
RECHERCHE ET ENSEIGNEMENT UNIVERSITAIRES : LES CARRIÈRES SCIENTIFIQUES DES FEMMES ISSUES DES MINORITÉS ETHNIQUES EN EUROPE

Nouria Ouali
GEM, Groupe d'études et de recherches «Genre et Migration»
ULB

Si les études féministes du monde académique et scientifique montrent que la prise de conscience de la dimension de genre parmi les scientifiques est plutôt inégale en Europe, il existe encore peu de connaissances sur la manière dont la discrimination sur base du genre et de l'appartenance « ethnique » opère dans la communauté scientifique. Rares sont en effet les études en Europe qui traitent des carrières des chercheurs et des enseignants universitaires immigrés ou descendants d'immigrés. Plus rares encore sont les travaux analysant la position des femmes scientifiques issues de ces groupes.

La recherche européenne NEWS⁷¹ (Ouali, 2007b), qui fait l'objet de cet article, s'est donc intéressée à la position des femmes scientifiques immigrées et descendantes d'immigrés (dénommées ici minorités ethniques), poursuivant une carrière dans la recherche et l'enseignement universitaires⁷². En ciblant ce groupe de femmes, l'étude cherchait, d'une part, à améliorer les connaissances et le débat sur la place des femmes dans les sciences et, d'autre part, à observer, comme n'importe quel autre groupe social, la manière dont la communauté scientifique intègre la diversité de genre et d'origine « ethnique » dans ses institutions.

Cet article a pour but de présenter les résultats de cette étude qui a été réalisée dans sept pays européens : Allemagne, Belgique, Bulgarie, Italie, Portugal, Pays-Bas et Royaume-Uni. Vu le nombre très restreint de chercheuses et d'enseignantes immigrées et descendantes d'immigrés observé et la quasi-absence de mesures visant à accroître leur

⁷¹ NEWS qui est l'acronyme de "Network on Ethnicity and Women Scientists". Cette étude financée par le sixième programme cadre de la Commission européenne (Contrat SAS6-CT-2006-518040) a été réalisée sous la coordination du Groupe d'études et de recherches « Genre et Migration » de l'Université Libre de Bruxelles. Le rapport européen et les rapports nationaux n'existent qu'en Anglais, et ils seront disponibles à partir de janvier 2008 sur le site bilingue (français-anglais) du projet NEWS : <http://newscientist.ulb.ac.be/>

⁷² L'étude n'a pas pris en considération la problématique de la mobilité des femmes scientifiques de nationalité ou d'origine européenne à l'intérieur de l'Union européenne ni celle des étudiantes étrangères boursières quelle que soit leur origine.

présence dans ce secteur, l'article suggère d'abord de chercher à mieux comprendre les raisons de leur sous-représentation de manière à distinguer ce qui est de l'ordre de la discrimination ou du manque objectif de compétences comme de nombreux discours tendent à l'affirmer. Ensuite, il examine les pratiques institutionnelles de recrutement et de promotion dans les carrières scientifiques et les quelques mesures mises en place en faveur des femmes et des minorités ethniques. Enfin, il invite l'Université et la Communauté scientifique à reconnaître et à traduire la diversité dans ses institutions, mais aussi à faire sien le combat contre les inégalités afin de mieux profiter des talents, des compétences et des connaissances disponibles pour que la Belgique et l'Europe puissent garantir l'intégration et la prospérité de tous ses citoyens.

1. Le monde scientifique : une « tour d'ivoire » blanche et masculine ?

Si le monde académique et de la recherche a produit, depuis des années, une connaissance de plus en plus importante sur les migrations et les minorités ethniques installées en Europe, il s'est assez peu interrogé sur ses pratiques quotidiennes quant à la mise en œuvre des principes d'égalité des chances et de traitement en son sein. C'est pourquoi l'étude NEWS a cherché à savoir comment les dimensions du genre, de l'origine sociale et de l'appartenance « ethnique » étaient intégrées dans les procédures de recrutement du personnel des institutions scientifiques et académiques du secteur public. Il s'agissait en effet de savoir si ces institutions continuent à être une « tour d'ivoire » blanche et masculine, comme l'ont démontré les travaux traitant de la place des femmes dans ces secteurs. Ou, si au contraire, elles se sont ouvertes aux autres groupes sociaux et reflètent, du fait des immigrations successives, le caractère pluriel et composite des sociétés dans leurs propres institutions.

La recherche a ciblé, en particulier, les femmes scientifiques noires, immigrées, descendantes d'immigrés, réfugiées, originaires de pays non-membres de l'Union européenne, les citoyennes originaires des anciennes colonies et, dans le cas de la Bulgarie, les minorités ethniques nationales (Roms et Turques). Le point commun de ces groupes aux statuts juridiques et administratifs multiples est leur position minoritaire dans la société qui se traduit par une infériorité numérique mais surtout dans les rapports sociaux inégalitaires qu'ils vivent. Pour tenter de couvrir la multitude de catégories utilisées dans les différents pays investigués pour les identifier, les termes « *Black and Minority Ethnic* (BME) » ont finalement été choisis, bien qu'ils restent un concept discuté et discutable, au même titre d'ailleurs que les autres terminologies utilisées en sociologie des migrations en Europe. Quant au qualificatif « scientifique », il renvoie aux femmes qui exercent leurs professions de chercheuses et/ou d'enseignantes universitaires dans le domaine des sciences (dures ou humaines).

Le choix des institutions de recherche et d'enseignement universitaire du secteur public s'est fondé sur deux principaux critères : *statistique*, dès lors que ce secteur occupe proportionnellement la part la plus importante de femmes ; *politique*, puisqu'il est plus disposé à la mise en oeuvre des politiques publiques en matière d'égalité de traitement et de lutte contre les discriminations.

Les trois principales questions de recherche sont:

- Dans quelle mesure, les femmes des minorités sont-elles représentées parmi les chercheurs et enseignants universitaires, et quel potentiel représentent-elles pour le développement futur de la recherche scientifique ?
- Les dimensions du genre et de l'« appartenance ethnique » sont-elles considérées comme des critères essentiels pour le développement du personnel de la recherche de chaque pays et de la qualité des sciences en Europe ?
- Existe-t-il des programmes et politiques qui sont notamment mis en oeuvre pour promouvoir la participation des femmes et des minorités en science ?

L'étude réalisée ne prétend pas, à ce stade, répondre complètement à ces questions complexes qui exigent de réaliser une véritable recherche en profondeur, mais elle propose un premier état des lieux dans les sept pays européens qui permet d'avoir un aperçu à la fois de la présence des femmes des minorités dans les carrières universitaires et des études qui ont été consacrées à cet objet de recherche.

2. Femmes et immigrées célèbres

Les universités restèrent un bastion masculin jusqu'à la fin du XIX^e siècle. En Europe, elles ouvrirent leurs portes aux étudiantes peu après les États-Unis (1860): en 1863 en France, en 1864 en Suisse, en 1868 en Espagne, en 1870 en Angleterre et Suède, en 1875 au Danemark et Pays-Bas, en 1876 en Italie, en 1880 en Belgique⁷³, en 1884 en Norvège, en 1890 en Grèce, en 1896 en Hongrie, en 1897 en Autriche, en 1900 en Allemagne et en 1901 en Bulgarie⁷⁴.

