

## L'obtention d'un poste définitif dans la recherche fondamentale : à l'intersection du genre, de l'origine sociale et de la relation travail/famille

Pascal Barbier, Bernard Fusulier et Hanna Pawelec

---



### Édition électronique

URL : <http://journals.openedition.org/revdh/3075>

DOI : [10.4000/revdh.3075](https://doi.org/10.4000/revdh.3075)

ISSN : 2264-119X

### Éditeur

Centre de recherches et d'études sur les droits fondamentaux

### Référence électronique

Pascal Barbier, Bernard Fusulier et Hanna Pawelec, « L'obtention d'un poste définitif dans la recherche fondamentale : à l'intersection du genre, de l'origine sociale et de la relation travail/famille », *La Revue des droits de l'homme* [En ligne], 12 | 2017, mis en ligne le 28 juin 2017, consulté le 08 juillet 2020. URL : <http://journals.openedition.org/revdh/3075> ; DOI : <https://doi.org/10.4000/revdh.3075>

---

Ce document a été généré automatiquement le 8 juillet 2020.

Tous droits réservés

---

# L'obtention d'un poste définitif dans la recherche fondamentale : à l'intersection du genre, de l'origine sociale et de la relation travail/famille

Pascal Barbier, Bernard Fusulier et Hanna Pawelec

---

- 1 Les chercheur.e.s<sup>1</sup> s'inscrivent dans un champ de luttes pour l'accès à la reconnaissance scientifique/académique et aux positions valorisées selon un certain nombre de règles propres à ce champ<sup>2</sup>. Certes, cette logique concurrentielle n'est pas nouvelle. Toutefois, elle s'est accentuée sur la période récente sous l'effet convergent de transformations dans la régulation des carrières scientifiques et dans la structure de la population des chercheurs : augmentation du nombre de docteurs et de postdoctorants en compétition pour des postes définitifs, internationalisation de la mise en concurrence, construction d'outils de mesure et de mise en équivalence des chercheur.e.s, souci pour l'applicabilité de la science, la valorisation de son rendement socio-économique et la prise en considération des impacts sociétaux qui orientent d'une part, la recherche vers une production de la connaissance scientifique plus instrumentale et d'autre part, le travail ordinaire des chercheur.e.s vers la production de résultats dans des périodes de temps de plus en plus courtes liées à la durée des projets, des contrats et des évaluations individuelles ou collectives<sup>3</sup>, etc. Mais ces éléments ne résument pas à eux seuls ce monde professionnel. Ce dernier se caractérise aussi par les obligations auxquelles ses membres doivent se conformer. En effet, il est attendu des chercheur.e.s un engagement total et une loyauté envers la Science et l'Université. L'Université peut être assimilée à une *greedy institution*<sup>4</sup>, c'est-à-dire une institution qui tente d'enrôler l'ensemble de la personnalité de ses membres aux fins qu'elle poursuit. Le monde de la recherche scientifique présente donc un ensemble de caractéristiques singulières : une exigence d'intensité dans l'exercice du travail, une injonction au dévouement, une compétition organisée tendue vers la démonstration de l'excellence scientifique. En

conséquence, les chercheur.e.s sont souvent dépeint.e.s comme des individus hors-sol, des *lonely hero*<sup>5</sup> dont le succès tiendrait à des caractéristiques individuelles (intelligence, force de travail, volonté, passion ...). Cet article propose de mettre à l'épreuve cette représentation du sens commun. Il s'intéresse à la socio-logie des chercheur.e.s en tentant de repérer les « profils sociaux » parmi celles et ceux qui sont parvenu.e.s à obtenir un poste définitif, c'est-à-dire à répondre aux exigences de l'institution. Pour ce faire, nous avons mené une enquête auprès de chercheur.e.s nouvellement titularisé.e.s par le Fonds National de la Recherche Scientifique belge (FNRS), une filière considérée comme particulièrement sélective en Belgique francophone. Adoptant une perspective intersectionnelle<sup>6</sup>, nous avons été particulièrement attentifs à deux grandes propriétés sociales (le genre et l'origine sociale) que nous avons couplée à la question de l'articulation travail/famille, c'est-à-dire à l'analyse des relations entre les aspects professionnels et privés de l'existence des individus. Avant de présenter les résultats et de les discuter, il convient de brièvement exposer la problématique à l'origine de cette étude ainsi que la méthodologie suivie.

## I – Une enquête sur le poids du genre, de l'origine sociale et de l'articulation travail/famille dans les carrières scientifiques

