
Le programme Marie Heim-Vögtlin durant les années 1991-2002

Rapport d'évaluation

Table des matières

Préface	5
1. Point de départ	7
1.1 Le programme Marie Heim-Vögtlin	7
1.2 Objectif de l'évaluation et processus	8
1.3 Retour des questionnaires	9
2. Les résultats	10
2.1 Les conditions de vie actuelles des bénéficiaires interrogées	10
2.1.1 Titre universitaire	10
2.1.2 Situation familiale	10
2.1.3 Situation actuelle sur le marché du travail	11
2.2 Situation au moment du dépôt de la requête	13
2.2.1 Titre universitaire	13
2.2.2 Situation sur le marché du travail	13
2.2.3 Situation familiale et motifs de la requête	13
2.2.4 Objectifs de la participation au programme	14
2.3 Appréciation du programme	15
2.3.1 Réalisation des objectifs personnels	15
2.3.2 Emploi après le subside	15
2.3.3 Appréciation de l'utilité du programme	16
2.4 Propositions d'amélioration	17
2.4.1 Offres supplémentaires de promotion des femmes	18
2.4.2 Remarques	18
2.5 Conditions et critères pour la réussite du programme	19
2.5.1 Durée du subside	19
2.5.2 Titre universitaire	20
2.5.3 Nature de l'objectif	20
3. Résumé	21
4. Annexes	22
Questionnaire relatif à l'évaluation du programme Marie Heim-Vögtlin	23
A. Questions sur votre situation actuelle	23
B. Questions sur votre situation lors du dépôt de votre requête pour un subside MHV	24
C. Évaluation du subside MHV	25

Préface

Au cours des dernières années, des mesures spécifiques d'encouragement des femmes se sont trouvées de plus en plus dans une situation difficile. Les raisons sont multiples. La lutte toujours plus dure pour répartir les ressources financières en est une. D'autre part, on remarque un glissement général dans les activités liées à l'égalité. Il ya une tendance à s'écarter de la pensée de l'encouragement spécifique des femmes. Deux arguments sont avant tout prépondérants:

- L'encouragement spécifique des femmes stigmatise celles-ci. C'est pourquoi l'encouragement devrait s'effectuer dans le cadre „normal“.
- Les femmes n'ont pas besoin d'encouragement spécifique, mais ce sont les structures qui doivent être changées.

Dans la Commission de l'égalité du Fonds national suisse également a eu lieu la discussion pour savoir quelles mesures d'encouragement pour les femmes sont utiles et si les structures devraient être changées à long terme en faveur des deux sexes. En particulier parce que l'on ne veut pas consolider les rôles actuels des sexes qui encouragent les inégalités. C'est ainsi, par ex., que les femmes en tant que scientifiques aussi ne devraient pas être unilatéralement fixées à leur rôle de mère en leur accordant des bonus spéciaux d'éducation.

La Commission de l'égalité est d'avis que le seul programme d'encouragement des femmes au FNS – le programme Marie Heim-Vögtlin (Programme MHV) – doit continuer.

Le fait que le FNS a vu juste est démontré par l'évaluation réalisée en 2005 du Programme MHV pour les années 1991-2002. Ce programme destiné à soutenir des scientifiques féminines dont la carrière a été retardée pour des raisons familiales a été, selon l'étude, une réussite et a atteint ses objectifs: 86% des femmes encouragées sont restées professionnellement actives après l'achèvement de leur subside MHV, 64% d'entre elles dans une université ou haute école spécialisée. Les possibilités d'amélioration suggérées par les femmes interrogées lors de l'évaluation du programme ont déjà été, dans une large mesure, mises en pratique dans le Règlement MHV en vigueur depuis 2003. Les propositions d'améliorations vont d'une insertion plus marquée dans l'institut hôte jusqu'à la possibilité en tant que bénéficiaire MHV actuelle ou passée de se mettre en réseau, en passant par une meilleure information par le FNS sur le programme auprès des hautes écoles. Cette mise en réseau est entre-temps devenue possible grâce au ‚MHV-Networking‘ que le FNS a réalisé en collaboration avec le plate-forme *Gender Campus*. En plus d'exposés ciblés dans les hautes écoles, *La journée de la recherche* du FNS augmente également la notoriété du programme MHV. Le nombre élevé de requêtes étaye en outre l'importance du Programme MHV en tant qu'unique programme d'encouragement des femmes du FNS, à l'avenir également.

Maya Widmer
Déléguée à l'égalité
encouragement de la recherche, FNS

Susanne Matuschek
Responsable du
programme MHV, FNS

1. Point de départ

En mars 2005, le FNS m'a confié le mandat d'évaluer, au moyen d'un questionnaire adressé aux participantes, le programme Marie-Heim Vögtlin¹ sur les années 1991-2002 et de rédiger un rapport. Je présenterai d'abord le processus retenu puis présenterai et commenterai en détail les résultats de l'enquête. Un résumé conclut ce rapport.

1.1 Le programme Marie Heim-Vögtlin

Durant les années couvertes par l'évaluation, le programme Marie Heim-Vögtlin (MHV) s'adressait aux femmes médecins et biologistes, ainsi qu'aux mathématiciennes et aux scientifiques formées dans les sciences naturelles et de l'ingénieur dotées d'un diplôme ou d'un doctorat. Il s'agit de femmes qui, « suite à une interruption de leurs travaux scientifiques ou à une nette réduction de leur temps de travail, le plus souvent pour des raisons familiales, veulent reprendre leur activité professionnelle »². L'objectif du programme était – et est toujours – de fournir aux participantes un soutien pour mener à bien un travail de recherche, afin de faciliter leur réinsertion professionnelle et sécuriser ou augmenter leurs chances de carrière.