L'ouverture des universités aux femmes en Europe dès la fin du XIX^e siècle permit ainsi à de brillantes étudiantes en provenance, notamment, des pays de l'Est (Russie, Pologne) de poursuivre leurs études universitaires et d'entamer ensuite des carrières scientifiques dont certaines ont été particulièrement prestigieuses. Ainsi, l'histoire nous rappelle, par exemple, que les deux premières femmes professeuses d'université en Europe furent des femmes immigrées : en 1884, la Russe *Sofia V. Kovalevskaja* devint la première

⁷³ Université Libre de Bruxelles 1880, Université de Liège 1881, Université de Gand 1882.

⁷⁴ Information fournie par l'historienne Allemande Dr. Annette B. Vogt que je remercie.

professeure de mathématique à l'Université de Stockholm. Elle fut également une grande écrivaine et une militante des droits des femmes au XIX^e siècle.

En 1906, la Polonaise, *Marya Salomea Sklodowska* plus connue sous le nom de *Marie Curie* fut la première femme professeure de physique à la Sorbonne à Paris. La carrière de Marie Curie, particulièrement brillante, fut couronnée de nombreuses récompenses. En France, elle a été la première femme à obtenir un doctorat, à recevoir le Prix Nobel de Physique (avec son mari et Becquerel en 1903), la seule femme à recevoir un deuxième Prix Nobel (Chimie, 1911), à siéger à l'Académie de Médecine en 1922 et à entrer au Panthéon de Paris en 1995 en hommage à son travail scientifique. La biographie de Marie Curie montre que, dans un monde académique masculin, anti-féministe et phallocrate, le fait d'être une femme fut le principal obstacle dans sa carrière⁷⁵. Son origine polonaise n'a pas semblé être un problème dans sa vie professionnelle, mais il le fut dans sa vie privée lorsque dans « l'affaire Langevin⁷⁶ » en novembre 1911, une violente campagne de presse accusa "l'étudiante polonaise" de détruire une famille française. Suite à ces attaques, le ministre français de l'Instruction "*en est venu à souhaiter que Marie Curie retourne en Pologne*".

Des chercheuses renommées ont aussi immigré dans toute l'Europe dès le XVIII^e siècle : l'Allemande Caroline Herschel (1750-1848) née dans une famille de la classe ouvrière d'Hannovre immigra en Angleterre où elle devint la première femme mathématicienne. Elle fut connue comme l'astronome qui découvrit huit comètes plus tard. La Polonaise Józefa Franciszka Joteyko (1866-1928) physiologiste, psychologue et pédagogue, étudia en Suisse et en Belgique puis immigra en France où elle fut une pionnière de la psychologie du développement et propagatrice de la science de l'enfant - la pédologie. L'Italienne, Maria Montessori (1870-1952) fut la première femme en Italie à obtenir le diplôme de médecine. En raison du régime fasciste de Mussolini, elle immigra aux Pays-Bas où, pendant plus de vingt ans, elle poursuivit ses travaux sur l'éducation des enfants.

Dans les années 1960, les universités européennes se sont ouvertes aux étudiants étrangers, en particulier durant la période post-coloniale dans le cadre des accords de coopération entre les nouveaux Etats indépendants et les Métropoles. Elles formèrent de nombreux cadres politiques et administratifs dont ces États avaient besoin. Les femmes en provenance de ces pays étaient assez peu nombreuses, comme l'indiquent les chiffres du recensement.

De nos jours, le programme Erasmus encourage les étudiants européens à la mobilité en étant invités à étudier dans un autre pays de l'Union européenne. En Belgique

⁷⁵ B. Goldsmith, *Obsessive Genius: The inner world of Marie Curie*. W.W. Norton & Company, 2005. E. Curie, *Madame Curie*. Paris. Gallimard, 1938. F. Giroud, *Une femme honorable. Marie Curie, une vie*. Paris. Fayard, 1981.

⁷⁶ Du nom de son prétendu amant.

francophone, par exemple, la part des étudiants universitaires originaires de l'UE parmi les étudiants étrangers entre 1988 et 2006 a augmenté de 113,5% alors que celle des étudiants Africains diminuait de 14% (CREF, 2007). En 2006, les étudiants étrangers hors UE sont proportionnellement davantage présents dans les cycles post-universitaires (62%) que les étudiants UE (27%) et les Belges (17%). Dans tous les groupes de nationalités, la part des femmes en doctorat est plus faible en 2006 : 45% parmi les Belges, 44% des étrangers de l'UE et 33% des étrangers hors UE (CREF, 2007).

3. L'accroissement des étudiantes et des diplômées

Un des premiers résultats mis en évidence par l'étude NEWS est la féminisation de la population étudiante de l'enseignement supérieur dans l'ensemble des pays analysés : en 2003, la part des étudiantes représentait 55% en moyenne dans l'UE des 25, et était supérieure à 50% dans tous les États membres de l'Union, excepté en Allemagne où l'équilibre hommes-femmes est atteint (Eurostat 2006). Plus de femmes que d'hommes entreprennent des études en sciences humaines, mais en Italie et au Portugal, près de 50% des femmes poursuivent des études en sciences, mathématique et informatique.

En 2003, 43% des docteurs dans l'Europe des 25 sont des femmes, ce qui correspond à un accroissement de 5% comparé à 1999 (She Figures, 2006). Le tableau 1 ci-dessous indique que le Portugal (56%), la Bulgarie (52%) et l'Italie (51%) forment une majorité de docteurs femmes. Ces pays ont aussi une part supérieure de femmes docteurs en mathématique et informatique : respectivement 58%, 54% et 53%. On observe une différenciation significative par rapport à l'Allemagne, la Belgique, les Pays-Bas et le Royaume-Uni.

La sur-représentation des femmes au Portugal, en Bulgarie et en Italie dans les études doctorales semble être la conséquence du fait que les hommes désertent les emplois d'enseignants et de chercheurs universitaires du secteur public pour ceux du secteur privé, mieux rémunérés et socialement plus « prestigieux » (Leandro, 2007 ; Krasteva, 2007).

Tableau 1 : Proportion de femmes parmi les détenteurs d'un doctorat selon le domaine d'études dans les sept pays investigués en 2003

Humanities & Arts	Social Sciences, Business & Law	Mathematics & Computing	Engineering, Manufacturing & Construction	Agriculture
51,4	43,1	40,0	21,9	
42,2	36,1	33,1	14,3	
68,4	50,0	52,8	31,4	
49,5	34,5	29,9	11,4	
58,5	50,4	54,0	31,2	
43,8	48,5	40,1	19,9	
66,8	53,9	58,1	34,1	
45,9	42,2	41,9	19,6	

Source: She Figures 2006

Selon le rapport du SOPEMI (2007), l'accroissement du nombre de diplômés du supérieur s'observe dans tous les pays de l'OCDE. Les hommes et les femmes qui ont immigré depuis moins de dix ans comptent proportionnellement plus de diplômés du supérieur que les natifs⁷⁷ et les nés étrangers installés depuis plus de 10 ans dans le pays, excepté en Grande-Bretagne. Toutefois, dans les pays d'ancienne immigration, les descendants d'immigrés de deuxième et troisième générations restent moins qualifiés comparés aux immigrés récents et aux natifs. En Bulgarie, la situation des Turcs et des Roms⁷⁸ est sensiblement différente : l'intégration dans la société des descendants d'immigrés Turcs se réalise à tous les niveaux, y compris en politique, et leur niveau d'éducation est nettement plus élevés que celui des Roms qui demeurent globalement infra-qualifiés et dans une position sociale très marginalisée.

