé d'un congé pathologique. Depuis 2002, le père peut prendre un congé de paternité de 14 jours maximum ; en 2004, près des deux tiers des pères y ont eu recours.

Des efforts sont faits pour développer et diversifier les modes de garde des jeunes enfants.

Les entreprises peuvent bénéficier d'un « crédit d'impôt famille » qui leur permet de déduire 25 % des dépenses engagées en faveur de mesures liées à la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale (dépenses engagées en faveur du financement de places de crèche, par exemple).

Le parent qui choisit de ne plus exercer d'activité professionnelle ou de travailler à temps partiel pour s'occuper d'un jeune enfant peut bénéficier d'un complément de libre choix d'activité (CLCA), pendant une durée maximum de six mois pour le premier enfant et jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant pour les familles ayant deux enfants ou plus. Par ailleurs, à partir du troisième enfant, il est possible de bénéficier d'un complément optionnel de libre choix d'activité (COLCA) d'un montant plus élevé, mais d'une durée d'un an seulement.

Les salariés, comme les fonctionnaires, peuvent prendre un congé parental d'éducation (ou une période d'activité à temps partiel) pour se consacrer à l'éducation d'un enfant âgé de moins de trois ans, pendant une durée de un à trois ans.

La récente loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes a par ailleurs prévu diverses mesures tendant à favoriser la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale, comme par exemple la compensation de l'effet de la maternité sur les rémunérations, ou l'attribution d'une aide forfaitaire aux petites entreprises pour remplacer leurs salariés partis en congé de maternité ou d'adoption.

En **Roumanie**, la stratégie nationale sur l'égalité des chances entre les femmes et les hommes pour la période 2006-2009, comprend des dispositions ayant comme objectif la réconciliation de la vie de famille avec la vie.

Les inégalités de genre se profilent à travers les obstacles auxquels font face les femmes, et particulièrement les mères, doivent faire face autant dans leur recherche d'emploi que par ses responsabilités familiales « contraignantes ». La division des tâches par la contribution effective des hommes à la vie familiale s'avère essentielle, toutefois, porte à conséquence.

II- Une sous représentation de la femme dans les carrières scientifiques

Force est de souligner que les données statistiques sur la présence de la femme scientifique dans le secteur public et le secteur privé demeurent limitées. Bon nombre de pays ne disposent pas de chiffres concis susceptibles de mesurer l'étendue de la participation féminine dans le domaine scientifique par rapport aux hommes ayant un niveau d'éducation identique. Ceci suppose également que les données devraient être fiables pour les systèmes éducatifs, particulièrement les études supérieures.

La mise au point d'une classification internationale type de l'éducation (CITE) par l'UNESCO a pour objectif de faciliter la comparaison des statistiques et des indicateurs éducatifs de différents pays grâce à des définitions universelles et acceptées au plan international.

La CITE 1997, qui vient en révision de la version originale de 1970, catégorise les programmes éducatifs par niveau.

L'enseignement supérieur inclut 2 étapes : le premier cycle ne conduit pas directement à un titre de chercheur de haut niveau (niveau 5). Le deuxième cycle de l'enseignement supérieur est réservé aux programmes d'enseignement supérieur qui conduisent à l'obtention d'un titre de chercheur hautement qualifié (niveau 6) tel que le doctorat (PhD,) et le titre de professeur

habilité (post doctoral degree). Les programmes sont donc consacrés à des études approfondies et à des travaux de recherche originaux. (UNESCO, CITE 1997).

Pour mieux appréhender la participation féminine en fonction des diplômes obtenus, il a été judicieux de porter aussi un regard précis sur les différentes disciplines dans lesquelles sont engagées les femmes scientifiques dans le monde professionnel. Les domaines d'études sélectionnés sont définis par la CITE : Sciences naturelles ; Sciences techniques ; Sciences médicales ; Sciences de l'agriculture et Sciences sociales et humaines.