### A – Problématique

- 2 La question du genre dans les carrières scientifiques a été amplement abordée dans la littérature. En effet, l'existence d'un plafond de verre<sup>7</sup> et d'une déperdition progressive des femmes au fur et à mesure que l'on monte les échelons de la carrière (phénomène du « tuyau percé »<sup>8</sup>) a été démontrée dans de nombreux contextes<sup>9</sup>. Ainsi, en Belgique francophone, les étudiantes constituent plus de la moitié des auditoires universitaires (54 % en 2013-2014) mais les femmes représentent par exemple 44 % des doctorants, 32 % des chercheurs qualifiés FNRS et 21 % des directeurs de recherches FNRS<sup>10</sup>.
- 3 Les causes spécifiques de ces inégalités entre les sexes ne relèvent plus tant d'une discrimination directe et explicite (notamment lors des recrutements<sup>11</sup>), que d'une *gendered organization*<sup>12</sup> se traduisant dans une gestion de l'université proche de celle d'un *old boys' club*<sup>13</sup>, avec un effet Matilda<sup>14</sup> pénalisant les femmes devant leurs productions scientifiques (contre un effet Matthieu<sup>15</sup> pour les hommes) ; ou encore dans l'injonction à donner toute priorité au travail sur la vie privée, ce qui débouche sur un conflit travail/famille qui affecte surtout les femmes<sup>16</sup>. Cette difficile articulation travail/famille peut être thématisée comme un « filtre caché »<sup>17</sup> bien que, comme le souligne Nicky Le Feuvre, ce phénomène ne suffise pas à lui tout seul pour expliquer l'« évaporation » des femmes<sup>18</sup>. Par ailleurs, la parentalité peut jouer comme un moteur ou une entrave à la carrière selon les supports configurationnels que les chercheurs ont (ou n'ont pas) dans leur environnement professionnel et privé<sup>19</sup>. Il n'en demeure pas moins que pour certains chercheurs, la féminisation de la profession ne serait qu'une question de temps<sup>20</sup> ; les femmes seraient même avantagées par rapport aux hommes lors de recrutement au poste permanent<sup>21</sup>.
- 4 L'approche intersectionnelle qui s'est fortement développée depuis les années 2000<sup>22</sup> suggère de croiser le genre avec d'autres grands déterminants des inégalités sociales, dont l'origine sociale. Force est de constater que depuis les travaux de Pierre Bourdieu

sur la reproduction sociale et son analyse de l'*homo academicus*<sup>23</sup>, la prépondérance de personnes provenant de milieux sociaux aisés<sup>24</sup> parmi les scientifiques s'est maintenue. Selon une étude récente sur les chargés de recherches FNRS (postdoctorat à durée déterminée), 71 % des pères et 66 % des mères des chercheurs avaient un diplôme universitaire<sup>25</sup>. Par ailleurs, plusieurs auteurs ont remarqué que parmi les chercheurs d'origine populaire, les hommes étaient surreprésentés<sup>26</sup>.

- 5 En somme, d'un point de vue intersectionnel, le fait d'être une femme provenant d'un milieu moins doté en capitaux constitue donc *a priori* un double désavantage (la maternité pouvant également amplifier les difficultés de réalisation d'une carrière scientifique). Ce sont ces interdépendances entre origine sociale, genre et articulation travail/famille que nous avons étudiées dans le cadre de notre recherche.

## B – Méthodologie

- 6 La population cible est celle des chercheurs permanents du FNRS en Belgique. Elle est limitée à un quota de quatre cents, toute discipline confondue. Une vingtaine (voire moins ces dernières années) de chercheurs sont nommés chaque année (selon les postes qui se libèrent suite aux retraites, passages à temps plein comme professeur d'université, décès, démissions). La « nomination » fait suite à un double processus de sélection : un premier opéré par des commissions du FNRS qui classent les candidats en diverses catégories et opèrent un premier triage, le second par l'université qui auditionne des candidats sélectionnés pour leur classement dans la procédure précédente et sélectionne un candidat.
- 7 En mars 2016, nous avons lancé une enquête en ligne auprès de 379 chercheurs FNRS (sur un total de 398 à l'époque). 205 questionnaires ont été récoltés. Afin de neutraliser un possible effet de génération (dont la mesure et l'analyse n'est pas au cœur du présent article), nous avons analysé pour ce papier les réponses de 119 chercheurs nommés entre 2005 et 2015. Les chercheurs ont été questionnés sur leur carrière scientifique, leur relation de couple, leur éventuelle parentalité, leurs séjours à l'étranger, leur expérience actuelle et leurs caractéristiques sociodémographiques.

#### Encadré 1. Présentation de l'échantillon

Notre échantillon est constitué de 119 chercheurs permanents FNRS, provenant de toutes les universités belges francophones confondues, dont 42 (35 %) sont de sexe féminin. Les répondants représentent 51 % de tous les chercheurs nommés entre 2005 et 2015. Selon différents critères (âge, sexe, champs disciplinaires), cet échantillon est représentatif.

La grande majorité des chercheurs déclarent avoir été en couple au moment de la nomination et seulement 13 (11 %) étaient célibataires. Trois femmes et 19 hommes étaient dans une relation avec une personne travaillant à temps partiel ou ne travaillant pas. Si 55 % des chercheurs étaient parents au moment de la nomination, ils étaient 81 % au moment de l'enquête ce qui suggère qu'une partie non-négligeable retarde la parentalité. Par ailleurs, l'âge de la nomination varie selon la situation familiale. L'âge médian des hommes sans enfants était de 32 ans, des femmes sans enfants de 34 ans et des chercheurs-parents de 35 ans. Les chercheurs avaient entre 29 et 46 ans au moment de la nomination.