L'absence de statistiques ou d'enquêtes et la diversité des catégories nationales utilisées dans chaque pays rend difficile l'évaluation précise de la situation des jeunes descendants de migrants universitaires. Par ailleurs, la multitude des catégories ethniques usitées ne permet pas la comparaison par exemple entre les Pays-Bas et le Royaume-Uni. Certaines statistiques récoltées donnent cependant des indications intéressantes sur la situation des étudiants issus des minorités ethniques.

Au Royaume-Uni, elles indiquent d'abord, qu'au fil du temps, un plus grand nombre d'étudiants issus des minorités ethniques réussissent leurs études supérieures. Toutefois, ils semblent plus présents dans les masters où ils entreprennent plus souvent que les Britanniques Blancs des études de médecine ou de sciences en ingénierie et technologie

⁷⁷ « Natif » sont les personnes nées sur le territoire du pays concerné, « nés étrangers » sont les personnes nées hors du territoire du pays concerné.

⁷⁸ Ces deux groupes sont des minorités nationales dont la présence dans le pays remonte à plus de 5 siècles.

(SET). Au niveau des doctorats, les Bangladeshi, Pakistanais et Caribéen sont sous-représentés contrairement aux Chinois et aux Noirs-Africains (Hudson & Sahin-Dikmen, 2007). Ce point est particulièrement important dès lors que le doctorat est un critère nécessaire (mais non suffisant) pour poursuivre une carrière scientifique ou académique de haut niveau.

En Bulgarie, les étudiants des minorités turques sont plus nombreux à poursuivre des études universitaires que les Roms.

En Allemagne, les étudiants en doctorat sont considérés comme des salariés. La part des doctorantes parmi l'ensemble des doctorants immigrés est légèrement supérieure (42%) à celle des femmes immigrées dans l'ensemble de la population immigrée (41%). Par ailleurs, la proportion de doctorants descendants d'immigrés (0,08%) est comparable à leur part dans la population totale (0,09%) (Kaur Bakshi-Hamm, 2007). En termes de réussite, le pourcentage de femmes étrangères ayant réussi leur doctorat est de 38%, ce qui n'est pas très éloigné du taux de réussite des étudiants Allemands, 40%.

En Belgique, les données disponibles se basent sur la nationalité des étudiants. Le nombre d'étudiants étrangers poursuivant des études supérieures en Communauté française correspond à 19,4% de l'ensemble de la population étudiante en 2005-2006. Les étudiants originaires de l'UE représentaient 61% des étudiants étrangers et les étudiants Africains étaient 26,3%. En 2005, 580 étudiants ont obtenu leur doctorat dont 18% provenaient de pays non-UE, 12,6% étaient citoyens européens et 69% étaient Belges. Mis à part dans le groupe des Européens, les femmes étaient sous-représentées parmi les docteurs Belges et hors Union européenne (Ouali, 2007b).

4. Les femmes dans les carrières scientifiques

La position des femmes des minorités ethniques doit être analysée à la lumière de la position de l'ensemble des femmes dans les carrières scientifiques qui, selon plusieurs études européennes, restent partout largement sous-représentées dans la recherche et l'enseignement universitaires, en particulier dans les postes les plus élevés de la hiérarchie professionnelle⁷⁹. Les études ont largement montré que partout en Europe, les institutions académiques et scientifiques discriminent d'abord massivement sur la base du sexe : à travers l'UE, 29% des chercheurs sont des femmes, elles sont en moyenne 18% dans le secteur privé, et 15% de professeures dans l'enseignement supérieur (She Figures, 2006).

Pour la Belgique, de Henau et Meulders ont confirmé l'existence d'un plafond de verre

⁷⁹ Voir à ce sujet les rapports européens ETAN (CE, 2001), Helsinki (CE, 2002), ENWISE (CE, 2003).

dans les carrières académiques et observé la difficulté du monde scientifique à reconnaître l'inégalité de traitement des femmes: *“La première réaction des milieux universitaires (hommes et femmes) est donc généralement de nier le problème (de discrimination) et de critiquer le caractère scientifique des études relatives au genre. Cette croyance s’inscrit dans la philosophie de l’universalisme, du neutre qui ne peut être soupçonné de porter en lui les germes de l’inégalité”*. (de Henau & Meulders, 2003, 64)

Le tableau 2 présente la part des femmes dans le personnel académique selon le grade dans les sept pays analysés : le grade A étant le plus élevé et le D le plus faible. Il montre clairement une présence plus importante des femmes dans les grades les moins élevés tant au niveau de l’UE des 25 qu’au niveau de chacun des pays analysés. La Bulgarie et le Portugal ont la part la plus élevée de femmes dans le grade A qui est deux fois supérieure à celle de la Belgique, de l’Allemagne et des Pays-Bas. En revanche, dans les postes de grade D, on se rapproche de l’équilibre entre hommes et femmes sauf en Allemagne et aux Pays-Bas où les écarts sont plus importants.

Tableau 2 : Proportion d’hommes et de femmes dans le personnel académique selon le grade⁸⁰ en 2004 (%)

Pays	Grade A		Grade B		Grade C		Grade D	
	F	H	F	H	F	H	F	H
EU 25	15,3	84,7	32,2	67,8	42,0	58,0	43,3	56,7
Belgique	9,0	91,0	20,8	79,2	33,1	66,9	46,6	53,4
Bulgarie	18,0	82,0	34,9	65,1	-	-	52,4	47,6
Allemagne	9,2	90,8	16,1	83,9	25,9	74,1	35,6	64,4
Italie	16,4	83,6	31,4	68,6	43,8	56,2	-	-
Pays-Bas	9,4	90,6	14,2	85,8	26,9	73,1	39,4	60,6
Portugal	20,9	79,1	34,4	65,6	43,4	56,6	50,4	49,6
Royaume-Uni	15,9	84,1	31,2	68,8	46,1	53,9	46,1	53,9

Source: She Figures 2006

L’analyse par domaine indique que les femmes sont sous-représentées dans les sciences et technologies et les sciences naturelles, la situation est particulièrement critique aux Pays-Bas et en Allemagne en sciences et technologies. La part des femmes dans les sciences naturelles est cinq fois plus importante au Portugal et trois plus en Italie qu’aux Pays-Bas et en Allemagne.

La DG recherche de la Commission européenne constatait, en 2006, que, malgré

⁸⁰ Grade A= Plus haut grade/poste; Grade B= chercheur qualifié; Grade C= premier grade/poste d’un-e jeune docteur; Grade D= poste n’exigeant pas de doctorat (chercheurs ou étudiants post-gradués).

l'accroissement du pourcentage des femmes entre 1999 et 2003, le fossé entre hommes et femmes persiste à un point tel qu'elle plaide pour une intervention politique plus volontariste afin de résorber plus vite le déséquilibre⁸¹ (She Figures 2006, 51).

La faible présence des femmes scientifiques dans les lieux de décision de la sphère académique est aussi remarquable (Tableau 3). La situation des femmes en Bulgarie et au Royaume-Uni est meilleure, leur part correspond à plus du double de celle des femmes en Belgique et en Italie.