A rappeler que l'année de référence est 2006. En l'absence de données exactes et, surtout, du nombre total des femmes et des hommes dans la science, la comparaison par pourcentage porte à conséquence excepté pour certains pays. En ce qui concerne la situation des femmes scientifiques sur le marché de l'emploi dans la carrière scientifique, l'évidence statistique devient très insatisfaisante (le gouvernement, l'enseignement supérieur et le secteur privé – entreprises-). Par conséquent, une comparaison horizontale (pays par pays) s'avère difficile.

a- Contribution des femmes diplômées aux diverses disciplines scientifiques

Pour l'UE, Le pourcentage des femmes diplômées (PhD ; Docteur hab. ou équivalent – CITE 6) a cru considérablement (43% en 2003 par rapport à 38% en 1999), globalement. Ce qui n'exclut pas les différences par genre constatées par disciplines. Cette tendance à la hausse se vérifie principalement en France, UK, et l'Allemagne. (She figures, 2006). Les femmes ayant à leur actif un diplôme élevé (PhD ou équivalent) sont plus enclines à s'affirmer dans les sciences éducatives, humanitaires, sanitaires que les hommes. elles sont encore une minorité dans les sciences techniques et de l'ingénierie. (Cf., She figures, 2006, p.34).

D'après les données chiffrées disponibles, 37.9% de femmes ayant le titre de docteur sont engagées dans les différentes disciplines scientifiques à des degrés divers en **Allemagne** : 72,6% en médecine vétérinaire, et 10,5% seulement en ingénierie. Cette proportion est revue à la hausse en 2006 de 3 points. Une augmentation qui a touché à peu près toutes les disciplines particulièrement les sciences de l'agriculture (43.4%), les sciences naturelles (35.7%).

Par contre, les femmes ayant le titre de docteur hab. accuse une légère diminution (22.2% en 2006 contre 23% en 2005) due au nombre réduit des femmes chercheuses dans les diverses disciplines surtout les sciences de l'agriculture et l'ingénierie.

Les données sur les femmes ayant le titre de professeur ne sont pas disponibles pour des raisons de pertinence².

En **Belgique**, la tendance est fluctueuse. Le nombre de femmes « docteurs » a augmenté au niveau des sciences naturelles et médicales entre 2000 et 2005 (81 femmes contre 64 ; 56 femmes contre 29). Toutefois, pour les autres disciplines, le nombre a régressé par rapport à l'année d'avant (11 femmes contre 13 en sciences de l'agriculture).

Le nombre de femmes ayant le titre d'agrégé de l'enseignement supérieur permettant d'enseigner dans les universités en communauté française de Belgique n'a pas connu une évolution notable au fil des années, si ce n'est la tendance inverse (1 docteur hab. en sciences naturelles en 2005 contre 4 en 2002). A noter que les sciences agricoles ne comptent aucune femme ayant le titre de docteur hab.

² Le titre de professeur en guise de comparaison n'est pas pertinent. Il serait judicieux de se référer à la catégorisation ; ABCD ;(She figures, 2003, p.50)

Pour le titre d'agrégé de l'enseignement secondaire supérieur (professeur) permettant d'enseigner dans les écoles de l'enseignement secondaire obligatoire, la proportion des femmes demeure inférieure à celle des hommes, quand bien même son appréciation par discipline.

En **Autriche**, 27% est le nombre de femmes ayant le titre de docteur en 2006 (26% avant 2006). Par contre, le nombre de professeurs habilités diffère par disciplines : les sciences sociales s'accaparent de la part du lion (37 % en 2006) ; les sciences de l'agriculture accusent une baisse notable (7%). D'autre part, le pourcentage des femmes ayant le titre de professeur est estimé à 15% (14% avant 2006).