Au début de la période considérée, le règlement prévoyait un soutien de trois à cinq ans maximum. A partir de 1992, l'appui est en règle générale accordé pour un an et demi avec possibilité de prolonger jusqu'à trois ans. Les candidates ne devaient pas avoir plus de 45 ans, elles devaient disposer d'une place de travail dans l'institution qui les accueillait et avoir un taux d'activité d'au moins 50%. Le subside avait trait à l'entretien personnel de la bénéficiaire et ne couvrait pas les frais de recherche. Le montant de le subside correspondait aux salaires habituellement versés aux doctorantes ou assistantes de recherche. Durant la période considérée, seules les mères élevant seules leurs enfants pouvaient prétendre à une prise en charge des frais de garde des enfants³.

Les candidates devaient notamment présenter une description de leur projet de recherche et expliquer les éléments ayant fait obstacle à leur carrière. La sélection des bénéficiaires se faisait en deux temps, avec, in fine, une acceptation d'environ 30% des demandes.

¹ Marie Heim-Vögtlin (1845-1916) fut la première femme médecin suisse

² Il s'agit là de l'offre de participation de 1994. Les formulations varient quelque peu d'une année à l'autre mais le sens reste à peu près le même.

³ Des changements sont entrés en vigueur en 2003. Les candidates peuvent demander des subsides de deux ans avec possibilité de prolonger de deux années supplémentaires. Les scientifiques de toutes les disciplines peuvent participer au programme, mais dans les sciences sociales et humaines, seules les doctorantes y ont droit (pas les post-docs). Les candidates peuvent prétendre à des allocations de frais de garde des enfants correspondant au montant effectivement payé. En cas de naissance, elles bénéficient d'un congé payé de quatre mois. Autre nouveauté : les candidates peuvent demander une contribution aux coûts occasionnés par la participation à un congrès ou l'achat de matériel nécessaire à la recherche. La limite d'âge est supprimée. Outre fournir une place de travail, l'institution hôte doit encore faire connaître son éventuelle intention d'employer la bénéficiaire une fois que le subside a pris fin.

1.2 Objectif de l'évaluation et processus

Par le biais d'un questionnaire passé auprès des bénéficiaires des années 1991-2002, cette évaluation cherche à savoir où sont aujourd'hui ces femmes, quels postes elles occupent et quelles sont leurs activités et surtout, dans quelle mesure elles estiment aujourd'hui que le subside MHV a été utile pour leur développement professionnel et personnel.

Afin de répondre à ces questions, nous avons envoyé aux bénéficiaires un questionnaire à remplir par écrit. Pour recevoir le plus grand nombre possible de réponses, le questionnaire devait être clair et pouvoir être rempli en un temps relativement court.

Le questionnaire⁴ ainsi élaboré tient sur trois pages et comprend les parties suivantes :

1. Situation professionnelle et familiale actuelle (titre universitaire, état civil, enfants, activité, poste, taux d'occupation, contrat de travail) ;
2. Situation au moment du dépôt de la requête (diplôme, poste, taux d'occupation, motif de la requête, objectif personnel motivant la demande du subside) ;
3. Evaluation du subside (atteinte des objectifs, emploi subséquent, appréciation de l'utilité, propositions d'amélioration).

La plupart des questions sont des questions fermées comprenant toutefois toujours la possibilité d'ajouter des données ou des explications à côté des réponses possibles.

En accord avec le mandant et afin de limiter les frais d'impression et de port, le questionnaire a été envoyé par courrier électronique et pouvait aussi être rempli directement à l'ordinateur. Le questionnaire et la lettre d'accompagnement ont été traduits en français. Les personnes interrogées ont reçu le questionnaire dans la langue dans laquelle elles avaient fait leur demande.

Le FNS a mis à disposition une liste des noms avec les adresses des bénéficiaires lors du dépôt de leur requête, ainsi que d'autres renseignements (langue, institution de recherche hôte, co-requérant-e-s, durée et montant du subside, etc.). Il a d'abord fallu localiser les anciennes bénéficiaires au moyen de recherches sur Internet et d'un bottin téléphonique électronique. Le questionnaire a été envoyé mi-mai avec une lettre d'accompagnement les priant notamment de bien vouloir renvoyer le questionnaire rempli jusqu'à la fin du mois. Début juin, toutes les femmes qui n'avaient pas encore répondu reçurent un rappel par courrier électronique.

⁴ Voir annexe

1.3 Retour des questionnaires

La liste des récipiendaires du subsidé MHV entre 1991 et 2002 comprend 154 femmes⁵. Malgré des recherches intensives (Internet, bottin électronique, demande auprès des institutions hôtes ou des co-requérant-e-s, etc.), 37 femmes n'ont pu être localisées. En tout, 111 femmes ont été contactées par mail et 6 par courrier postal. 92 ont renvoyé le questionnaire rempli. Quatre ont déclaré avoir interrompu leur participation ou s'être retirées et avaient déjà (partiellement) rendu l'argent parce que leur situation avait tellement changé qu'elles ne pouvaient plus remplir les conditions. Deux ont invoqué le manque de temps (déménagement, nombreux voyages) et dix-neuf n'ont carrément pas réagi. C'est ainsi le 60% de toutes les participantes au programme durant les années considérées qui a collaboré à l'enquête. Le retour du questionnaire par celles qui l'ont effectivement reçu atteint presque 80%, ce qu'on peut considérer comme un taux très élevé. Le fait que ces femmes se sentent d'une certaine manière redevables envers le FNS qui leur avait accordé de l'argent joue certainement un rôle. Mais le taux élevé de retour constitue aussi une certaine garantie pour la représentativité des réponses par rapport à l'ensemble des bénéficiaires durant la période considérée.

Total des bénéficiaires 1991-2002	154	100.0%	
Non localisables	37	24.0%	
Destinataires	117	76.0%	100.0%
Interruption du programme	4	2.6%	3.4%
Pas de réponse	19	12.3%	16.2%
Pas le temps	2	1.3%	1.7%
Questionnaires utilisables/retour	92	59.7%	78.6%

Les femmes que nous n'avons pas réussi à localiser sont pour une part des étrangères, vraisemblablement rentrées au pays ou séjournant dans un autre pays, et pour l'autre part des Suissesses qui ont déménagé à l'étranger.