Tableau 3: Part des hommes et des femmes dans les instances scientifiques et universitaires de décision en 2004 (%)

Pays	Femmes	Hommes
Belgique	14,4	85,6
Bulgarie	32,8	67,2
Allemagne	17,1	82,9
Italie	12,8	87,2
Pays-Bas	20,8	79,2
Portugal	-	-
Royaume-Uni	31,4	68,6

Source: She Figures 2006

La persistance des femmes ségréguées dans certains segments professionnels du monde académique, leur lente et faible présence au niveau de l'élite universitaire et la précarisation dans laquelle s'enfoncent, font des femmes, selon l'expression de Susana Vázquez-Cupeiro (2002) le « prolétariat » du monde universitaire Britannique.

5. Les femmes des minorités ethniques dans les carrières scientifiques

Il y a plusieurs années déjà, Eleonor Kofman (2000) signalait l'invisibilité des femmes dans les migrations internationales de main d'œuvre qualifiée en Europe. Mis à part quelques statistiques relatives à leur position sur le marché du travail, aucune étude sur les migrations internationales n'évoque les femmes et les rapports de genre. Dans la littérature, la figure dominante des immigrées et des minorités ethniques reste la femme non qualifiée, oeuvrant dans les ateliers clandestins ou pas, dans les ménages privés comme domestique ou dans le secteur informel des services (Kofman, 2000, 54).

⁸¹ The gender gap "will not self-corrected in the foreseeable future. Policy intervention is thus essential."

Kofman signalait, par ailleurs, que l'analyse des professions académiques et scientifiques était complètement ignorée notamment en termes d'équilibre des sexes, des conditions de travail, de rémunération et de réglementation alors que celui des technologies de l'information et de la communication ou celui de la santé ont bien été analysés. L'intégration de la dimension du genre dans l'analyse des migrations internationales notamment qualifiées est une approche indispensable pour appréhender l'ensemble des expériences humaines que les hommes et les femmes connaissent dans les différents secteurs concernés (Kofman 2000, 56).

Sept ans après ce constat de carence en termes de production scientifique et d'approche méthodologique, le rapport européen NEWS ne relève aucune évolution significative : peu de travaux se sont intéressés à la question des femmes des minorités ethniques dans les carrières scientifiques et académiques. Ni les études de genre, ni les études sur les migrations n'ont effectivement abordé ce sujet alors que des travaux sur les carrières scientifiques des femmes ou des minorités ethniques existent par ailleurs. L'analyse de la littérature scientifique dans les sept pays investigués a montré que les travaux étaient rares, relativement récents, et qu'ils n'adoptaient pas une approche de genre⁸².

Les pays qui ont initié les premiers travaux en la matière sont incontestablement les Pays-Bas et le Royaume-Uni. Abell & Menara (1986) ont par exemple analysé la position du personnel issus des minorités ethniques à l'Université d'Amsterdam. Bosc, Hoving & Wekker (1999) ont évoqué la situation des femmes scientifiques et des académiques dans les universités néerlandaises. En 2002, le projet *Kleurrijk Talent* a examiné la situation du personnel des minorités ethniques dans cinq universités aux Pays-Bas. L'institution responsable de la recherche scientifique nationale a par la suite commandité, en 2002, une étude cherchant à comprendre les raisons de la sous-représentation du personnel académique des minorités ethniques dans les universités hollandaises. Au Royaume-Uni, l'enquête de Carter et *al.* (1999) fournit des informations sur la position des minorités ethniques dans la recherche et à l'université.

Ces études ont notamment mis en évidence la sous-représentation des minorités (en particulier de genre féminin) tant parmi les étudiants et les diplômés au niveau du doctorat, une position désavantagée dans les emplois scientifiques et académiques, et un environnement moins soutenant pour les femmes et les minorités. Aux Pays-Bas, les postes permanents de professeurs sont essentiellement occupés par les Hollandais « natifs ». Le personnel des minorités ethniques est surtout présent dans les fonctions

⁸² La difficulté est encore accrue du fait que les statistiques disponibles sur l'origine ethnique pour analyser la position des femmes minoritaires sont inexistantes ou rares et partielles, rendant ainsi la comparaison au niveau européen impossible. Mis à part, le Royaume-Uni, les Pays-Bas et la Bulgarie qui disposent de certaines informations (groupes ethniques, langue maternelle, pays de naissance), ces statistiques n'existent pas dans les autres pays investigués.

techniques et administratives des universités. Deux postes d'enseignantes pour des femmes des minorités ethniques ont été récemment créés aux Pays-Bas à titre temporaire (chaire) sur un fonds spécial et par une institution extérieure à l'université.

Le constat d'un monde scientifique moins soutenant pour les femmes et les minorités que pour les hommes blancs (Rowe 1977; Blakemore et al. 1997) se traduit en Grande-Bretagne par une présence plus fréquente de toutes les femmes dans les contrats temporaires ou à temps partiels et leur concentration dans les grades les plus bas aux Pays-Bas et dans toute l'Europe (Essed 1999). Quant aux minorités ethniques, Essed observe que leur représentation dans les Facultés est proche de zéro : à l'Université d'Amsterdam en 1998, ils représentaient 1,6% du personnel à l'université, tous grades confondus.

L'étude de Carter et al. (1999) au Royaume-Uni indique que 5,5% du personnel académique appartient aux minorités ethniques (Tableau 4). Au sein de ces groupes, la part des femmes parmi les minorités (42%) est supérieure à celle des femmes parmi les Blancs (34%).

Tableau 4 : Personnel académique selon le genre et l'ethnicité en Grande-Bretagne (1996/97)

	Nombre	%
Homme et Blanc	61 402	63,0
Femme et Blanche	30 796	31,6
Homme et non Blanc	3 765	3,9
Femme et non Blanche	1 570	1,5
Total	97 533	100,0

Source: Carter et al. (1999) in Hudson & Sahin-Dikmen 2007

Carter et al. observent également qu'un quart du personnel non Britannique n'est pas blanc et qu'il y a plus de minorités non britanniques que de minorités britanniques (Pakistanaï, Bangladaïsi, Caraïbéen) travaillant dans les universités de Grande-Bretagne (Tableau 5). Les minorités britanniques occupent plus souvent des postes de chercheurs et d'assistants qui sont précaires au bas de l'échelle professionnelle, comparé aux Britanniques Blancs. Il y a très peu de minorités ethniques britanniques parmi les Maîtres de conférence et les professeurs : ils sont environ 3% du personnel des minorités à être professeurs soit près de trois fois moins que les Britanniques Blancs (8,6%). Les minorités occupent proportionnellement plus des postes strictement de chercheurs : ils sont 30,4% (ce qui est supérieur à la moyenne de 26,2%) contre 20,2% des Britanniques Blancs qui cumulent plus souvent les postes de chercheurs et d'enseignants

universitaires.

Tableau 5 : Grades académiques selon l'éthnicité en Grande-Bretagne (1996/97)

	% pour chaque groupe ethnique				
	<i>Chercheur</i>	<i>Assistant</i>	<i>Maître de conférence</i>	<i>Professeur</i>	<i>Autres grades</i>
Minorité non Britannique	52,0	32,5	6,8	1,5	7,2
Blanc non Britannique	39,8	34,7	9,9	4,8	10,8
Minorité Britannique	30,4	41,7	13,2	3,1	11,6
Blanc Britannique	20,2	42,1	19,4	8,6	11,6
Total	26,2	39,5	16,7	7,5	9,7

Source: Carter et al. (1999) in Hudson & Sahin-Dikmen 2007

En ce qui concerne spécifiquement les femmes des minorités, Ellerbe-Dueck et Wekker (2007) ont estimé leur présence dans les universités hollandaises à partir d'une enquête : en 2006 elles représentaient moins de 1% du personnel académique féminin.