En 2006, le nombre de femmes ayant obtenu le titre de docteur est évalué en **Jordanie** en chiffre absolu à 4689 femmes, toutes disciplines confondues. Une augmentation assez manifeste vu que le nombre était estimé avant cette année à 1196 (renfermant les divers degrés académiques dans les instituts jordaniens de l'enseignement supérieur).³

Au **Maroc**, on remarque que le nombre de femmes ayant obtenu un doctorat⁴ est en nette augmentation pour l'ensemble des disciplines : 394 diplômées en 2004/2005 contre 9 femmes en 1990/1991 dans les sciences ; 17 diplômées en Sciences de l'ingénieur en 2004/2005 alors qu'on ne comptait aucune femme diplômée pour la période de 1990/1991. De même, le nombre de femmes enseignantes permanentes dans l'enseignement supérieur universitaire selon le grade (Professeur de l'enseignement supérieur ; professeur habilité ; professeur agrégé et professeur assistant) et la discipline est davantage élevé pour les 2 périodes de référence (1999/2000 et 2004/2005). 130 professeurs habilités en 2004 contre 74 en 1999 dans les sciences. Quelques exceptions à noter : 2 professeurs habilités en sciences médicales (6 en 1999) et 6 en sciences de l'ingénierie (24 en 1999). Par contre, seules les sciences médicales (Médecine, pharmacie et dentaire) comptent des professeurs agrégés (97 en 2004/2005). Pour les professeurs assistants, le nombre est conséquent (156 professeurs assistants en sciences techniques en 2004) excepté les sciences naturelles dont le nombre a connu une légère diminution (381 en 2004 contre 398 en 1999).

La **Turquie** n'est pas en reste. A constater qu'un nombre considérable des femmes ayant un titre de docteur se trouvent respectivement dans les sciences techniques et les sciences sociales (170 et 130 en 2006). Ce chiffre est davantage intéressant pour les professeurs habilités (1000 en sciences techniques et 775 en sciences sociales et humaines). Le nombre de femmes ayant le titre de professeur varie selon les disciplines, entre autres, 297 en sciences naturelles, 1276 en sciences médicales et 113 en sciences de l'agriculture.

En **France**, les sciences de la vie, de la santé et de l'univers renferment le nombre le plus élevé des femmes ayant le titre de docteur (954 femmes en 2005 par rapport à 881 femmes en 2001), suivies des sciences fondamentales et sociales (954 pour la première et 693 pour la seconde).

D'autre part, 27.13% de femmes ayant le titre de professeur d'université sont engagées dans les sciences sociales et humaines avec une évolution positive par rapport à 2001 (24.17%). Les sciences naturelles comptent 387 femmes professeurs en 2006, un chiffre assez moindre par rapport aux sciences techniques, 725 femmes professeurs.

³ Ces chiffres ne comprennent pas les femmes ayant déposé une demande d'équivalence ou poursuivant encore leurs études.

⁴ Diplôme des Etudes Supérieures Approfondies, du Diplôme des Etudes Supérieures Spécialisées, du Doctorat et du Doctorat d'Etat.

En **Suède**, 518 femmes ayant le titre de docteur et 198 professeurs sont impliquées dans les sciences médicales. Par contre, l'agriculture demeure le maillon faible avec seulement 20 femmes docteurs en 2006, et 38 femmes ayant le titre de professeur (d'université).

De même, une disparité manifeste est enregistrée par discipline concernant le nombre de femmes ayant le titre de docteur hab.⁵ vu que 1589 femmes sont enregistrées au niveau des sciences sociales contre 33 en agriculture.

En **Royaume Uni**, on compte un nombre considérable de femmes professeurs dans les sciences naturelles (1.055 en 2005/2006). Seulement 10 professeurs de sexe féminin investissent les sciences de l'agriculture).

Les femmes sont plus représentées dans les sciences techniques en **Pologne**, indifféremment du titre obtenu (12222 en 2006 pour les femmes ayant un doctorat ; 1430 pour les docteurs hab. et 842 pour les femmes professeurs). C'est dire l'importance des formations techniques par rapport à celle de la recherche.

Au **Portugal**, les sciences sociales et humaines comptent davantage de femmes ayant un doctorat que des professeurs hab. (281/60 pour 2006). Par contre, elles sont minoritaires dans les sciences sociales et vétérinaires (16 femmes docteurs et 18 professeurs habilités). Pour les professeurs (d'université), le nombre de femmes est en évolution pour toutes les disciplines (ex : 1335 femmes en 2006 contre 1296 en 2005 dans les sciences) à l'exception des sciences médicales dont le nombre a décliné (380 professeurs en 2006 contre 362).