Sur l'ensemble des bénéficiaires de programme, on compte 64 étrangères et 90 Suissesses, ce qui correspond à un taux de 41.6% d'étrangères. Ont répondu au questionnaire : 41 étrangères (44.6%) et 51 Suissesses. Le taux de réponse des étrangères est ainsi un peu plus élevé (64%) que celui des Suissesses (56.7%).

Sur les 92 femmes qui ont répondu, 37 avaient déposé leur requête auprès de la Division II (mathématiques, sciences naturelles et de l'ingénieur) et 55 auprès de la Division III (biologie et médecine). Le taux de retour des bénéficiaires de la Division II est de 68.5%, plus élevé que celui des bénéficiaires de la Division III (54.5%), qui sont donc légèrement sous-représentées.

⁵ Parmi elles se trouvent aussi quelques femmes dont le subsidé n'a véritablement commencé qu'en 2003 mais dont la requête avait été acceptée en 2002 selon le règlement de l'époque. Une femme, qui n'a commencé à bénéficier de le subsidé qu'en octobre 2004, n'a en revanche pas été incluse.

2. Les résultats

Les 92 femmes comprises dans cette évaluation ont reçu du programme MHV des sub-
sides pour une durée moyenne de 27 mois. La durée la plus courte était de deux mois
et la plus longue de 60 mois, prolongation comprise⁶.

2.1 Les conditions de vie actuelles des bénéficiaires interrogées

2.1.1 Titre universitaire

Titre universitaire	Nombre	Pourcentage
Licence/diplôme	8	8.7
Doctorat	78	84.8
Habilitation, professorat*	6	6.5
Total	92	100.0

*y compris professeure boursiers FNS et professeure-assistant

Environ 85% des femmes interrogées ont le titre de docteur, six femmes ont
l'habilitation et ont une chaire ou sont professeures-assistants ou professeures dans le
cadre du programme des professeurs boursiers du FNS. Seules huit femmes n'ont
qu'une licence ou un diplôme, dont trois se décrivent comme doctorantes lorsqu'elles
répondent à la question sur l'activité professionnelle (voir ci-dessous lettre c).

2.1.2 Situation familiale

Etat civil	Nombre	Pourcentage
Célibataire	3	3.3
Mariée	80	87.0
Divorcée	3	3.3
Veuve	2	2.2
En concubinage	2	2.2
Pas de réponse	2	2.2
Total	92	100.0

La très grande majorité des femmes (87%) est mariée, 96% ont des enfants. Les quatre
femmes sans enfants sont mariées et les trois femmes célibataires sont mères. Ainsi,
toutes les femmes qui ont répondu ont une famille, qu'il s'agisse d'un mari et/ou
d'enfants.

Enfants	Nombre de femmes	Pourcentage	Nombre d'enfants
Aucun	4	4.3	0
un enfant	23	25.0	23
deux enfants	39	42.4	78
trois enfants	22	23.9	66
quatre enfants	4	4.3	16
Total	92	100.0	183

⁶ Bien que depuis 1992 la durée maximale d'un subside, prolongation comprise, ne doive pas, dans la
règle, dépasser 36 mois, nombre de participantes ont bénéficié de le subside pendant plus de trois ans,
trois femmes ont même reçu des subsides pendant plus de 50 mois.

Les 92 femmes interrogées ont en tout 183 enfants. Au moment de l'enquête, l'une d'elles était enceinte, ce qui correspond exactement à une moyenne de deux enfants par femme. La plus grande partie des femmes a d'ailleurs deux enfants (42%), près d'un quart en a trois et quatre femmes en ont quatre.

Ces chiffres montrent que les bénéficiaires de programme MHV – du moins celles qui ont répondu au questionnaire – ne sont pas représentatives des femmes académiques en Suisse, dont on sait que le taux de fécondité est encore moins élevé que pour la moyenne des femmes. Les bénéficiaires de programme MHV représentent plutôt une tranche particulière de femmes pour lesquelles le programme est conçu.

Age du plus jeune enfant	Nombre de femmes	Pourcentage
moins de sept ans	30	32.6
scol. obligatoire	40	43.5
plus de 15 ans	17	18.5
pas de réponse	1	1.1
pas d'enfants	4	4.3
Total	92	100.0

Aujourd'hui, environ un tiers des femmes a des enfants d'âge préscolaire, la plus grande partie des répondantes ont leur enfant le plus jeune déjà à l'école et dix-sept femmes ont des enfants âgés de plus de quinze ans.

2.1.3 Situation actuelle sur le marché du travail

Situation sur le marché du travail		Nombre	Pourcentage
En poste à :	université/EPF	46	50.0
	HES	5	5.4
	autre employeur du secteur public	15	16.3
	économie privée	9	9.8
	fondation, institut spécialisé	7	7.6
Indépendante		6	6.5
Sans activité lucrative		4	4.3
Au chômage		2	2.2
En formation		1	1.1
Total*		95	103.3

*quelques femmes ont deux activités à temps partiel ou plus

En ce qui concerne l'activité professionnelle, le tableau est le suivant : sept femmes ne travaillent pas à l'extérieur du foyer, dont deux sont au chômage et une est en formation. Le reste (plus de 90%) exerce une activité professionnelle. La moitié est en poste à l'université ou dans une EPF, 5% seulement travaillent dans une HES ; on compte encore 16% des répondantes dans la fonction publique et quelque 18% dans l'économie privée, dans une fondation ou un institut spécialisé. Six femmes travaillent comme indépendantes dans leur propre cabinet (médical) ou dans un petit bureau (de consultation). Quelques femmes ont deux ou même plusieurs emplois à temps partiel, le plus souvent dans l'enseignement (hautes écoles, gymnases ou écoles professionnelles).

Taux d'activité	Nombre	Pourcentage
90-100% et plus	33	35.9
50-89%	48	52.2
5-49%	5	5.4
Sans activité lucrative	6	6.5
Total	92	100.0

La plupart des femmes (58%) déclarent travailler à temps partiel, mais celles qui travaillent à moins de 50% sont rares. De plus, 36% des répondantes ont un emploi à plein temps.