L'origine sociale des chercheurs a été mesurée en termes de plus haut diplôme obtenu par les parents ainsi que par une mesure de la perception subjective de son milieu familial. L'origine des hommes est légèrement plus populaire que celle des femmes : 38 % des chercheurs ont deux parents avec au plus un diplôme des études secondaires contre 31 % des chercheuses ; la majorité des répondants (58 %) ont au moins un parent avec un diplôme universitaire de deuxième cycle ou plus. De même, 61 % déclarent provenir d'un milieu culturel favorisé ou très favorisé et 46 % d'un milieu socioéconomique favorisé ou très favorisé. Remarquons que 21 % ont au moins un parent avec un diplôme de doctorat et 38 % ont un chercheur ou un universitaire dans la famille. Notons également que 23 % des chercheurs sont d'origine étrangère.

- 8 Dans le but de classifier les répondants, nous avons utilisé l'analyse de la classification hiérarchique. Les variables utilisées ont été tirées des dimensions obtenues grâce à une analyse en composantes principales préalables. Afin de déterminer le nombre de groupes retenus, nous avons analysé les différences primaires et secondaires entre les coefficients dans le planning des agglomérations veillant également à ne pas faire trop ou trop peu de groupes. Nous avons décidé d'en retenir quatre. Pour identifier les caractéristiques de chaque groupe, nous avons réalisé des tableaux croisés (voir le tableau de synthèse en annexe).

Encadré 2. L'analyse en composantes principales : les variables utilisées et leur encodage.

Afin de réaliser l'ACP, nous avons utilisé les variables suivantes :

Le travail du compagnon/de la compagne (0 : pas en couple, ne travaille pas ou à temps partiel et 1 : temps plein)

Le « déchargement » des tâches ménagères (de 0 : pas en couple ; 1 : charge principale ; 2 : partage équilibré ; 3 : à charge de compagne/compagnon ou d'une tierce personne)

Le nombre d'enfants (de 0 à 5)

Aller chercher les enfants à l'école ou à la crèche (de 0 : n'a pas d'enfant ou jamais ou presque jamais ; à 4 : toujours ou presque toujours)

Disponibilité d'une aide des proches ou d'une tierce personne pour les enfants (0 : non et 1 : oui)

Avoir réduit les déplacements à l'étranger suite à la naissance des enfants (0 : non et 1 : oui)

Ne pas aller à une conférence ou réunion pour des raisons non-professionnelles (0 : jamais et 3 : souvent)

Conseilleriez-vous à des jeunes s'engageant dans la recherche de ne pas avoir d'enfant (0 : non et 1 : oui)

La durée moyenne hebdomadaire du travail durant le post-doctorat (en nombre d'heures)

Être titularisé-e dans la recherche était un objectif ultime ou prioritaire (0 : non et 1 : oui)

Selon les tests de KMO (0,7) et Bartlett ( $p < 0,001$ ) les variables sont assez corrélées pour réaliser une analyse en composantes principales.

## II – Quatre profils-types de chercheurs

- 9 L'analyse classificatoire a débouché sur la caractérisation de quatre groupes de chercheurs (cf. les quatre profils présentés en détail dans le tableau en annexe). Nous avons cherché à saisir la logique structurante du rapport à la carrière en lien avec la vie privée de chacun des profils. Ce faisant nous avons transformé ces profils statistiques en types-idéaux que nous avons dénommé de la manière suivante :
- 10 Pour le profil 1, l'idéal-type est celui des « chercheurs-équilibristes » (majoritairement en couple avec enfant) qui tentent de maintenir un équilibre entre leur engagement professionnel et leur engagement familial.
- 11 Pour le profil 2, l'idéal-type est celui des « chercheurs-breadwinners » (majoritairement en couple avec enfant) qui veulent concilier leur carrière avec une vie conjugale et parentale mais, cette fois, en priorisant leur implication professionnelle, tout en bénéficiant du soutien de leur partenaire conjugal.
- 12 Pour le profil 3, l'idéal-type est celui des « chercheurs-exclusifs » (majoritairement célibataire et sans enfant) qui concentrent toute leur énergie sur leur travail professionnel et leur carrière.

- 13 Pour le profil 4, l'idéal-type est celui des « chercheurs-inclusifs » (majoritairement en couple sans enfant) qui intègrent dans leur existence d'autres engagements sociaux attachés à leur vie privée (relations conjugales et amicales ; activités culturelles, sportives et de loisirs ; implications citoyennes...).
- 14 La taille de ces quatre groupes varie significativement. Parmi les chercheurs-parents, les équilibristes sont plus nombreux (33 répondants) que les « breadwinners » (25 répondants). De même, les « inclusifs » (41 répondants) sont plus nombreux que les « exclusifs » (17 répondants).
- 15 Ces quatre idéaux-types constituent donc des variantes, parmi les chercheurs du rapport à la carrière scientifique, au milieu scientifique, à la vie privée et à la manière de conduire cette vie privée. Cherchons maintenant à saisir ce qui se joue concrètement, du point de vue des pratiques quotidiennes et des configurations d'existence derrière ces quatre profils.