B- La ventilation par sexe du nombre des chercheurs dans une discipline donnée soulève de nombreuses interrogations, autant sur le nombre des femmes ayant un titre universitaire élevé et la pertinence de ces diplômes obtenus (niveaux 5 et 6) que sur le flux potentiel des femmes hautement qualifiées dans la recherche.

De prime abord, on se focalisera sur le nombre de femmes diplômées de l'enseignement de troisième degré en comparaison avec celui des hommes. A constater, d'après les données recueillies (tableaux 1 et 2), que la tendance générale est à la hausse. L'augmentation du nombre des femmes ayant commencé des études doctorales ou supérieures universitaires est plus forte que celui des femmes ayant obtenu un diplôme. Une batterie de raisons est invoquée pour expliquer le phénomène d'abandon.

Pays	(tableau. 1) Nombre de femmes qui au début des années 1990 ⁶			
	ont commencé des études doctorales	ont terminé des études doctorales	ont commencé les études supérieures	ont terminé les études supérieures
Belgique en 1995	1222 (2549)	159 (398)	-	-
Maroc	-	14 (58)	19491 (32764)	7254 (12209)
Suède 1993/1994	1054 (1768)	582 (1439)	37214 (30909)	21383 (12596)
Turquie	5578 (10614)	2610 (4606)	-	-
Jordanie	3 (14)	0 (2)	4137 (4327)	2955 (2007)

⁵ Le titre de docteur hab. n'existe pas en Suède. Par ailleurs, les chiffres avancés se réfèrent aux « lecteurs ».

⁶ Le nombre des hommes est indiqué entre parenthèses.

Royaume Uni (1994/1995)	-	2.327 (4.364)	79.051 (114.104)	13.667 (19.649)
Portugal	289 (349)	164 (211)	46953 (34932)	29670 (16808)

Au début des années 1990, 36% de femmes se sont inscrites en études doctorales contre 22% en études supérieures. Cette proportion est revue à la hausse en 2006 (47% pour les études doctorales et 42% pour les études supérieures).

Pays	(tableau .2) Nombre de femmes qui en 2006			
	Ont commencé des études doctorales	Ont terminé des études doctorales	Ont commencé les études supérieures	Ont terminé les études supérieures
Maroc (2004/2005)	-	795 (1692)	40221 (41204)	13678 (16913)
Suède (2006/2007)	1458 (1502)	1283 (1494)	60553 (61367)	39384 (20203)
Turquie	2977 (4023)	1046 (1535)	-	-
Jordanie	191 (407)	112 (301)	26712 (24641)	20118 (18610)
Roumanie	10482	972	-	-
Pologne	15947		1087.7 tys	254,6 tys
Royaume Uni		7.140 (9.375)	117.965 (122.795)	54.900 (53.660)
France	8309 (9606)	-	163636 (117959)	-
Portugal	931 (826)	574 (520)	48148 (34572)	46988 (24840)

Force est de constater que bon nombre d'étudiants de sexe féminin ne poursuivent pas leurs cursus universitaires jusqu'à l'obtention du diplôme. Maintes raisons sont interpellées pour expliquer ce phénomène d'abandon en cours d'études.

En **France**, 60% seulement des étudiants inscrits en premier cycle de l'enseignement supérieur obtiennent le niveau licence. Le phénomène touche aussi bien les femmes et les hommes. Pareil en **Allemagne** : les abandons en cours d'études se vérifient autant pour les deux sexes (jusqu'au premier cycle). Le cas contraire est noté depuis les années 90 : les femmes sont plus déterminées à réussir leurs études supérieures bien avant les hommes.