Nature de l'activité	Nombre	Pourcentage
Recherche et développement	52	56.5
Enseignement	3	3.3
Recherche et enseignement	15	16.3
Travail clinique	6	6.5
Administration	11	12.0
Conseil ou autres services	3	3.3
Journalisme /Communication	2	2.2
Sans activité lucrative	6	6.5
Total*	98	106.6

*Certaines ont donné plusieurs réponses

Sur les 98 activités déclarées, une bonne moitié s'exerce dans la recherche et le développement et 16% dans la recherche et l'enseignement. Trois femmes seulement déclarent exercer une activité exclusivement dans le domaine de l'enseignement ou de la formation. 12% des répondantes travaillent dans une administration, 6% sont (entre autres) actives dans la médecine clinique. Un petit nombre de femmes a encore mentionné les domaines du conseil, de la communication ou des services similaires.

Contrat de travail	Nombre	Pourcentage
à durée limitée	42	45.7
à durée indéterminée	37	40.2
pas de contrat (car indépendante ou sans activité lucrative)	13	14.1
Total	92	100.0

Sur les 79 femmes qui ont un contrat de travail, un peu plus de la moitié (42) a un contrat à durée limitée. La plupart de ces contrats se terminent cette année ou l'année prochaine, ceux qui s'étendent encore sur plusieurs années sont peu nombreux.

En résumé, la situation actuelle des anciennes bénéficiaires du subside MHV se décrit comme suit : il s'agit en grande majorité de femmes avec des obligations familiales, dont la plupart possèdent un titre de docteur, actives dans la recherche à mi-temps jusqu'à plein temps, plus rarement occupées dans l'enseignement ou des activités cliniques.

2.2 Situation au moment du dépôt de la requête

2.2.1 Titre universitaire

Titre lors de la requête	Nombre	Pourcentage
Licence/diplôme	17	18.5
Doctorat	75	81.5

Au moment du dépôt de la requête, plus de quatre cinquièmes des participantes avaient déjà un doctorat.

2.2.2 Situation sur le marché du travail

Taux d'activité	Nombre	Pourcentage
Sans activité lucrative	37	40.2
90-100%	28	30.4
50-89%	19	20.7
Moins de 50%	7	7.6
Pas d'indication	1	1.1
Total	92	100.0

Au moment de la demande, 40% des femmes n'avaient pas d'emploi, 30% avaient un poste à plein temps et le reste, environ 30%, travaillait à temps partiel. A ce moment là aussi, les femmes qui travaillaient à moins de 50% étaient rares.

La plupart des femmes qui exerçaient un emploi à l'époque de leur requête déclare avoir travaillé en tant que post-doc, assistante, collaboratrice scientifique ou dans des emplois similaires. Huit femmes avaient par ailleurs déjà des fonctions dirigeantes : cheffe de clinique, maître-assistante, directrice de projet, etc.

2.2.3 Situation familiale et motifs de la requête

Tâches familiales	Nombre	Pourcentage
Enfants de moins de 7 ans	67	72.8
Enfants d'âge scolaire	13	14.1
Autres tâches familiales	1	1.1
Pas de tâches familiales	11	12.0
Total	92	100.0

Pas loin de trois quarts des bénéficiaires de programme avaient, au moment du dépôt de la requête, des enfants de moins de sept ans. Une proportion de quinze pour cent avait des enfants plus grands ou d'autres tâches familiales (leurs parents). Onze femmes seulement déclarent ne pas avoir eu de tâches familiales de prise en charge d'autrui à cette époque.

Motif principal	Nombre	Pourcentage
Maternité/famille	49	53.3
Déménagement	15	16.3
Les deux ensemble	10	10.9
Autre motif	17	18.5
Pas d'indication	1	1.1
Total	92	100.0

Malgré la fréquence des tâches familiales, seulement 59 femmes (64%) nomment la maternité ou la famille comme motif de leur demande. Dix femmes invoquent en même temps la maternité et un déménagement. Quinze répondantes ont demandé le subside principalement pour cause de déménagement (généralement départ à l'étranger ou retour de l'étranger). Parmi les autres raisons invoquées par dix-sept femmes, on trouve surtout le désir de changer d'orientation, de revenir à la recherche, de poursuivre un projet déterminé de recherche qui ne pourrait pas être financé autrement et enfin des interruptions ou des restrictions liées à la maladie.

2.2.4 Objectifs de la participation au programme

Objectif personnel	Nombre	Pourcentage
Réinsertion	9	9.9
- en tant que doctorante	6	6.6
- en tant que post-doctorante	33	36.3
Poursuivre une recherche	32	35.2
Commencer une thèse	7	7.7
Terminer une thèse	4	4.4
Faire une habilitation	2	2.2
Commencer une habilitation	9	9.9
Terminer une habilitation	2	2.2
Autre motif	10	11.0
Total*	114	125.3

*Plusieurs femmes ont donné deux ou trois objectifs

Parmi les motifs personnels liés à la demande du subside, la réinsertion dans la recherche, notamment comme post-doc, ainsi que la poursuite d'une recherche déjà engagée figurent au premier plan. 18% voulaient travailler sur une thèse et près de 15% avaient en vue une habilitation. Huit femmes ont encore mentionné une réorientation dans un nouveau domaine de recherche ou la mise sur pied de leur propre groupe de recherche. Enfin, deux femmes évoquent comme objectif le fait de pouvoir travailler dans la recherche à temps partiel.

En résumé, la situation au moment de la requête se présente comme suit : la plupart des bénéficiaires avaient déjà un doctorat, elles étaient pour la plupart sans activité lucrative ou employées à temps partiel, avaient quasi toutes des tâches familiales, notamment des enfants d'âge préscolaire, et voulaient revenir à la recherche ou poursuivre une recherche déjà commencée. Rares sont celles qui mettaient au premier plan la poursuite d'une carrière académique classique menant au professorat.