## A – Caractérisation comparative des quatre profils

- 16 91 % des chercheurs « équilibristes » (c'est-à-dire qui tentent de maintenir un équilibre entre leur engagement professionnel et leur engagement familial) sont en couple avec une personne travaillant à temps plein (et près de la moitié sont dans une relation avec un autre chercheur). Trois quarts des chercheurs « équilibristes » déclarent partager les tâches domestiques de manière équilibrée, mais plus d'un sur dix déclarent prendre principalement en charge les tâches domestiques. Près d'un tiers des « breadwinners » (c'est-à-dire les chercheurs qui veulent concilier leur carrière avec une vie conjugale et parentale en priorisant leur implication professionnelle) sont en couple avec une personne ne travaillant pas ou travaillant à temps partiel. 44 % d'entre eux déclarent qu'une autre personne avait la charge principale des tâches domestiques. La répartition des tâches, plus égalitaire chez les « équilibristes » et asymétrique chez les « breadwinners », se reflète également dans les charges liées aux enfants (deux tiers des chercheurs « équilibristes » vont souvent ou toujours chercher les enfants à la crèche ou à l'école, 44 % des « breadwinners » ne le font jamais ou presque jamais). Ces derniers disposent plus souvent d'une aide régulière pour les enfants, en particulier des parents ou beaux-parents, mais les équilibristes recourent plus souvent à une tierce personne rémunérée. Ce soutien pour les enfants se traduit dans un rapport différent à la parentalité car si 23 % des parents « équilibristes » estiment que l'enfant était un facteur de difficulté pour atteindre un poste permanent, seulement 8 % des chercheurs du groupe des « breadwinners » partagent cette affirmation. Un plus grand investissement dans la vie privée renforcé par un support limité engendre une moindre disponibilité pour le travail professionnel chez les « équilibristes ». De fait, une importante majorité des chercheurs de ce groupe ont réduit leurs déplacements à l'étranger suite à la naissance des enfants et ont décidé de ne pas se rendre à une conférence ou une réunion pour des raisons non-professionnelles. Les « breadwinners », soutenus au quotidien par leur partenaire et/ou la famille, n'ont pas diminué dans les mêmes proportions leur implication professionnelle.
- 17 Les « breadwinners » ressentent également moins un conflit entre la vie privée et professionnelle. Avant leur obtention d'un poste de chercheur qualifié, aucun représentant de ce groupe ne pensait « souvent » que la vie privée empiétait sur le travail. Ils étaient seulement 32 % à estimer qu'il arrivait que « parfois » leur vie privée

empiète sur le travail. De manière symétrique, seuls 28 % d'entre eux pensaient que leur occupation professionnelle empiétait « souvent » sur leur vie privée. Or, 76 % des chercheurs équilibristes pensaient « parfois ou souvent » que leur vie privée empiétait sur leur travail et 55 % pensaient « souvent » que leur travail empiétait la vie privée.

- 18 Cet empiètement du travail sur la vie privée est qualifié de fréquent par les chercheurs « exclusifs », groupe composé majoritairement de chercheurs célibataires (65 %) et qui concentrent toute son énergie sur le travail professionnel et la carrière. A l'inverse, les chercheurs « inclusifs » (qui intègrent dans leur existence d'autres engagements sociaux attachés à leur vie privée) sont tous (à une exception près) dans une relation de couple (80 % vivaient avec une personne travaillant à temps plein et 68 % partageaient des tâches domestiques de façon équilibrée).
- 19 Plus de 80 % des répondants classés dans les groupes « exclusif » et « inclusif » n'avaient pas d'enfant au moment de leur nomination et plus d'un quart d'entre eux exprimaient explicitement avoir décidé de reporter leur entrée dans la parentalité pour s'investir dans la carrière. Mais au moment de l'enquête, après leur nomination, seulement 27 % des chercheurs « inclusifs » n'avaient pas d'enfant et toujours 59 % des chercheurs « exclusifs ». 47 % des chercheurs « exclusifs » conseilleraient d'ailleurs de ne pas avoir d'enfant avant la nomination, ce qui les distingue des autres groupes. Généralement, les chercheurs sans enfant décrochent en moyenne plus jeune le mandat FNRS (33 ans pour les « exclusifs » et 34 ans pour les « inclusifs ») que les chercheurs parents (35 ans pour les « équilibristes » et 36 ans pour les « breadwinners »). La non-parentalité avant la nomination semble aussi favoriser un parcours plus international, en particulier, les séjours de très longue durée à l'étranger : plus de la moitié des chercheurs « exclusifs » et des « inclusifs » sont partis pendant plus de deux ans alors que c'est le cas pour 40 % des « breadwinners » et seulement pour 27 % des « équilibristes ».
- 20 En ce qui concerne le rapport à la carrière, la titularisation dans la recherche était un but ultime pour 96 % des « breadwinners », 88 % des « exclusifs », 82 % des « équilibristes » mais seulement 59 % des « inclusifs ». La durée moyenne du travail hebdomadaire avant l'obtention du poste permanent en témoigne également. Si plus de la moitié des « exclusifs » déclarent avoir travaillé en moyenne 60 heures par semaine ou plus, seulement 20 % des « inclusifs » déclarent avoir travaillé autant. Ces derniers sont également proportionnellement plus nombreux à travailler moins de 50 heures par semaine.