En **Autriche**, 30% de femmes étudiantes ont délaissé leurs études avant l'obtention du diplôme universitaire en 2006 contre 54.4% en 1994/1995. Ceci est dû particulièrement à l'introduction de la gratuité des frais scolaires en 2001. Par conséquent, la durée moyenne des études et le taux d'abandon ont régressé. De plus, le nombre de d'étudiants avec enfants a diminué depuis 200 traduisant ainsi la vive volonté des femmes à avoir des enfants après l'obtention du diplôme.

En **Belgique**, dans la majorité des cas les femmes abandonnent leurs études pour fonder une famille. Chose qui se vérifie également pour **la Jordanie et le Maroc**, qui en outre, ce phénomène s'accroît sous le poids des facteurs économiques et sociales contraignants. Le Maroc note même la conception réductrice de la femme dont la vraie vocation devrait être une mère de famille.

Les raisons évoquées par la **Pologne** rejoignent également les facteurs économiques, sociaux et culturels. De même, il est question de manque de possibilités d'obtenir les crédits scolaires ainsi que la difficulté de concilier travail et famille (les années 90). En 2006, les abandons en cours d'études pour les deux sexes sont manifestes au profit d'un travail bien rémunéré, d'autant plus que les programmes d'étude se sont révélés insatisfaisants.

Les raisons avancées par le **Royaume Uni** se sont appuyées sur le rapport du National Audit Office (NAO) « Staying The course : The retention of students in higher education ». Les raisons les plus communes du retrait volontaire autant pour les années 90 qu'en 2006 sont : les raisons personnelles ; le manque d'intégration ; des instituts et des cours insatisfaisants, le manque de préparation ; une mauvaise orientation ; les raisons financières et une opportunité alternative plus attrayante.

D'autre part, les femmes ayant un titre universitaire sont présentes de manière disproportionnée dans le domaine académique, le secteur privé (les affaires) et le parlement.

Pays	Nombre de femmes ayant un titre universitaire travaillant dans		
	Instituts/universités	Affaires (entreprises)	Parlement
France	17671	-	60% (environ 50% des femmes membres du Sénat et 65% des femmes membres de l'Assemblée Nationale)
Autriche	27%	24%	3% (les membres femmes du Conseil National et du Conseil Fédéral) 5% (fonctionnaires)
Allemagne	8134	-	-
Belgique	19.1% de la totalité du personnel académique	28% de femmes occupaient en 2004 des postes de chefs d'entreprises ou de cadre en Belgique	<i>Au niveau du Sénat</i> : 9 sont titulaires d'un diplôme universitaire. <i>Au niveau de la Chambre</i> : 14 <i>Au niveau régional et communautaire</i> : Le gouvernement de la Communauté française est composé de 4 femmes toutes universitaires (gestion, droit et médecine). (cf. annexes)
Jordanie	4689 (avant 2006) 1196 (2006)	-	6 femmes membres du parlement toutes universitaires
Turquie	11457	-	-
Suède	1570 (2006)	-	-
Pologne	2958 tys		9 femmes ayant le titre universitaires.
Maroc	2286 (1999/2000) 2588 (2004/2005)	57000 (2006)	3 au niveau de la Chambre des Conseillers 33 au niveau de la Chambre des Représentants
Portugal	4734 (décembre 2006)	-	1

Ces données, bien que non représentatifs, concordent avec les résultats de certaines études⁷ pilotées dans ce domaine. Les femmes sont moins représentées dans le secteur privé de la

⁷ UIS Bulletin on Science and technology statistics, issue N°3 November 2006.

recherche (entreprises, affaires) par rapport aux hommes et au secteur public. Par ailleurs, leur contribution est importante dans le domaine académique.

III- Intégration de la dimension du genre dans la science via une approche participative

La sous représentation des femmes dans la science résulte de facteurs multiples et de nature très différente. Un meilleur équilibre entre hommes et femmes dans une recherche scientifique ne pourra résulter que d'une action entreprise dans la durée et impliquant tous les acteurs concernés. Cela suppose une approche systématique et progressive.

La prise de conscience de la sous représentation des femmes dans le système scientifique, d'une part, et de la nécessité d'y remédier, d'autre part, s'est développée dans la plupart des Etats euro méditerranéens. Les politiques mises en oeuvre à cette fin varient dans leur nature.