2.3 Appréciation du programme

2.3.1 Réalisation des objectifs personnels

Réalisation des objectifs	Nombre	Pourcentage
Atteints	70	76.1
pas atteints	11	12.0
partiellement atteints	10	10.9
pas de réponse	1	1.1
Total	92	100.0

Une majorité écrasante de femmes juge positivement le programme MHV par rapport à la réalisation de leurs objectifs personnels : 76% ont pu atteindre complètement leur but, sans compter les 11% qui l'ont atteint partiellement. Onze femmes seulement déclarent ne pas avoir atteint leur objectif. Pour analyser cette situation, ou pour expliquer un objectif seulement partiellement atteint, trois femmes écrivent qu'elles n'ont pas réussi à combiner correctement la recherche et la maternité ou que d'autres enfants sont nés entre-temps. Plusieurs femmes se plaignent du fait que l'effet « promotion » n'est pas durable parce qu'une fois le subside terminée, elles n'ont plus eu de poste. Deux estiment la durée du subside trop courte pour pouvoir atteindre leur but. D'autres encore ont changé d'objectif en cours de route, ont déménagé ou sont tombées malades.

2.3.2 Emploi après le subside

Que se passe-t-il quand le subside est terminé ?

Emploi après le subside	Nombre	Pourcentage
Sans activité lucrative	13	14.1
Université/EPF	59	64.1
HES	3	3.3
Autres (secteur public)	8	8.7
Economie privée	6	6.5
Autres	6	6.5
Pas de réponse	4	4.3
Total*	99	107.5

* Certaines ont donné plusieurs réponses

Treize bénéficiaires n'avaient pas d'emploi une fois le subside MHV échu. Quatre n'ont pas répondu, dont trois parce que le subside court encore ou parce que l'argent a été rendu. 75 femmes écrivent qu'elles ont continué d'avoir une place de travail, mais pas forcément dans l'institution hôte. (En fait cette question – qui ne visait que la poursuite du travail dans l'institution hôte – a été mal comprise). Sept femmes font état de plusieurs employeurs. La plus grande partie des bénéficiaires travaillaient – ou poursuivaient leur travail – à l'université ou dans une EPF (64%). Les fonctionnaires dans d'autres institutions forment 9% des répondantes. Quelques femmes travaillent dans des hôpitaux, des instituts de recherche privés, des fondations ou encore en tant qu'indépendantes. Six femmes avaient un poste dans l'économie privée. Trois femmes exactement travaillaient dans une Haute école spécialisée, travail couplé avec une autre activité soit à l'université ou dans une EPF, soit dans l'économie privée. Quarante femmes écrivent qu'elles ont continué d'avoir une activité professionnelle jusqu'à aujourd'hui ou au moins cinq ans après la fin du subside. (Mais il faut faire remarquer

que plusieurs ont compris qu'on leur demandait si elles avaient continué d'avoir un emploi après le subside, indépendamment du fait qu'il s'agisse d'un seul ou de plusieurs employeurs). Une fois le subside échu, seize femmes avaient un emploi sur un ou deux ans et quatre femmes un poste pour moins d'une année. Nous ne pouvons donc pas dire de façon définitive combien de femmes ont continué d'être employées par l'institution hôte après le subside, ni combien de temps, parce que la question était formulée de façon trop imprécise.

Seules deux femmes font état d'une plus longue période sans emploi (plus de six mois), dont l'une, pour cause de maladie, n'était pas en état de travailler.

Pour expliquer pourquoi on n'a pas continué à les employer, cinq femmes invoquent le fait qu'il n'y avait pas de poste pour elles ou que le financement faisait défaut. Deux femmes déclarent qu'à ce moment là, elles étaient dans l'incapacité de travailler et deux autres déclarent avoir manqué de motivation ou en avoir changé. Deux femmes invoquent des raisons familiales (naissance ou déménagement) et trois disent avoir eu des problèmes pour concilier travail et famille. Une bénéficiaire se plaint, quant à elle, de ce que son supérieur ne l'a pas soutenue dans ses projets de carrière car il ne pouvait imaginer qu'une mère soit professeur d'université. Ainsi, en tout ce sont six femmes qui ont « trébuché » (du moins pour le moment) sur le problème de la conciliation entre d'un côté la famille et de l'autre le travail, la recherche ou la carrière académique.

2.3.3 Appréciation de l'utilité du programme

Utilité individuelle du programme	Nombre	Pourcentage
Utile	80	87.0
Inutile	7	7.6
pas clair	3	3.3
pas de réponse	2	2.2
Total	92	100.0

87% des femmes interrogées sont d'avis que le programme leur a personnellement été utile et qu'il les a aidées. Parmi elles se trouvent aussi celles qui n'ont pas pu réaliser leurs objectifs – ou qui ne les ont atteints que partiellement – ou encore celles qui n'ont pas eu d'emploi subséquent une fois le subside terminée. Pour celles-ci, l'utilité se traduit par exemple dans la possibilité de faire le point, une nouvelle orientation, l'occasion de récolter des expériences, de nouer des contacts ou de publier, autant d'atouts dont elles ont pu profiter par la suite. Sept répondantes seulement estiment que le subside ne leur a rien apporté. La plupart d'entre elles critiquent le fait qu'elles n'ont pas pu avancer ou qu'elles n'ont pas trouvé de place par la suite (voir aussi le tableau suivant).

Les raisons d'une évaluation positive	Nombre	Pourcentage
Objectif atteint	29	31.5
A permis la carrière académique ou l'emploi actuel	18	19.6
A permis de faire le point ou de se réorienter	9	9.8
A permis de mener ses propres recherches ou de faire de la recherche en tant qu'indépendante	6	6.5
A permis des expériences, contacts, publications	9	9.8
A permis de rester dans la recherche	3	3.3
A permis de travailler à temps partiel	2	2.2

Les raisons d'une évaluation négative		
Pas de poste/pas de développement de carrière	7	7.6
Pas de réponse	9	9.8
Total	92	100.0

Environ un tiers des bénéficiaires fondent tout simplement leur évaluation positive du programme sur le fait qu'elles ont pu atteindre leur objectif. Environ 20% indiquent que le programme leur a permis de développer une carrière académique ou d'obtenir le poste qu'elles occupent actuellement et pour encore 10%, ce sont leurs propres recherches ou le fait de rester dans la recherche qui figurent au premier plan. Deux femmes ont fondé leur évaluation positive sur le fait de pouvoir travailler à temps partiel.