## B – Genre et origine sociale

- 21 L'analyse classificatoire confirme la dimension genrée des différents profils. En effet, les femmes sont surreprésentées dans les groupes essayant de combiner le travail avec d'autres engagements (les « équilibristes » et « les inclusifs ») où elles constituent 40 % des répondants. En revanche, les hommes le sont dans les groupes se focalisant sur le travail ; ils y constituent plus de trois quarts des répondants.
- 22 Du point de vue de l'origine sociale, un groupe rassemble en son sein et par rapport aux autres, le plus des chercheurs d'origine peu favorisée. Près de la moitié des pères et des mères des chercheurs « exclusifs » possèdent au plus un diplôme de l'enseignement secondaire. Ils déclarent généralement provenir d'un milieu culturel et socioéconomique moins favorisé ; 48 % disent provenir d'un milieu culturel plutôt

défavorisé, défavorisé ou très défavorisé et seulement 6 % ont un parent travaillant dans un milieu scientifique/académique.

- 23 À *contrario*, 67 % des chercheurs « équilibristes » et 76 % des chercheurs « breadwinners » déclarent provenir d'un milieu culturel favorisé ou très favorisé. Par ailleurs, 32 % des chercheurs « équilibristes » ont au moins un parent travaillant dans un milieu scientifique ou académique. Les chercheurs « inclusifs » ont quant à eux des origines sociales moins marquées.

### III – Quelques enseignements

- 24 Cette étude souligne bien que la manière de faire une carrière scientifique n'est pas homogène. Quatre profils de chercheurs ont été identifiés en fonction du rapport au travail et à la carrière, et de l'importance accordée à la vie privée et familiale, que nous avons requalifiés de chercheurs « équilibristes », « breadwinners », « exclusifs » et « inclusifs ».
- 25 Premièrement, le chercheur « breadwinner » priorise son engagement professionnel mais en étant attentif à le concilier avec sa vie de famille. Grâce au soutien reçu, la parentalité ne rentre pas fondamentalement en conflit avec les activités scientifiques et académiques. Les hommes sont surreprésentés dans ce groupe, ce qui peut renvoyer au maintien d'une division sexuelle dans notre société. Le chercheur « équilibriste » est soucieux d'équilibrer son implication professionnelle et son implication familiale ; il se conjugue davantage au féminin. Ces deux types sont majoritairement constitués par des chercheurs d'origine sociale favorisée.
- 26 Les chercheurs « exclusifs » et « inclusifs » bénéficient manifestement d'une plus grande autonomie temporelle permettant, par exemple, des séjours à l'étranger de longue durée. Les chercheurs « exclusifs » sont majoritairement célibataires et perçoivent la parentalité et parfois aussi la conjugalité comme incompatible avec une carrière scientifique. Ils sont dévoués à leur travail qu'ils exercent sans compter leurs heures. Dans ce groupe, les hommes sont surreprésentés mais également les personnes d'origine peu favorisée et les personnes d'origine étrangère. Le profil du chercheur « inclusif » rassemble les chercheurs ayant d'autres priorités dans la vie que seule la recherche. Ils ont généralement une carrière fluide permettant de fonder la famille après leur nomination. Il s'agit du plus grand groupe, les femmes y sont surreprésentées et l'origine sociale est très variable.
- 27 Si cette diversité de profils indique que, malgré ses fortes exigences, le métier de chercheur n'est pas nécessairement un apostolat, il n'en demeure pas moins que la parentalité constitue une difficulté dans la carrière peu importe les deux sexes. Autant les pères que les mères déclarent réduire leurs déplacements à l'étranger, leur participation aux réunions et aux conférences suite à la naissance des enfants. De plus, les chercheurs-parents sont en moyenne nommés plus tard que les chercheurs célibataires, homme ou femmes. Toutefois, comme de nombreuses recherches l'ont déjà mis en évidence, la parentalité n'affecte pas, tendanciellement, les hommes et les femmes de façon similaire. Proportionnellement, plus de mères que de pères déclarent que la présence d'enfants constitue une difficulté pour la réalisation de leur carrière scientifique. Cet avis s'ancre dans un quotidien : aller chercher leurs enfants à l'école ou à la crèche, prise en charge principale des tâches domestiques...