- En **Belgique**, un *institut pour l'égalité des femmes et des hommes* a été créé en 2002. Cette institution publique fédérale a pour mandat de garantir et de promouvoir l'égalité des femmes et des hommes, de combattre toute forme de discrimination et d'inégalité basée sur le sexe. Et ce, par l'élaboration et la mise en oeuvre d'un cadre légal adapté, de structures, de stratégies, d'instruments et d'actions appropriés. L'Institut vise à ancrer cette égalité dans la société pour qu'elle devienne une évidence dans les mentalités et les pratiques. Ses diverses missions visent en priorité à soutenir la promotion des femmes et les institutions et les associations qui militent pour cette cause (Cf. annexes).

Au niveau de la Communauté française de Belgique, la Direction de l'Egalité des Chances vise à la promotion de l'égalité hommes/femmes dans les matières pour lesquelles la Communauté est compétente.

Au sein de chaque université, il existe une association féministe qui travaille activement en organisant des conférences, des colloques sur l'égalité des genres et la promotion des femmes et qui propose des animations d'informations telles des visuels qui par exemple portent sur des activités exercées par des femmes et que les stéréotypes attribuent plus volontiers aux hommes.

Des organismes féministes tels que *Sophia, l'Université des femmes, Bewise* dont font partie des professeurs des différentes universités proposent également des colloques et différentes manifestations visant au développement de la recherche féministe et à la publication de travaux en matière d'études féministes.

La Communauté française fait également partie du « Groupe d'Helsinki femmes et sciences » auparavant cité.

Dans le cadre de la mise en oeuvre du Plan Marshall, le gouvernement wallon, afin de résoudre des problèmes inhérents aux domaines de l'emploi et de l'économie, a mis en oeuvre certaines actions dont l'une vise à réduire les obstacles à la présence des femmes dans les carrières de la recherche et à augmenter le nombre de femmes accédant aux plus hauts postes dans la carrière universitaire.

D'autre part, des bourses d'études sont accessibles aux deux sexes sans pour autant privilégier exclusivement les femmes en communauté française de Belgique. Néanmoins, dans le cadre des bourses co-parrainées par l'UNESCO, des bourses de l'Oréal sont offertes pour promouvoir la contribution de jeunes femmes à la recherche dans le domaine des sciences de la vie.

Ces programmes de bourse profitent également aux jeunes polonaises outre ceux octroyés aux recherches médicales et aux études supérieures et doctorales.

En **Pologne**, les canaux de soutien pour la promotion des femmes divergent :

- * La société polonaise des femmes des affaires ;
- * le Ministère du Travail et de la Politique Sociale / Département du marché du travail par son projet « Activité des femmes sur le marché du travail »
- * Enterprising women into European research via l'organisation de séminaires et de cours transrégionales.
- * *WomEn2FP6* "Entreprendre au féminin a pour objectif de promouvoir la contribution des femmes aux programmes européens de recherche dans des conditions favorables. Le Centre de transmission des informations, le Centre d'accélération de l'innovation sont les partenaires de ce projet.

La société civile contribue dans une large mesure à la promotion des femmes. En Pologne, plusieurs centres et fondations sont impliqués à savoir : la fondation du centre de l'aide aux femmes ; le club du travail ; la fondation OSKA-le centre de l'information des milieux féminins et le centre des droits des femmes.

Il convient également de citer le projet du « compromis sur le marché du travail » qui permet de concilier la vie professionnelle avec la vie familiale, de sensibiliser la femme sur son rôle dans la société et de mieux informer les femmes sur les rouages de la vie professionnelle.

Bon nombre d'universités **anglaises** octroient des bourses d'études, surtout dans les domaines de la science et du commerce. A citer à titre d'exemple :

- The Daphne Jackson Trust offre des bourses universitaires pour 2 ans à temps partiel au profit des mères de familles qui ont repris leur travail.
- L'université de Cranfield accorde des bourses en faveur des femmes entrepreneurs.
- Association of Business Schools offre des bourses aux femmes managers.