Nature de l'utilité	Nombre	Pourcentage
Financement/salaire	9	9.8
Chance pour une nouvelle position/ un nouvel emploi	14	15.2
Indépendance/temps/liberté	10	10.9
Reconnaissance/référence	5	5.4
Qualification/nouvelle expérience	16	17.4
Travail à temps partiel/temps de travail flexible	6	6.5
Autres	3	3.3
Pas de réponse	29	31.5
Total	92	100.0

Environ un tiers des femmes interrogées considèrent inutile la question concernant la manière dont le programme MHV leur a été utile pour leur développement professionnel et n'y répondent donc pas car elles estiment que cela va de soi (financement de l'entretien durant la période de le subside ?) ou qu'elles ont déjà répondu. Un autre tiers met en avant les qualifications et expériences gagnées grâce à le subside, ainsi que les chances d'une nouvelle position ou d'un nouvel emploi. Il est intéressant de noter que dix femmes mettent l'accent sur l'indépendance et la liberté que leur a procurées le programme MHV et que six répondantes placent au premier plan le travail à temps partiel ou la flexibilité des horaires. Un petit nombre valorise d'abord la reconnaissance et la confiance en soi qu'elles ont gagnées grâce au travail de recherche que leur a permis le subside.

2.4 Propositions d'amélioration

A la question de savoir si l'on pourrait améliorer le programme, quelques femmes répondent que tout va très bien et qu'elles sont reconnaissantes au FNS de son appui. Environ la moitié ne répond pas à la question et quarante font des propositions : prolongation ou flexibilisation de la durée du subside (par exemple avec la possibilité d'avoir des interruptions, treize mentions), meilleur ancrage dans l'institution hôte (douze mentions) qui devrait être contrainte à une participation financière ou à une garantie d'emploi de la bénéficiaire à la fin du subside ou encore à un bon accompagnement professionnel pendant le subside. Cinq femmes auraient souhaité un subside plus élevé, notamment pour couvrir les frais de garde d'une part et le matériel ou d'autres coûts occasionnés par la recherche d'autre part. Le FNS devrait déployer une meilleure stratégie de communication (cinq mentions) : il faudrait mieux faire connaître et reconnaître le programme dans les universités et aussi plus mettre les participantes

en réseau. Quatre femmes proposent ou du moins soulèvent la question de savoir si le programme MHV ne devrait pas s'ouvrir aux hommes qui ont des tâches familiales. Enfin deux répondantes trouvent qu'il faudrait élargir le recrutement des participantes en l'ouvrant aux femmes qui sont hors institution.

Propositions d'amélioration	Nombre de mentions
Durée plus longue, plus flexible	13
Meilleur ancrage dans l'institution hôte	12
Ouverture aux hommes	4
Amélioration de la communication, mise en réseau	5
Augmentation du subside	5
Elargissement du recrutement	2

Les autres propositions ne se référant pas au programme MHV lui-même sont les suivantes :

- création en Suisse de plus de postes à temps partiel et de possibilités de bourses
- amélioration des conditions générales des mères (et des pères) avec congé maternité et congé parental
- mise en garde des femmes sur le risque de sortir du monde de la recherche à cause de la famille car la réinsertion est très difficile
- meilleure préparation des étudiantes aux difficultés de la vie professionnelle.

2.4.1 Offres supplémentaires de promotion des femmes

Seules douze femmes indiquent avoir profité d'autres possibilités de promotion des femmes. Elles ont cité les programmes de mentoring et des programmes internes aux universités. Quelques-unes ont en outre reçu un subside pour les femmes participant à des congrès ou encore ont été accompagnées et encouragées individuellement par d'autres femmes.

Autres offres de promotion des femmes	Nombre	Pourcentage
Aucune offre supplémentaire	79	85.9
Mentoring	3	3.3
Programmes spéciaux des universités	4	4.3
Participation aux congrès	2	2.2
Autres, promotion individuelle	3	3.3
Pas de réponse	1	1.1
Total	92	100.0

2.4.2 Remarques

Rares sont les répondantes qui ont noté quelque chose dans la rubrique « Remarques » du questionnaire. Il s'agit le plus souvent de louanges ou de témoignages de reconnaissance pour le programme MHV. Quelques bénéficiaires mentionnent le fait que le programme MHV a été pour elles l'unique possibilité à l'époque d'aller plus loin ou de réaliser leurs plans. D'autres relativisent l'importance de le subside : une femme écrit que le fait d'avoir trouvé une place dans une crèche a constitué la meilleure mesure d'encouragement. Une autre insiste sur l'importance du soutien que lui a donné son mari. Une troisième regrette qu'il y ait généralement trop peu de possibilités de promotion des femmes, les offres ne concernant que la réinsertion et les futures professeures

sans qu'il existe de programmes intermédiaires. Une répondante annexe un article qu'elle a écrit sur la situation des femmes entre famille et carrière scientifique et une autre souhaite recevoir les résultats de l'enquête.