6. Des positions plus précaires

L'analyse par nationalité ou appartenance ethnique montre que les chercheurs et les académiques des minorités ethniques occupent plus souvent des positions les plus précaires dans la hiérarchie professionnelle dans la recherche ou l'enseignement.

En Allemagne, le nombre de chercheurs immigrés ces dernières années a augmenté en raison, notamment, de l'accroissement important du nombre d'étudiants étrangers doctorants qui occupent des contrats d'emplois temporaires. Les données du microcensus de 2005 (Tableau 6) révèlent la répartition des chercheurs selon la génération d'immigrés. Ainsi, la seconde génération de migrants est fortement sous-représentée (0,21%) comparativement aux chercheurs de la première génération (0,57%) et aux chercheurs dans l'ensemble de la population (0,67%). La situation des femmes de la seconde génération (36%) est aussi moins avantageuse que celle des femmes de la première génération (42%) ou des chercheuses dans l'ensemble de la population (42%).

Tableau 6 : Proportions de chercheurs selon la génération de migrants, le sexe et le type de contrat (2005)

	Population totale		Première génération de migrants		Seconde génération de migrants	
	% dans le groupe	Femmes	% dans le groupe	Femmes	% dans le groupe	Femmes
Chercheurs	0,67	41,50	0,57	42,24	0,21	35,98
Contrat temporaires	0,17	42,42	0,27	37,75	0,06	45,92

Source: Statistisches Bundesamt Deutschland on Microcensus 2005 in Kaur Bakshi-Hamm, 2007.

Au Royaume-Uni, le personnel académique masculin (44%) et féminin (55,4%) des minorités ethniques possède plus souvent des contrats d'emploi temporaires que les hommes (29,4%) et les femmes (42,6%) blancs (Tableau 7). On observe toutefois que la part des femmes blanches se rapproche de celle hommes des minorités ethniques, illustrant bien par là l'effet de genre sur la précarisation. Les femmes des minorités ethniques ayant la proportion la plus élevée de contrats temporaires laisse supposer un effet cumulé du genre et de l'origine ethnique sur les positions précaires.

Tableau 7 : Genre, ethnicité et durée des contrats (1996/97)

	% Contrat permanent	% Contrat temporaire
Tous le personnel académique masculin	61,2 (42 368)	36,9 (21 847)
Non-British Minority	32,4	67,1
Non-British White	40,4	59,0
British Minority	55,3	43,9
British White	69,0	29,4
Tout le personnel académique féminin	47,9 (16 711)	48,9 (14 900)
Non-British Minority	30,3	69,4
Non-British White	33,9	64,2
British Minority	42,9	55,4
British White	54,9	42,6

Source: Adapted from Carter et al. (1999). Based on HESA Staff Data 1996/97 in Hudson and Sahin-Dikmen 2007

En Belgique, les chiffres sur les différentes catégories du personnel d'une université francophone ne démentent pas la position au bas de l'échelle hiérarchique établit par les Britanniques et les Allemands. Le tableau 8 indique qu'en 2005, la part relative des personnels administratif, scientifique et enseignant *temporaire* (hommes et femmes) étrangers (UE et non UE) est toujours supérieure à celle des Belges.

Parmi les postes permanents, l'écart entre les hommes et les femmes se creuse en particulier pour les enseignants et l'effet significatif cumulé du genre et de la nationalité est clairement observable. Si l'on compare la part relative des enseignants *permanents*, on observe d'abord que les hommes ont des proportions de deux (Belges) à 5 fois supérieures (non UE) à celle des femmes de même nationalité. Ensuite, la comparaison entre femmes montre que la part relative des Belges est le double de celle des Étrangères (UE et non UE).

Tableau 8 : Personnel académique, scientifique et administratif selon le sexe et le groupe de nationalités dans une université francophone (Octobre 2006)

2005	Belges			UE			Non UE			Total
	H	F	T	H	F	T	H	F	T	
Administratif temporaire	2,0	2,6	2,3	2,8	4,7	3,6	4,0	3,8	3,9	2,5
Scientifique temporaire	20,6	19,5	20,1	35,1	28,8	32,3	50,0	78,2	60,7	22,6
Enseignant temporaire	3,2	0,9	2,1	5,4	2,2	4,0	6,3	0,4	4,1	2,3
Administratif permanent	40,4	61,1	50,1	27,2	52,8	38,4	17,4	8,6	14,1	47,8
Scientifique permanent	10,2	8,2	9,2	14,8	10,5	12,9	7,0	8,6	7,6	9,5
Enseignant permanent	25,6	10,3	18,4	17,5	5,8	12,3	19,3	4,1	13,6	17,7
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : Ouali, 2007b

Une analyse plus approfondie de ces données devrait être réalisée afin de distinguer les différents statuts et d'évaluer la part notamment des chercheurs et des enseignants étrangers invités à titre temporaire. Sans l'origine ethnique, il n'est pas possible non plus de distinguer parmi ces groupes nationaux la part des descendants d'immigrés.

7. Les pratiques institutionnelles de recrutement et de promotion

Les institutions publiques d'enseignement et de recherche universitaires dans les sept pays investigués ont mis en place des règles de recrutement plus ou moins

transparentes. Les chercheurs et les enseignants doivent répondre à des pré-requis en termes de diplôme, âge, langue, nationalité, et sont ensuite évalués par leurs pairs.

Les pays comme l'Italie, la Bulgarie et le Portugal organisent des concours nationaux publics alors que la Belgique, les Pays-Bas, l'Allemagne et le Royaume-Uni recrutent davantage à travers des commissions de sélection au sein des universités ou des institutions de recherche. Si le doctorat est bien un élément nécessaire pour poursuivre une carrière académique et de chercheur, il n'est toutefois pas suffisant. Différents critères de sélection entrent en ligne de compte et peuvent être plus ou moins importants selon le pays concerné. Parmi ces critères, on trouve : le nombre de publications classé selon la réputation de la revue, la participation à des conférences scientifiques, les charges d'enseignement, la qualité de l'enseignement, les capacités à gérer une équipe, les responsabilités académiques, les séjours à l'étranger, les réseaux formels et informels nationaux et internationaux de chercheurs etc.

En Belgique, le Fonds national de la recherche scientifique (FNRS) indique dans son règlement, par exemple, que les bourses et les emplois de chercheurs peuvent être attribués aux étrangers. Puisque aucune nationalité n'est spécifiée, cela laisse supposer que tous les étrangers peuvent y avoir accès. Il serait intéressant d'analyser les étrangers qui postulent et ceux qui y ont effectivement droit. Par ailleurs, pour obtenir une bourse ou des mandats, le FNRS impose, en dehors du diplôme, un critère d'âge et exige des critères d'excellence, de compétences méthodologiques et de recherche, d'originalité et d'innovation pour obtenir un projet (voir les formulaires de soumission).