Les universités organisent également des conférences en faveur des femmes chercheurs pour les soutenir dans leur carrière. A titre d'illustration, entres autres, the Universities of St Andrews, the University of Sheffield's University Women in SETM (science, engineering, technology and medicine) Network. Des stratégies sont aussi mises en place pour permettre aux femmes de reprendre leur travail académique dans de bonnes conditions (Cf. annexes).

En **suède**, les objectifs nationaux du gouvernement pour l'égalité du genre passent au crible les divers programmes de soutien et de promotion des femmes⁸.

En **Jordanie**, divers mécanismes sont mis au point pour promouvoir le rôle de la femme dans le domaine scientifique tels que l'organisation de stages de formation et de conférences ; la sensibilisation de la société via les médias et les NTIC, l'octroi de micro crédits. Dans le domaine de l'enseignement supérieur, les femmes sont acceptées selon leurs qualifications. Des programmes de bourses et de crédits étudiants sont opérationnels pour les excellents indifféremment de leur sexe.

L'Allemagne prévoit des programmes pour les jeunes femmes chercheurs leur permettant d'accéder ultérieurement à des titres universitaires privilégiés.

en **Portugal**, 154 femmes ont participé à diverses conférences internationales durant l'année 2006.

Conformément à « the Act on Equal Treatment in Federal Service 1993 », toute université **autrichienne** est tenu de spécifier les mesures anti-discriminatoires.

Des programmes de bourses sont octroyés aux femmes :

- programmes particulièrement conçus pour de jeunes scientifiques dans les secteurs technologiques, les sciences normales, la médecine, les sciences de vie et les mathématiques (Doc.-fFORTE).
- programmes de Doc. de POTEAU en vue d'intégrer les scientifiques qualifiées dans l'enseignement et la recherche universitaire. (« Programme de Hertha Firnberg »).

⁸ www.sweden.gov.se

- programmes conçus pour favoriser la recherche post-doctorale (« programme d'Elise Richter », « A PART - programme autrichien pour la recherche avancée et technologique »).

« Les groupes de travail sur les questions d'égalité » existent dans chaque université autrichienne afin d'assurer l'application de la réglementation anti discriminatoire. Il existe aussi des bureaux de coordination sur les études de genre au niveau de ces universités.

Au sein du ministère chargé de l'enseignement supérieur et de la recherche en **France**, une « *Mission pour la parité dans la recherche et l'enseignement supérieur* » a été créée en 2001. Elle est chargée de fournir des données statistiques, des analyses et des indicateurs permettant de mieux apprécier la place et les responsabilités respectives des femmes et des hommes dans le monde de la recherche et de l'enseignement supérieur, de proposer des mesures tendant à remédier aux déséquilibres dans le déroulement des carrières et de proposer des actions incitant les jeunes filles à s'orienter vers les études et les carrières scientifiques et technologiques.

En outre, un *Comité pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes* dans l'enseignement supérieur et la recherche, instance consultative composée de dix personnalités qualifiées nommées pour trois ans, a été mis en place en janvier 2006. Un rapport formulant des recommandations pour améliorer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été remis en décembre 2006 au ministre de l'enseignement supérieur et de la recherche. (Cf. annexes)

A l'instar de la Belgique, des programmes de bourses sont en faveur des étudiants en général et notamment ceux qui préparent des diplômes de troisième cycle et dont les ressources familiales sont limitées.

Nombreuses associations féministes mènent des carrières universitaires ou scientifiques, comme par exemple l'Association française des femmes diplômées des universités (AFDDU), ou les associations Femmes et sciences, Femmes et mathématiques ou Femmes ingénieurs, regroupées dans « Elles en science ». A citer aussi les associations d'anciens élèves de grandes écoles ou d'universités qui peuvent aider les anciens élèves des établissements concernés, femmes et hommes, à commencer et à développer leur carrière professionnelle.