Pour résumer, nous constatons que les bénéficiaires interrogées du programme MHV jugent fondamentalement celui-ci très positif. Trois quarts des répondantes ont grâce à lui pu réaliser leur but et même 87% estiment qu'il a contribué à leur développement professionnel. Grâce à cet subside, la très grande majorité des participantes a pu (re)prendre pied dans la recherche ou mener à bien un projet de recherche propre, forgeant ainsi de meilleures chances d'insertion sur le marché du travail. La participation au programme s'est aussi révélée utile pour les femmes qui n'ont pas pu réaliser leurs objectifs dans la mesure où elles ont pu se positionner clairement sur leur cheminement professionnel. Rares sont les cas où les bénéficiaires n'ont pas pu résoudre les problèmes de conciliation travail/famille ou qui n'ont pas réussi développer une perspective professionnelle à plus long terme. Ces échecs ne sont cependant que rarement attribués au programme lui-même et à ses conditions-cadre ; la plupart du temps ce sont des circonstances personnelles ou liées à l'environnement de travail qui sont rendues responsables de l'échec. Les propositions d'amélioration apportées par les répondantes touchent essentiellement des lacunes qui ont été comblées lors de la réorganisation du programme MHV en 2003.⁷

2.5 Conditions et critères pour la réussite du programme

Grâce à une exploitation détaillée des résultats et à des comparaisons entre différents sous-groupes de répondantes, nous pouvons encore examiner dans quelles conditions le programme a plus ou moins de succès.

2.5.1 Durée du subside

Il faut répondre non à la question de savoir si un subside plus long rendrait le programme plus efficace par rapport à un subside plus court.

	Total	Programme pas utile	Programme partiellement utile	Objectif non atteint	Objectif partiellement atteint
Plus court (jusqu'à 24 mois)	47	2	0	5	3
Plus long (au-delà de 24 mois)	45	5	2	6	6

Les bénéficiaires dont le subside a duré plus de deux ans trouvent même plus souvent le programme inutile ou indiquent n'avoir par atteint – ou partiellement atteint – leur but. Sans doute faut-il mettre cela en relation avec le fait que les femmes qui demandent un subside plus court ont souvent des plans très concrets et n'ont parfois besoin d'argent que pour faire le pont entre deux activités ou pour terminer un projet.

Même parmi les dix-huit femmes qui ont bénéficié d'un subside pendant plus de trois ans, quatre n'ont pas atteint leur objectif et trois que partiellement.

⁷ Voir note en bas de page 1, page 3

2.5.2 Titre universitaire

Pour les huit femmes qui aujourd'hui encore n'ont pas acquis de doctorat, le programme a-t-il été un échec ? Sept d'entre elles voulaient effectivement commencer une thèse et une désirait simplement se réinsérer sur le marché du travail. L'une des sept a interrompu le programme parce que le retour prévu de l'étranger n'a pas eu lieu. Pour une autre, le programme n'est pas terminé. Deux femmes indiquent qu'elles n'ont pas pu atteindre leur objectif (faire une thèse), l'une parce qu'elle n'a pas trouvé de poste à temps partiel, l'autre parce que d'autres enfants sont nés entre-temps. Les quatre femmes restantes considèrent que leur but (commencer une thèse ou réintégrer la vie active) a été atteint. En tout, six femmes sur les huit estiment que le programme les a aidées, une femme déclare le programme partiellement utile et une ne peut pas répondre (pour cause d'interruption). Il est ainsi vraisemblable qu'une partie de ces huit femmes fasse encore effectivement une thèse. On ne peut donc parler véritablement d'échec que pour deux ou trois femmes.

2.5.3 Nature de l'objectif

Certains objectifs placés dans les subsides MHV sont-ils plus atteignables que d'autres ?

Pour répondre à cette question, nous avons essayé, sur la base des réponses aux questions ouvertes et des remarques, de déterminer, pour chacun des objectifs évoqués, s'il avait été atteint, partiellement atteint ou pas atteint. Nous avons pu nous déterminer sur 104 des 114 buts mentionnés.

Objectif personnel	Mentions	Non atteint		Partiellement atteint		Complètement atteint	
	Nombre	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Réinsertion	44	6	13.6	4	9.1	34	77.3
Poursuivre une recherche	29	3	10.3	2	6.9	24	82.8
Faire une thèse/habilitation	21	4	19.0	2	9.5	15	71.4
Autre objectif	10		0.0	1	10.0	9	90.0
Total	104	13	12.5	9	8.7	82	78.8

Il apparaît que les femmes qui poursuivent un travail de recherche et celles qui désirent s'investir dans un nouveau terrain de recherche (ce qui se cache le plus souvent sous « autre objectif ») sont celles qui atteignent le plus leur but. Les objectifs les plus difficiles à réaliser sont de toute évidence ceux qui dépendent directement d'un aboutissement académique (thèse ou habilitation). A ce propos, il est intéressant de remarquer que ce n'est pas en soi le fait de terminer un travail qui est en cause, mais plus plutôt l'amorce du travail en question. Cinq femmes voulaient, grâce au subside MHV, terminer leur thèse ou leur habilitation et toutes considèrent leur objectif réalisé. Treize femmes ont posé comme but de commencer une thèse ou une habilitation et trois d'entre elles ne l'ont pas réalisé ou seulement partiellement.

Ici aussi la règle semble jouer : plus l'objectif est concret et plus le projet est avancé, meilleures sont les chances de réalisation.

3. Résumé

On peut considérer que le programme MHV, tel qu'il a été organisé et mis en œuvre durant les années 1991-2002, est un programme efficace par rapport à la promotion de femmes scientifiques qui ont des tâches familiales. Ce programme comble une lacune en ce sens qu'il offre à des femmes qui, pour différentes raisons, n'ont pas une trajectoire de carrière rectiligne, la possibilité de réaliser un projet concret de recherche et, par là, leur donne l'occasion d'améliorer leurs chances par rapport à une perspective professionnelle dans la recherche.

La très grande majorité des 92 bénéficiaires de programme interrogées juge ce programme positif. Grâce à lui, presque toutes ont pu, malgré des circonstances souvent difficiles, poursuivre un projet déjà commencé, prendre un nouveau départ ou se réorienter et améliorer leurs qualifications scientifiques. Le fait que le programme tienne compte de la diversité des carrières professionnelles de femmes qui ne trouvent pas de place dans les filières classiques de promotion joue ici un rôle capital, dans la mesure où il laisse, dans les limites d'un cadre donné, passablement de liberté aux participantes pour organiser la prochaine étape de leur carrière. La large palette d'objectifs évoqués par les participantes témoigne de cette flexibilité, de même que la diversité des affirmations sur la façon dont le programme a contribué à la réalisation de ces buts.