- 28 Nous retrouvons la plus grande proportion des chercheurs d'origine peu favorisée parmi les chercheurs « exclusifs » se focalisant sur leur carrière. Dans notre échantillon, les chercheurs n'ayant pas de parent avec un diplôme universitaire de deuxième cycle ont 3,9 fois plus de chance d'être célibataire. De même, les chercheurs d'origine belge ayant un parent avec au maximum un diplôme de secondaire ont 2,7 moins de chance d'avoir un enfant avant la nomination au poste permanent. Les chercheurs d'origine modeste à travers un surinvestissement pourraient essayer de combler un désavantage initial (notamment comprendre et maîtriser les codes du champ) ou, à l'image des « oblats » étudiés par Pierre Bourdieu et Monique De Saint Martin, seraient amenés à « tout donner à une institution qui leur a tout donné »<sup>27</sup>.
- 29 On le voit, les trajectoires des chercheurs se construisent en relation avec la vie privée et en fonction de propriétés sociales (origine sociale et genre dans notre cas). Ces dimensions ne sont pas autonomes les unes des autres puisque, dans le cas des chercheurs issus de milieux plus populaires, leur réussite professionnelle peut supposer en quelque sorte un « sacrifice », peut-être temporaire, d'autres engagements forts du côté de leur vie privée. Du côté des femmes, leur réussite, en cas de maternité, est souvent tributaire de leur capacité à trouver un équilibre délicat entre leur engagement professionnel et leur engagement familial. À cet égard, nous pouvons nous demander si le phénomène de déperdition des femmes au cours de la poursuite de la carrière scientifique ne relève pas d'une incapacité pour nombre d'entre elles de trouver un tel équilibre dans la durée.
- 30 Cet article présente les résultats d'une enquête menée auprès de chercheurs nouvellement nommés par le Fonds National de la Recherche Scientifique en Belgique. Ils démontrent pour le moins que la carrière scientifique peut être négociée de plusieurs manières : si certains s'y consacrent pour ainsi dire « corps et âme » (les « exclusifs »), la majorité des chercheurs tentent de la combiner avec d'autres aspects de leur vie privée (les « équilibristes », les « breadwinners », les « inclusifs »). Toutefois, ces différents profils ne sont pas neutres ni au plan du genre ni au plan de l'origine sociale. Par exemple, le profil des « exclusifs » est plutôt masculin et concentre à la fois une part importante de chercheurs célibataires, sans enfant et issus des milieux plus populaires. Les mères sont surreprésentées dans le profil « équilibriste », et les femmes sans enfant dans le profil « inclusif », alors que les pères sont très présents dans le profil des « breadwinners ». Certes, les résultats de cette analyse ne sont guère révolutionnaires ; ils confirment que derrière un idéal méritocratique et de concurrence se cachent toujours des pesanteurs sociales que l'institution tend à ignorer et qui pourtant conditionnent les possibilités de passer à travers les filtres établis pour poursuivre une carrière scientifique.
- 31 Annexe : Caractérisation des profils de chercheurs permanents du FNRS (en %)

		Quatre groupes de chercheurs permanents du FNRS en % (sauf effectif)			
		Profil 1	Profil 2	Profil 3	Profil 4
Effectif absolues)	(fréquences	33	25	17	41

Sexe	Féminin	42	24	24	39
	Masculin	58	76	77	61
Couple	Oui, travaillant à temps plein	91	68	6	80
	Oui, travaillant à temps partiel	0	28	12	5
	Oui, ne travaillant pas	6	4	18	12
	Non	3	0	65	2
Partage des tâches domestiques au sein du couple	Pas en couple ou vivant seul	3	0	65	10
	Charge principale	12	4	0	7
	Partage équilibré	76	52	29	68
	Une tierce personne ou partenaire avait la charge principale	9	44	6	18
Nombre d'enfants avant la nomination	0	9	0	82	83
	1-2	73	72	18	15
	3-4	18	28	0	2
Disposition d'une aide des proches ou d'une tierce personne rémunérée pour les enfants	Oui	61	84	6	5
	Non	39	16	94	95
Fréquence d'aller chercher les enfants à la crèche ou à l'école (si pas d'enfant, alors considéré comme jamais)	Jamais ou de temps en temps	15	44	100	85
	Une fois sur deux	18	8	0	5
	Souvent ou toujours	67	48	0	10
A réduit les déplacements à l'étranger depuis la naissance des enfants	Oui	82	12	100	98
	Non	18	88	0	2
Conseilleriez-vous à des jeunes de ne pas faire des enfants	Oui	30	4	47	17
	Non	70	96	53	83
Ne pas aller à une conférence ou réunion pour des raisons non-professionnelles	Jamais ou rarement	17	76	47	83
	Parfois ou souvent	73	24	53	17

Age de la nomination	29-34	46	36	65	71
	35-39	42	52	35	24
	40-45	12	12	0	5
Durée moyenne hebdomadaire de travail en postdoctorat	40-49 heures	27	40	24	37
	50-59 heures	33	48	24	44
	60-84 heures	39	12	53	20
La titularisation dans la recherche était un objectif ultime ou prioritaire	oui	82	96	88	59
	non	18	4	12	42
Mobilité internationale cumulée	0-1 mois	0	16	12	17
	1-5 mois	9	0	12	10
	6 mois - 2 ans	64	44	24	22
	Plus de 2 ans	27	40	53	51
Le plus haut diplôme du père	Secondaire ou moins	21	16	47	24
	Études supérieur non-universitaire ou universitaire court	12	20	24	27
	Universitaire de deuxième cycle	36	44	29	29
	Universitaire de troisième cycle	30	20	0	20
Le plus haut diplôme de la mère	Secondaire ou moins	24	20	53	27
	Études supérieur non-universitaire ou universitaire court	39	32	35,3	34
	Universitaire de deuxième cycle	30	44	12	32
	Universitaire de troisième cycle	6	4	0	7
Milieu culturel	Favorisé ou très favorisé	67	76	41,2	56
	Plutôt favorisé	18	16	35	32
	Plutôt défavorisé	9	8	24	12