Plusieurs études européennes (Ollagnier & Solar 2006) ont montré que d'autres critères plus informels, clairement interdits par la loi, entrent en ligne de compte dans la sélection lors du recrutement et la promotion des candidat-es dans les carrières scientifiques et académiques. Parmi ceux-ci, on retrouve, le sexe, l'âge, l'origine sociale, et l'appartenance philosophique, politique ou religieuse. Dans la carrière académique, de Henau et Meulders (2003) ont montré les critères informel intervenant dans les procédures d'évaluation par les pairs lors des promotions dans la carrière académique. Sur base des témoignages de professeurs, « l'appartenance politique – du moins les affinités – et l'opinion philosophique jouent dans une certaine mesure un rôle dans els nominations académiques de nos universités. Ce qui est plus dur en revanche pour un individu est de cacher son sexe et son origine nationale, laquelle dernière transparait généralement dans le nom de famille. » (de Henau et Meulders, 2003, 141).

Vázquez-Cupeiro (2003) a aussi montré pour les femmes universitaires espagnoles, l'impact des mécanismes patriarcaux de soutien incarnés par les *old-boys' networks* (« réseaux d'anciens ») qui serait à l'origine des pratiques « endogamiques » de nomination dans les universités et de la sous-représentation des femmes en haut de l'échelle professionnelle universitaire.

Bien qu'aucune étude n'ait, jusqu'à présent, réellement pu l'objectiver, on peut cependant formuler l'hypothèse que la couleur de la peau, la nationalité ou l'origine ethnique combinés au genre produisent des discriminations dès lors qu'elles fonctionnent en partie sur les mêmes mécanismes que le sexe, l'âge ou l'origine sociale : les représentations sociales et les stéréotypes.

Parmi les critères informels de sélection, on observe que l'information joue un rôle essentiel. Dans les universités belges par exemple, où les procédures manquent souvent de transparence, des chercheurs ont montré que les étudiantes n'ont pas ou pas suffisamment d'information sur les recherches et les carrières académiques (de Henau & Meulders, 2003). Ce qui se vérifie dans d'autres pays comme le Royaume-Uni qui organise des campagnes d'information en particulier comme ces actions de promotion visant à accroître la participation des femmes et des minorités ethniques en sciences en ingénierie et technologie (SET)⁸³.

Par ailleurs, les contraintes budgétaires dans l'enseignement ont des conséquences directes sur les opportunités de carrières académiques et la limitation des postes disponibles. Ce qui produit une compétition accrue pour l'accession à certaines positions auparavant plus ouvertes et « *le développement exacerbé de transactions, négociations, échanges et promesses entre départements de recherche pour placer son chercheur, son « poulain » cette année. Ceci implique dès lors que peu de chercheurs peuvent être suivis et soutenus pendant leur thèse et au moment clé des premières nominations académiques, premiers assistant et/ou vacances de cours.* » (de Henau & Meulders, 2003, 66).

En Angleterre, à partir d'histoires de vie, les auteurs ont comparé les carrières réussies en droit et biologie d'hommes et de femmes blancs et membres des minorités ethniques (Heward et al. 1997). L'étude a mis en évidence que la réussite et la mobilité dans les carrières scientifiques et académiques se jouaient dès les premières étapes. Et que des éléments tels que les réseaux informels, le soutien des seniors, le parrainage et la confiance en soi avaient un impact déterminant sur les trajectoires des jeunes scientifiques.

8. Des actions en faveur des femmes et les minorités ethniques

Comme signalé précédemment, l'accroissement du nombre de chercheurs et d'enseignants universitaires est un objectif central de la politique scientifique européenne.

⁸³ En 2006, une conférence sur Genre et Ethnicité en sciences et technologies a été organisée à l'Université de New Castle.

Si le recours à l'immigration qualifiée est une des voies choisies par la Commission européenne, le développement de politiques d'égalité des chances, en particulier pour les femmes et les minorités ethniques en est une autre.

Les initiatives européennes en matière de politique d'égalité des chances et des politiques anti-discrimination avec leurs plans d'action (femmes en sciences et les minorités ethniques) ont incontestablement contribué à la prise de conscience de la sous-représentation particulièrement des femmes dans les carrières scientifiques. La mise en œuvre de ces politiques se reflète notamment dans la création, dans certaines universités et institutions de recherche, de mesures très récentes pour améliorer aussi bien l'accès aux études doctorales des étudiants des minorités ethniques que l'accès des femmes à l'emploi et aux positions académiques supérieures (Professeur).

En ce qui concerne le soutien à l'accès aux études doctorales, l'organisme national de la recherche scientifique aux Pays-Bas, NWO, a lancé en août 2004 le projet *Mozaiek* pour attirer davantage d'étudiants issus des minorités ethniques dans la recherche scientifique. Ce projet offre des postes d'assistants en formation doctorale (*AIO Assistent in Opleiding* doctoral research) et un encadrement et un *mentoring* aux étudiants sélectionnés. Avec le cofinancement du ministère de l'Education, de la Culture et des Sciences, le fonds pour ce programme est de 4 millions d'euros. Près de deux cents étudiants ont soumis leur candidature en 2004, et cent quarante-deux en 2005. Parmi les quarante candidats retenus en 2004, vingt ont obtenu un poste d'assistant. Parmi les candidats, les candidates représentaient 61% (Kleurrijk Talent in de Wetenschap). Les étudiants « non occidentaux » représentaient 66% des candidats, et étaient descendants de parents : Turcs (20%), Marocains (13%), Surinamiens (11%), Irakien et Iranien (10%), Indonésien (6%) et Chinois (6%). Les disciplines les plus populaires étaient les sciences sociales et comportementales (44%), les sciences biomédicales (32%), ingénierie (10%) et philosophie et lettre (14%). Le programme *Mozaiek* prévoit aussi un prix pour stimuler et récompenser l'excellence dans la recherche scientifique parmi les chercheurs des minorités ethniques (Ellerbe-Dueck & Wekker 2007). Depuis sa création, seules cinq femmes ont été récompensées entre 2004 et 2005⁸⁴.

Enfin, le prix ECHO (Echo Award) est un prix offert annuellement aux étudiants les plus brillants de l'enseignement supérieur (universitaire ou non universitaire) qui consiste dans l'attribution d'une bourse à deux étudiants issus des minorités ethniques pour assister à l'université d'été organisée par la célèbre Université de Californie UCLA à Los Angeles aux USA.

⁸⁴ A woman born in Thailand in Transplantation medicine ; one Moroccan descent born in Rotterdam in Neurology, one woman born in Bosnia in Medical Informatics and Radiology, one Cape Verdian descent, born in Rotterdam in Public Health and one Vietnamese descent, born in Spijkenisse in Immunology.

En Bulgarie, le gouvernement a mis en place des mesures éducatives dans le cadre du programme d'intégration des Roms dans la société. Elles consistent essentiellement dans la reconnaissance et l'enseignement des langues et cultures roms (éducation interculturelle) à tous les niveaux d'enseignement, y compris universitaire (Krasteva 2007).

En Belgique, les universités flamandes ont mis en place des plans de diversité incluant l'ensemble les principales catégories identifiées par les directives européennes anti-discrimination (femmes, minorités ethniques et handicapés). La VUB par exemple a nommé en 2004 une conseillère qui se préoccupe spécifiquement des conditions et de la réussite des étudiants issus des minorités ethniques. En 2004, la VUB comptait parmi l'ensemble de son personnel 45% de femmes, 10% de personnes d'origine étrangère et 0,4% de personnes handicapées.