Pour les quelques bénéficiaires (7 à 12%) qui estiment que le subside ne leur a pas été utile, autrement dit qu'il n'a pas contribué à réaliser leurs objectifs, ce n'est la plupart du temps pas seulement l'organisation du programme qui est en cause. Souvent, c'était le fait de circonstances personnelles ou de conditions défavorables dans leur environnement professionnel. Les bénéficiaires ont néanmoins relevé certaines insuffisances du programme, dont la plupart ont été comblées entre-temps.

Comme nous l'avons vu, la flexibilité du programme est importante pour son efficacité car il permet à des femmes dans différentes situations d'avancer d'un pas dans un cheminement de carrière pas toujours très conventionnel. Il faudrait maintenir cette flexibilité voire la renforcer là où c'est possible, par exemple par rapport à la durée du subside ou aux possibilités d'interruption du subside. L'autre mesure pouvant – et devant – apporter des améliorations, comme l'ont souhaité les répondantes, est celle d'un meilleur ancrage du programme MHV dans les hautes écoles et les instituts de recherche. Le FNS devrait renforcer sa stratégie d'information et de communication pour améliorer la réceptivité au programme chez le corps professoral et les directions d'instituts de recherche. Parallèlement, il faudrait aussi viser une plus grande implication des institutions hôtes (accompagnement, possibilités d'engagement, etc.).

4. Annexes

[email d'accompagnement]

Chères anciennes du Programme Marie Heim-Vögtlin,

Il y a quelques années, vous avez été bénéficiaires d'un subside dans le cadre du Programme Marie Heim-Vögtlin (MHV). Comme le Fonds national suisse souhaite maintenant procéder à l'évaluation de ce programme, il m'a chargée de faire une enquête, auprès des femmes ayant participé au programme entre 1991 et 2002, sur l'utilité du subside MHV pour le développement de leur carrière professionnelle.

Un questionnaire figure en annexe; il contient des questions sur votre situation actuelle, sur votre situation lorsque vous avez envoyé une requête pour l'obtention d'un subside MHV et sur votre appréciation du programme. Je vous saurais gré de bien vouloir prendre quelques minutes afin de répondre soigneusement à ces questions. Vos indications seront bien entendu traitées de manière confidentielle, et votre anonymat préservé – notamment vis-à-vis du mandataire de l'évaluation.

Veillez me renvoyer jusqu'au 31 mai 2005 le questionnaire dûment rempli. Si vous avez des questions concernant l'évaluation, n'hésitez pas à prendre contact avec moi par e-mail ou par téléphone.

En vous remerciant de votre collaboration et en vous souhaitant une bonne continuation dans votre activité professionnelle, je vous prie d'agréer, Chères anciennes du Programme MHV, mes salutations les meilleures.

Katharina Belser

Questionnaire relatif à l'évaluation du programme Marie Heim-Vögtlin

A. Questions sur votre situation actuelle

1. Nom: _____ **Prénom:** _____

(Vos indications sont traitées confidentiellement.)

2. Titre universitaire: _____

3. Etat civil:

Célibataire

Mariée

Divorcée

Veuve

En concubinage

4. Avez-vous des enfants?

Oui

Non

Nombre d'enfants: _____ Age des enfants: _____

5. Quelle est votre activité / fonction actuelle?

6. Etes-vous

Employée Où?

Université / EPF

Haute école spécialisée

Autre employeur du secteur public

Économie privée

Autre, veuillez préciser

Indépendante

Sans activité lucrative?

7. Où situeriez-vous votre activité principale?

Recherche

Enseignement

Les deux

Autre, veuillez préciser: _____

8. Quel est votre taux d'occupation? _____ %

9. Êtes-vous au bénéfice d'un contrat à durée illimitée ?

Oui

Non, limité jusqu'au

Remarques: _____

B. Questions sur votre situation lors du dépôt de votre requête pour un subside MHV

1. De quel diplôme disposiez-vous lorsque vous avez déposé votre requête?

Licence / Diplôme Doctorat

Autre, veuillez préciser : _____

2. Aviez-vous un poste/une activité?

Oui Non

Taux d'occupation? _____ %

Où? _____ En tant que? _____

3. Aviez-vous des charges de famille?

Oui, des enfants Nombre d'enfants: _____

Age des enfants: _____

Autres devoirs, veuillez préciser: _____

Non

4. Quelle est la cause principale qui vous a décidée à déposer une requête?

Maternité / Famille

Changement de domicile pour suivre le partenaire

Autre, veuillez préciser: _____

5. Quel objectif personnel recherchez-vous grâce au subside MHV?

Retour à la vie active dans la recherche après interruption

en tant que doctorante

en tant que post-doc.

Continuer un travail de recherche commencé

Thèse

début

fin

Habilitation

début

fin

Autre, veuillez préciser: _____

Remarques complémentaires sur la situation d'alors _____

Impressum

Editeur

Fonds national suisse
de la recherche scientifique
Wildhainweg 3, CP 8232
CH-3001 Berne
Téléphone: +41 (0)31 308 22 22
Téléfax: +41 (0)31 305 29 78
E-Mail: mhv@snf.ch
www.snf.ch

Sur mandat de

la Commission du FNS pour l'égalité

Rédaction et production

Susanne Matuschek (direction de projet)
Helen Jaisli (Graphisme et production)

Auteure de l'étude

Katharina Belser, Duvin

Traduction

Martine Chaponnière, Genève

Impression

Imprimerie St-Canisius, Fribourg

Papier

Couverture: Presto Silk, léger mat blanc, 170 g/m²
Contenu: Presto Silk, léger mat blanc, 135 g/m²

Tirage

500 ex. en allemand / 300 ex. en français

© Mars 2006

Fonds national suisse, Berne