Globalement, les femmes ayant un diplôme universitaire évoluent dans les organismes publics de recherche ou les centres de recherche nationaux (**France** –CNRS- ; **Turquie**-Istanbul Universites- ; **Belgique** –FNRS ; Suède- Swedish University of Agricultural Sciences (2006). En **Autriche**, 31% de femmes ayant un doctorat travaillent à l'Université médicale de Vienne.

En **Portugal**, les universités de Lisbonne et de Porto ont recruté respectivement 504 et 484 femmes professeurs en 2006.

En **Allemagne**, le recrutement des femmes scientifiques dépend de la taille des universités qui sont classées par « aspect genre » (par le centre de l'excellence).

Le secteur public de la recherche en **Jordanie** aux universités (ex : université technique de Balkae) recrute le plus grand nombre de femmes scientifiques (1196 femmes en 2005/2006)

Nonobstant, en dépit de ces chiffres importants, les femmes diplômées se voient obligées pour maintes raisons à arrêter leur carrière académique. Le problème de conciliation entre famille et travail pèse encore (France ; Jordanie ; Royaume Uni ; Allemagne ; Maroc) vu que le domaine de la recherche nécessite une implication active aussi bien de la femme que de l'homme.

Au Royaume Uni, les femmes ont des difficultés pour s'affirmer comme professeur (d'université) à cause de leurs responsabilités familiales et des facteurs culturels qui entravent leurs efforts de promotion professionnelle. Par conséquent, les femmes sont mal représentées

dans le RAE (the Research Assessment Exercise) vu qu'elles sont submergées par leurs responsabilités familiales et ne remplissent pas les conditions de souscription à ce programme. Pour y pallier, des mesures sont prises pour optimiser la participation de la femme dans la recherche : La communauté française de **Belgique** prolonge le mandat des chercheurs prenant un repos pré ou post-natal.

Il va sans dire que certains pays disposent de normes strictes qui garantissent l'intégration du genre dans la science. Mais, l'obstacle majeur réside dans les attitudes profondément enracinées et les stéréotypes réducteurs du rôle de la femme scientifique et enraye ses possibilités de promotion professionnelle notamment dans des postes de décision et de responsabilités (le phénomène du « plafond de verre »- France-). Les performances des femmes scientifiques sont évaluées différemment de celles des hommes (Allemagne).

C/c :

D'après les données recueillies, un nombre de constats ont été soulevés :

- Les femmes diplômées sont encore une minorité dans les secteurs étatiques et de l'enseignement supérieur, tendance encore plus marquée dans les domaines des sciences naturelles, agricoles et de l'ingénierie.
- Les femmes scientifiques ont davantage tendance à travailler dans les sciences médicales ou sociales.
- La sous représentation des femmes dans les carrières scientifiques est dû à la nature des systèmes éducatifs, particulièrement à un niveau supérieur et doctoral.
- Les raisons économiques et culturels expliquent les abandons en cours d'études, et même, durant leur carrière professionnelle.
- Les femmes sont moins représentées dans le secteur privé de la recherche (entreprises, affaires).
- peu de femmes chercheurs s'affirment dans des postes de décision et de responsabilité ;
- les femmes s'exposent à de nombreux obstacles qui entravent leur carrière scientifique d'ordre familial, économique, culturel et sociétal.

Les pays euro-méditerranéens sont de plus en plus conscients du rôle de la femme dans la science. La dimension du genre est devenue une composante essentielle à intégrer systématiquement dans toutes les politiques et les programmes.

On constate une diversité d'un pays à l'autre sur le plan de la législation, de l'infrastructure scientifique et des mesures en faveur de l'égalité et des conditions favorable pour les femmes scientifiques.

L'application de ces mesures porte généralement à défaut face aux stéréotypes et des raisons culturelles profondément ancrée dans la société.

Par conséquent, des promouvoir les discussions et les échanges d'expériences sur les mesures et politiques au niveau de la zone euro-méditerranéenne nourrira la réflexion sur la révision de ces politiques à la fin d'une participation plus active de la femme dans les carrières scientifiques.

Annexes