	Défavorisé ou très défavorisé	15	8	24	12
Milieu socioéconomique	Favorisé ou très favorisé	52	52	29	49
	Plutôt favorisé	36	36	53	44
	Plutôt défavorisé	6	8	12	5
	Défavorisé ou très défavorisé	6	4	6	2
Parent dans la recherche	Oui	33	16	6	17
	Non	67	84	94	83
Parent dans l'enseignement	Oui	21	40	35	24
	Non	79	60	65	76
Origine	Belge	79	88	71	73
	Européenne (hors Belgique)	18	4	18	22
	Extraeuropéenne	3	8	12	5
Secteur de la commission	SSH	39	24	29	29
	SST	21	56	65	39
	SSS	39	20	0	29

## NOTES

1. \* Bernard Fusulier : [bernard.fusulier@uclouvain.be](mailto:bernard.fusulier@uclouvain.be) ; Pascal Barbier : [pascal.barbier@univ-paris1.fr](mailto:pascal.barbier@univ-paris1.fr) ; Hanna Pawelec : [hanna.pawelec@student.uclouvain.be](mailto:hanna.pawelec@student.uclouvain.be).

Dans ce chapeau introductif, nous utilisons les deux genres (masculin et féminin) mais dans la suite du texte, malgré la reconnaissance de la violence symbolique de la grammaire française où le masculin l'emporte, nous l'appliquons par souci d'allègement de la lecture.

2. Pierre BOURDIEU, « Le champ scientifique », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 3, 1976, p. 88-104.

3. Bernard FUSULIER, « Faire une carrière scientifique aujourd'hui. Quelques clés de lecture et critiques » in *L'évaluation de la recherche en question(s)*, Edwin ZACCAI et al. (dir.), Bruxelles, Académie Royale de Belgique, 2015, p. 101-110.

4. Lewis COSER, *Greedy Institutions*, New York, The Free Press, 1974.

5. Yvonne BENSCHOP, Margo BROUNS, « Crumbling Ivory Towers : Academic Organizing and its Gender Effects », *Gender Work and Organization*, n° 10 , 2003, p. 194-212.
6. Marie BUSCATTO, « Intersectionnalité : A propos des usages épistémologiques d'un concept (très) à la mode », *Recherches sociologiques et anthropologiques*, n° 47, 2016.
7. Catherine MARRY, Irène JONAS, « Chercheuses entre deux passions », *Travail, genre et sociétés*, n° 14, 2005, p. 69-88 ; Farinaz FASSA, Sabine KRADOLFER (dir.), *Le plafond de fer de l'université. Femmes et carrières*, Zurich, Seismo, 2010.
8. Joe ALPER, « The pipeline is leaking women all the way along », *Science*, n° 5106, 1993, p. 409-411.
9. Farah DUBOIS-SHAIK, Bernard FUSULIER, « Academic Careers and Gender Inequality: Leaky Pipeline and Interrelated Phenomena in Seven European Countries », in *GARCIA working papers*, n° 5, University of Trento, 2015; Farah DUBOIS-SHAIK, Bernard FUSULIER, *Experiences of Early Career Researchers/Academics: a Qualitative Research on the Leaky Pipeline and Interrelated Phenomena in six European Countries*, in *GARCIA working papers*, n° 11, University of Trento, 2016, 269 p.; Farah DUBOIS-SHAIK, Bernard FUSULIER, *Toward a Gendered Pipeline Typology: A Comparative Analysis Across Six European Countries*, in *GARCIA working papers*, n° 12, University of Trento, 2016, 58 p.
10. Julie VAN ROSSOM, « Femmes et Science: État des lieux », *FNRSNews*, n° 90, 2012 p. 14-15.
11. Christine MUSSELIN, Frédérique PIGEYRE, « Les effets des mécanismes du recrutement collégial sur la discrimination : le cas des recrutements universitaires », *Sociologie du travail*, n° 50, p. 48-70.
12. Joan ACKER, « Hierarchies, jobs, and bodies: A theory of gendered organizations », *Gender & Society*, n° 4, 1990, p. 139-158.
13. CASE, Susan S., RICHLEY, Bonnie Ann, « Barriers to Women in Science: Examining the Interplay Between Individuals and Gendered Institutional Research Cultures on Women Scientists Desired Futures », *Work and Family Researchers Network Conference*, New York, June 14, 2012, p. 14.
14. ROSSITER Margaret W., « The Matthew Matilda Effect in Science », *Social Studies of Science*, n° 23, 1993, p. 325-341; Farinaz FASSA, Sabine KRADOLFER, Sophie PAROZ, « Enquête au royaume de Matilda. La relève académique à l'Université de Lausanne », Lausanne, Genève : LIVES Working Papers, n° 11, 2012.
15. Robert MERTON, « The Matthew Effect », *Science*, n° 159, 1969, p. 56-63.
16. V. par exemple : Henry ETZKOWITZ, Carol Kemelgor, Brian UZZI, *Athena unbound: the advancement of women in science and technology*, Cambridge University Press, 2000 ; Catherine MARRY, Irène JONAS, *op.cit.* ; CASE, Susan S., RICHLEY, Bonnie Ann, « Gendered institutional research cultures in science: the post-doc transition for women scientists », *Community, Work & Family*, n° 16, 2013, p. 327-349.
17. Bernard FUSULIER, María DEL RIO CARRAL, *Chercheur-e- s sous haute tension !*, Louvain-la-Neuve, Presses Universitaires de Louvain, 2012.
18. Nicky LE FEUVRE, « Les carrières universitaires à l'épreuve du genre : éléments de conclusion », in Farinaz FASSA, Sabine KRADOLFER (dir.), *Le plafond de fer de l'université. Femmes et carrières*, Zurich, Seismo, 2010, pp. 225-242.
19. Pascal BARBIER, Bernard FUSULIER, « L'interférence parentalité-travail chez les chercheur-e-s en post-doctorat : le cas des chargé- e-s de recherches du Fonds National de la Recherche Scientifique en Belgique », *Sociologie et Sociétés*, n° 47, 2015, p. 225-248.
20. Heine ANDERSEN, « The norm of universalism in sciences: social origin and gender of researchers in Denmark », *Scientometrics*, n° 50, 2001, p. 255-272.
21. Mark LUTTER, Martin SCHRÖDER, « Who becomes a tenured professor, and why? Panel data evidence from German sociology, 1980-2013 », in *MPIfG Discussion Paper*, Cologne, Max Planck Institute for the Study of Societies, 2014.
22. Marie BUSCATTO, *op. cit.*
23. Pierre BOURDIEU, *Homo academicus*, Paris, Editions de Minuit, 1984.