Au Royaume-Uni, la politique d'égalité des chances et l'approche de la discrimination dans l'enseignement supérieur au Royaume-Uni se distingue de celles des autres pays investigués au moins sur trois points (voir encadré). Premièrement, la discrimination sur base de la race ou l'ethnicité n'est pas niée ou euphémisée. Deuxièmement, des managers de la diversité ont été créés dans toutes les institutions publiques, avec pour mission de promouvoir l'égalité notamment sur base du genre et de la race. Troisièmement, pour garantir cette égalité, des mesures doivent obligatoirement être mises en place par les institutions d'enseignement supérieur et évaluées par un organisme indépendant qui est, en l'occurrence, la Commission pour l'égalité et les droits humains (*Commission for Equality and Human Rights*). Les managers de la diversité traitent autant les questions qui se posent aux étudiants qu'au personnel académique et scientifique. Par ailleurs, des Commissions pour l'égalité de traitement existent et veillent à promouvoir et accroître la participation des femmes dans les sciences depuis 1984 (Hudson & Sahin-Dikmen 2007).

Aux Pays-Bas, le programme ASPASIA, lancé en 1999, a aussi été créé pour améliorer la participation des femmes en sciences. Le ministère de l'Education, l'association des universités hollandaises et l'organisation nationale de la recherche scientifique se sont alliés pour donner les moyens aux femmes d'accéder notamment aux postes supérieurs de la carrière académique. Ce programme d'action positive, très critiqué et jugé injuste et illégitime, (Ellerbe-Dueck & Wekker 2007) a permis d'atteindre son objectif en augmentant de plus 30% la part des femmes dans le personnel académique en vingt ans. Les statistiques disponibles n'indiquent pas si ce programme a aussi profité aux femmes des minorités ethniques. La création de poste de professeur pour femmes issues des minorités ethniques s'est faite à travers une chaire spéciale pour des disciplines spécifiques (études culturelles) pour étudier des questions ou problèmes spécifiques. Ces postes sont actuellement attribués à titre temporaire et à temps partiel (un jour par semaine) à deux hollandaises : une d'origine iranienne et une d'origine surinamienne. Le

choix d'un poste temporaire à temps partiel plutôt qu'une chaire permanente et temps plein n'est pas étonnante dès lors qu'ils sont attribués à des femmes des minorités (Essed & Nimako 2006: 295).

Race Equality in Education in the UK

The Race Relations (Amendment) Act 2000 places a general statutory duty on public authorities to consider in all that they do the need to eliminate unlawful racial discrimination and to promote equality of opportunity.

The Act also places a duty to promote good race relations between people of different racial groups.

Four main types of unlawful discrimination are defined under British law: direct discrimination; indirect discrimination; victimisation; harassment.

The race equality duty requires educational institutions to:

Prepare a written statement of their policy for promoting race equality

Maintain a copy of the statement

Assess the impact of their policies, including their race equality policy, on students and staff of different racial groups including, in particular, the impact on attainment levels of such pupils

Monitor, by reference to those racial groups, the admission and progress of students and the recruitment and career progress of staff

Have in place arrangements for fulfilling, as soon as is reasonably practicable, their duties

Include in their written statement an indication of their arrangements for publishing that statement and the results of their assessment and monitoring

Take such steps as are reasonably practicable to publish annually the results of their monitoring under this article

http://www.cre.gov.uk/duty/pa_specific_fehe.html

9. Genre et ethnicité : des facteurs d'excellence

Que le monde académique et scientifique soit affranchi des stéréotypes de genre et ethniques est probablement un projet qui recevra le soutien de la majorité des hommes et des femmes de science. Toutefois, traduire cette idée en action, qui conduirait effectivement la communauté scientifique à supprimer les discriminations exercées sur base du genre et de l'ethnicité pour uniquement apprécier les étudiants et les scientifiques sur base strictement de leurs compétences, paraît cependant plus problématique.

Le rapport européen du projet NEWS sur la position des femmes issues des minorités ethniques dans les carrières scientifiques et académiques a tenté d'ouvrir la discussion sur un objet très peu traité dans la littérature scientifique et rarement abordé dans les institutions scientifiques et académiques, même si une légère évolution se profile au Royaume-Uni, aux Pays-Bas, et dans les universités flamandes. Une des premières recommandations de cette étude est, précisément, le développement des connaissances sur ce sujet par la poursuite indispensable du travail d'analyse entrepris, notamment, par la réalisation d'enquêtes qualitatives auprès de ce groupe de femmes occupées dans ces carrières professionnelles.

L'étude dans les sept pays investigués a mis en évidence la nécessité d'une meilleure prise en compte des dimensions de genre et d'ethnicité, mais aussi d'origine sociale, dans les institutions de recherche et de l'enseignement supérieur. L'objectif ici est double. Il s'agit, d'une part, de mieux reconnaître et d'intégrer la diversité de nos sociétés dans l'espace universitaire et de la recherche. D'autre part, il s'agit pour le monde scientifique de contribuer par là à la réalisation des objectifs de progrès et d'égalité entre les citoyens, ce que la science a toujours promis.

L'Association européenne des universités déclarait, dans son dernier rapport (2007), que la diversité notamment définie en termes de talents, d'intérêts, de qualifications, d'expérience et d'origine sociale parmi les étudiants et le personnel est un facteur déterminant de développement de la créativité dans la recherche et l'enseignement supérieur. Cette diversité est, par ailleurs, à la base de « *controverses constructives nécessaires pour stimuler une pensée innovatrice qui permet aux étudiants d'ouvrir leur esprit et de se cultiver. Ce n'est pas un but en soi, mais une stratégie pour améliorer la qualité de l'enseignement, de la recherche et de l'université comme institution sociale* » (Essed, 1999: 220).

L'initiative en 2001 de Richard Descoings, directeur de Sciences-Po à Paris d'ouvrir son institution aux jeunes des banlieues des zones d'action prioritaires (ZEP) autrement dit

des jeunes principalement issus de la classe ouvrière et de l'immigration s'inscrit dans cette perspective comme il l'a lui même rappelé (*Le Monde* du 29 septembre 2004)⁸⁵.

L'étude de Choenni (1997) aux Pays-Bas a révélé que la diversité ethnique du personnel et des enseignants dans les universités hollandaises correspond à une demande très forte de la part des étudiants, et à laquelle aucune université à l'époque (ni à présent) ne répondait. Le recrutement des femmes et des minorités ethniques est une des meilleures voies pour changer la culture des institutions, particulièrement au niveau de management intermédiaire et en dessous (Ellerbe-Dueck & Wekker 2007). Leur présence dans ces milieux contribue par ailleurs à créer des modèles positifs pour les jeunes étudiant-es appartenant à ces groupes.

La reconnaissance de la diversité n'entraîne pas automatiquement des changements dans les pratiques individuelles et institutionnelles. La diversité est aujourd'hui trop souvent célébrée à travers un discours idéologique et économique : elle devient un argument commercial de plus en plus important pour attirer une clientèle, y compris dans certaines universités. C'est pourquoi la diversité doit s'accompagner d'un combat pour l'égalité et la justice sociale. Ce qui implique « *un engagement pour combattre les relations structurelles de pouvoir qui produisent les inégalités. La diversité doit aussi être un outil pour la justice sociale. (Elle ne peut) perdre de vue les barrières structurelles qui contraignent l'entrée de groupes sociaux particuliers dans des emplois particuliers.* » (Jones, 2006: 151 in Hudson & Sahin-Dikmen 2007).

