

# L'influence des stéréotypes sur la carrière des femmes dans les sciences de la nature et la technologie

Dans les sciences de la nature et la technologie, les femmes rencontrent de subtils obstacles qui s'accumulent tout au long de leur carrière et leur portent préjudice. Pour les déjouer, les ressources disponibles ainsi que leur distribution doivent faire preuve de transparence et obéir à certains principes. Un engagement ciblé des femmes scientifiques dans les organes de décision est également nécessaire. Tels sont les objectifs que poursuit l'ETH Women Professors' Forum.



**P<sup>re</sup> Ursula Keller**  
Professeure de physique quantique à l'EPF Zurich, présidente de l'ETH Women Professors' Forum



**Daniela M. Meier**  
Coordinatrice de l'ETH Women Professors' Forum, consultante de Manda Idea Management à Berne

La métaphore du «plafond de verre» illustre bien la situation des femmes: la possibilité de participer aux décisions et d'exercer une influence est à portée de vue, mais elle leur reste interdite. La professeure de physique Amy Bug utilise une autre image. Pour expliquer pourquoi on trouve plus d'hommes que de femmes dans la recherche et l'enseignement de la physique, elle parle de «contre-courant invisible».

Manifestement, les stéréotypes sur les hommes et les femmes recèlent une sorte de force invisible qui s'exerce à l'encontre des chercheuses et des professeures. C'est ce qu'a révélé l'expérience d'Amy Bug<sup>1</sup>, dans laquelle des comédiens des deux sexes devaient enseigner la physique selon un même scénario, leur cours étant ensuite noté par les étudiants. En moyenne, «le professeur» a été jugé plus compétent que «la professeure». À l'instar de nombreuses études, ce test montre que nous nous laissons guider par des représentations implicites lorsque nous évaluons d'autres êtres humains. Cela signifie que dans un domaine masculin comme la physique, la majorité des étudiants et des experts portent un plus mauvais jugement sur une scientifique que sur son collègue masculin, même si sa prestation est équivalente, voire meilleure.

Cette partialité implicite est un obstacle quasi invisible, mais récurrent, qui a de graves conséquences sur la carrière d'une femme de sciences. Dans son activité professionnelle, une chercheuse en fait constamment l'expérience: des hommes dont les prestations sont équivalentes ou inférieures aux siennes reçoivent plus de fonds et de distinctions pour leurs recherches. On la laisse systématiquement de côté, même si les résultats de ses travaux sont reconnus et ses publications largement citées. Dans le pire des cas, elle doit quitter le monde académique.

## Allocation des ressources: un besoin de transparence et de principes

Pour éviter que des femmes soient éjectées de la carrière académique, l'EPF Zurich a lancé ces dernières années plusieurs initiatives, comme *Fix the leaky pipeline!* (réparer le tuyau percé!) ou la campagne de sensibilisation *Check Your Stereotypes*<sup>2</sup> (testez vos

stéréotypes). Malgré tout, l'écart entre les sexes continue de se creuser après le doctorat dans les domaines des mathématiques, de l'informatique, des sciences naturelles et de la technique (Mint)<sup>3</sup>. Seule une poignée de femmes parviennent à être titulaires d'une chaire: à fin 2013, le corps professoral de l'EPF Zurich comptait 39 femmes et 360 hommes. Mais l'espoir d'une relève existe: les postes d'assistants (limités à six ans) sont occupés par 22 femmes et 58 hommes.

Les fonds pour la recherche, les places en laboratoire et le personnel disponibles ont une grande influence sur la carrière académique. Or, les organes qui allouent de telles ressources sont composés majoritairement ou exclusivement d'hommes. Ils contrôlent aussi bien leur répartition que les informations à ce sujet. Pour que les chercheuses et les professeures ne soient pas désavantagées par le «contre-courant invisible», il importe que les ressources disponibles ainsi que leur distribution fassent preuve de transparence et qu'elles se fondent sur des principes.

L'une des options consisterait à imposer une représentation paritaire des hommes et des femmes dans des instances telles que la commission de recherche de l'EPF Zurich. Le Conseil norvégien de la recherche, qui implique précisément des femmes dans les questions budgétaires, prend des mesures semblables. Il y voit la clé d'un équilibre des sexes dans la recherche et l'enseignement<sup>4</sup>.

## Atténuer les stéréotypes

L'ETH Women Professors' Forum (ETH WPF) a été créé en 2012 dans le but de sensibiliser les décideurs de l'EPF Zurich aux préoccupations des professeures. En outre, ces dernières veulent servir de modèles aux étudiantes. Elles entendent les inciter à faire de la recherche et à mener une carrière dans les disciplines Mint. En effet, une part plus élevée de femmes dans ces domaines devrait atténuer les représentations stéréotypées. La science et l'industrie y gagneraient de nouveaux talents féminins. Il est important que la structure sociale se reflète dans la recherche, d'autant que celle-ci travaille pour la société et avec son soutien. ■

1 Amy Bug, «Swimming Against the Unseen Tide», *Physics World*, août 2010, pp. 16-17.

2 Voir [www.fix-the-leaky-pipeline.ch](http://www.fix-the-leaky-pipeline.ch) et [www.equal.ethz.ch](http://www.equal.ethz.ch).

3 Voir *ETH Gender Monitoring 2012/13 – Bericht zur Situation der Gleichstellung von Frauen und Männern in Studium und Wissenschaft*.

4 Conseil norvégien de la recherche, *Gender Balance and Gender Perspectives in Research and Innovation – Policy for the Research Council of Norway 2013–2017*.