24. Sylvia FAURE, Charles SOULIÉ, « La recherche universitaire à l'épreuve de la massification scolaire », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 164, 2006, p. 61-74.
25. Bernard FUSULIER, María DEL RIO CARRAL, *op. cit.*
26. Matthias STUDER, *Étude des inégalités de genre en début de carrière académique à l'aide de méthodes innovatrices d'analyse de données séquentielles*, Thèse de doctorat, sciences économiques et sociales, Université de Genève, Faculté des sciences économiques et sociales, 4 juin 2012, 246 p.
27. Pierre BOURDIEU, Monique DE SAINT MARTIN, « La sainte famille. L'épiscopat français dans le champ du pouvoir », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 44, 1982, p. 5.

## RÉSUMÉS

Dans cet article, les auteur.e.s s'intéressent à des chercheur.e.s qui ont récemment obtenu un mandat définitif par le Fonds National de la Recherche Scientifique en Belgique (FNRS). Ils analysent la façon dont ces chercheur.e.s ont conduit leur carrière tenant compte de leur situation de vie. Ils dégagent quatre profils-types selon le degré d'engagement professionnel et privé : les chercheurs « exclusifs » vivent pour/par la science et leur carrière au détriment de leur vie privée ; les chercheurs « inclusifs » préservent leur vie privée qu'ils ne subordonnent pas à leur engagement scientifique ; les chercheurs « breadwinners » privilégient le travail professionnel sans renoncer à une vie familiale dont les soins sont assurés par leur partenaire ; finalement les chercheurs « équilibristes » tentent d'harmoniser leur implication professionnelle avec une vie familiale dense. Les propriétés sociales telles que le genre et l'origine sociale ne sont pas anodines dans la production de ces différents profils-types. Ainsi, de façon certes classique, les hommes sont surreprésentés dans les conduites de carrière qui privilégient l'engagement professionnel alors que les femmes le sont lorsqu'il s'agit d'équilibrer vie privée/professionnelle. De même, les chercheur.e.s provenant de milieux sociaux favorisés deviennent plus souvent parents que les chercheur.e.s d'origines plus modestes. Contrairement à l'image héroïque du scientifique qui ne doit sa réussite qu'à ses qualités intrinsèques, cet article rappelle combien une carrière scientifique est tributaire des conditions et situations sociales des chercheur.e.s.

This article focuses on the career of researchers recently tenured by the National Fund for Scientific Research (FNRS) in Belgium. The authors investigate how these researchers led the career in relationship with their life situation. They draw up four ideal-types according to the extent of the professional and private commitment: the “exclusive” researchers are living for/by the science and their academic career at the expense of their private life; the “inclusive” researchers give importance to their personal/private life beside their science commitment; the “breadwinner” researchers prioritize the professional work without sacrificing the family life whose care is taken by their spouse; the “equilibrist” researchers strive to find a real working life/family balance. The social factors, as gender and social origin, are not irrelevant in the production of these ideal-types. Thus, in certainly classic way, men are overrepresented in the career models emphasizing the professional involvement while women are overrepresented in those focused on work/life balance. Moreover, the researchers coming from the upper middle class become more often parents than researchers from lower class. Contrary to the heroic image of a scientific becoming successful thanks to some intrinsic qualities, this article reminds to what degree the scientific career is tributary to the social conditions of researchers.

## INDEX

**Keywords** : scientific career, work-life interference, gender, social origin, parenthood

**Mots-clés** : carrière scientifique, interférence travail-vie privée, genre, origine sociale, parentalité

## AUTEURS

### PASCAL BARBIER

Pascal Barbier est Maître de conférences en sociologie à l'Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne, Chercheur au CSE-EHESS

### BERNARD FUSULIER

Bernard Fusulier est Directeur de recherches du FNRS, Professeur de sociologie à l'Université de Louvain

### HANNA PAWELEC

Hanna Pawelec est titulaire d'un master en sociologie et d'un certificat en statistiques