Pour toutes les raisons développées précédemment, les institutions d'enseignement et de recherche universitaires, et ses membres, comme individus et comme groupe, devraient contribuer, premièrement, à modifier les stéréotypes et les perceptions négatifs, y compris dans la communauté scientifique, sur les femmes et les minorités ethniques qui ont des impacts certains et souvent désastreux sur les destinées de ces groupes. Ce qui les empêche clairement de mettre leur excellence au service de notre société.

Deuxièmement, la communauté scientifique comme actrice essentielle de notre société, devrait développer une approche multiculturelle à la fois en termes de population estudiantine, d'environnement de travail et de production de connaissances à l'intersection des questions de genre, d'origine sociale et d'appartenance « ethnique ».

Cette approche implique notamment un changement d'attitudes et de culture des institutions qui devrait conduire à considérer que le sexisme et le racisme sont des problèmes qui existent aussi dans les rangs de la communauté scientifique et qu'ils ne

⁸⁵ Bien que fortement critiquée, l'initiative a pourtant porté ses fruits : la quasi-totalité des élèves recrutés dans le cadre des conventions signées entre l'Institut d'études politiques (IEP) de Paris et les lycées classés en ZEP ont réussi leur parcours : 15 des 17 étudiants admis en 2001 sont aujourd'hui en troisième année ; 30 des 33 étudiants de 2002 sont passés en deuxième année (*Le Monde*, 19 février 2004).

concernent pas que les étudiants et le personnel issus des groupes de femmes ou des minorités ethniques. Elle suppose aussi qu'elle s'interroge sur sa propre production de stéréotypes et de stigmatisation des groupes les plus fragilisés de nos sociétés⁸⁶.

Comme le clamaient, à juste titre, les chercheuses qui ont réalisé le rapport ETAN (2001) sur l'intégration de la dimension du genre dans les politiques scientifiques en Europe, *le genre est un facteur d'excellence* dès lors que la diversité, y compris du point de vue de l'origine « ethnique », enrichit et stimule la pensée et les sciences. Le *statu quo* (ou l'absence de diversité) en revanche est un anachronisme est source de gaspillage et d'inégalités.

Bibliographie

Abell J.P., Menara A. (1986), *De positie van etnische minderheden aan de Universiteit van Amsterdam*, Amsterdam, ISBP.

Blakemore J.E.O., Switzer J.Y., Dilorio J.A., Fairchild D.L. (1997), "Exploring the Campus Climate for Women Faculty", in Benokraitis N.V. (Ed.) *Subtle Sexism. Current Practice and Prospects for Change*, Thousand, Oaks, Sage.

Carter J., Fenton S., Modood T. (1999), *Ethnicity and Employment in Higher Education*. London: Policy Studies Institute.

Commission européenne (2001), *Politiques scientifiques dans l'Union européenne. Intégrer la dimension du genre, un facteur d'excellence*, Rapport du groupe de travail 'femmes et sciences' du Réseau ETAN, Bruxelles, DG recherche.

Commission européenne (2002), *National Policies on Women and Science in Europe*, European Commission, Helsinki Group, Brussels, DG research.

Commission européenne (2003), *Waste of Talents : Turning Private Struggle Into a Public Issue. Women and Science in the Enwise countries*, Brussels, DG research.

Corigliano E., Greco L. (2007), *NEWS State of the art report – Italy*, Final report, Bari, Dipartimento sui rapporti di Lavoro E Sulle Relazioni Industriali, Università di Bari.

CREF, *Annuaire statistiques*, Banque de données du Conseil des Recteurs francophones. <http://www.cref.be>

⁸⁶ Les débats actuels que l'Université Libre de Bruxelles a initiés sur les valeurs, est malheureusement empreint de stéréotypes et de stigmatisation dangereux, en particulier pour les personnes de culture musulmane.

De Henau J., Meulders D. (2003), *Alma mater, Homo Sapiens? Quel genre pour la recherche universitaire?* Bruxelles, Editions du DULBEA.

Ellerbe Dueck C., Wekker G. (2007), NEWS State of the art report – The Netherlands, Final report, Gender Etniciteit en Multiculturaliteit, Universiteit Utrecht.

Essed P. (1999), Ethnicity and Diversity in Dutch Academia, *Social Identity*, vol 5, n°2, 211-225.

Essed P., Nimako, K. (2006), Designs and (Co)Incidents, Cultures of Scholarship and Public Policy on Immigrants/Minorities in the Netherlands, in *International Journal of Comparative Sociology* Vol. 47 (3-4) 281-312.

European University Association (EUA), Creativity in Higher Education, Report on the EUA creativity project, 2006-2007.

Heward C., Taylor P., Vickers R. (1997), Gender, Race and Career Success in the Academic Profession. *Journal of Further and Higher Education*, Vol. 21, No.2.

Hudson M., Sahin-Dikmen M. (2007), *NEWS state of the art report on the UK*, Final report, London, Policy Studies Institute, University of Westminster.

Jones C. (2006), 'Falling between the Cracks: what diversity means for black women in higher education. *Policy Futures in Education*, Volume 4, Number 2, 2006.

Kofman E. (2000), The Invisibility of Skilled Female Migrants and Gender. Relations in Studies of Skilled Migration in Europe in *International Journal of Population Geography*, 6, 45-59.

Kaur Bakshi-Hamm P. (2007), NEWS *State of the art report – Germany*, Final report, Aachen, Institut für Psychologie, RWTH Aachen University.

Krasteva A. (2007), NEWS *State of the art report – Bulgaria*, Final report, Sofia, Centre d'études sur les réfugiés et les migrations et les minorités ethniques, Nouvelle Université Bulgare.

Leandro M-A., Moreira R., Rodrigues V. (2007), NEWS *State of the art report – Portugal*, Final report, Braga, Núcleo de Estudos em Sociologia, Universidade do Minho.

OCDE (2006), *Women in scientific careers. Unleashing the potential*, Paris, OECD.

OCDE (2007), *International Migration Outlook*, SOPEMI.

Ollagnier E., Solar S. (2006), *Parcours de femmes à l'université. Perspectives internationales*, Paris, L'Harmattan.

Ouali N. (2007a), *Black, migrants and Ethnic minority women scientists position in research and academic careers in Europe*, Final NEWS report, Brussels, Genre et Migration, Université Libre de Bruxelles.

Ouali N. (2007b), NEWS *State of the art report – Belgium*, Final report, Brussels, Genre et Migration, Université Libre de Bruxelles.

Rowe M.P. (1977), "The Saturns Rings Phenomenon: Micro-Inequities and Unequal opportunity in the American Economy".

She Figures (2006), *Statistics and Indicators*, European Commission, Women and Science.

Van Donselaar W. (2006), Dutch research council policy actions to encourage the

participation of women in science, in OECD, *Women in scientific careers. Unleashing the potential*, Paris, OECD, 161-165.

Vázquez-Cupeiro S. (2002), *Are Women the Creeping "Proletariats" of British Academia?* Research Training Network « Women in European Universities » University of Münster, Training Paper 02/01, 66 p.

Vázquez-Cupeiro, S. (2003), "A Qualitative Review of the University Reform in Spain – Meritocracy, Endogamy and the Gendered Opportunity Contexts" WEU- EC, Paper n°03/01, 66 p. [www.women-eu.de].