

Kathrin Zippel

L'internationalisation comme critère d'excellence

Traduit de l'anglais par Hélène Windish

En tant que sociologue, je considère que le monde académique est une institution traversée par des rapports de pouvoir et des inégalités, notamment de classe, de genre et de race, qui modèlent ses normes, ses valeurs, ses règles et ses pratiques [Acker, 2006 ; Ray, 2019]. Dans cette controverse qui s'interroge sur la capacité de critères standardisés et quantitatifs d'évaluation scientifique à ouvrir des opportunités aux femmes, je souhaite plus particulièrement me pencher sur le critère de l'internationalisation, sa construction sociale et son application en pratique¹.

Définir l'« international » : une notion vague et implicitement située

Les réformes néolibérales de l'enseignement supérieur et de la recherche depuis vingt ans ont été menées dans un contexte d'internationalisation où les (meilleures) institutions rivalisent désormais au-delà des frontières nationales. Les indicateurs d'internationalisation apparaissent dans les classements des universités pour signaler leur compétitivité à l'échelle mondiale et donc leur place dans « l'économie de la connaissance » globalisée. Certains pays et environnements institutionnels ont par ailleurs ajouté des critères pour mesurer l'excellence au niveau international de leur personnel, parmi lesquels : la mobilité géographique, les communications lors de congrès, les publications dans des revues, les collaborations, les prix ou encore la réputation.

Pourtant, la définition du terme « international » reste souvent vague en raison de la stratification implicite des pays. L'idéalisation de la science et des universités situées aux États-Unis comme référence absolue [Zippel, 2017] donne à croire que l'excellence « internationale » est synonyme d'expériences de recherche et de collaborations au sein d'institutions états-uniennes. Avant le Brexit, le Royaume-Uni était également un pôle d'attraction pour les universitaires européens en début de carrière afin de prouver qu'elles et ils menaient des activités en dehors de leur pays d'origine. Le classement international d'une institution ou encore la notoriété de la personne à la tête d'un laboratoire (Prix Nobel, Médaille Fields, etc.) peuvent aussi être des signaux d'excellence sans que ces éléments ne soient matériellement

¹ Je remercie Laura Eigenmann pour son aide et la richesse de ses commentaires et suggestions.

situés à « l'étranger ». Même si ce critère a l'apparence de l'objectivité, en pratique son imprécision lui nuit.

Les expériences de recherche à l'étranger peuvent potentiellement être une « force libératrice » source de créativité et d'accélération de carrière. Cela permet à certaines femmes en sciences dures d'échapper temporairement au sexisme et au racisme de leur milieu de travail, de contourner les réseaux potentiellement excluants dans leur pays d'origine, et de devenir reconnues et légitimes par leurs réputation et réseaux construits aux États-Unis [Zippel, 2017]. En travaillant à l'étranger, ces femmes sont perçues par leurs collègues davantage comme des universitaires étatsuniens que comme des femmes, et ce phénomène est similaire pour les hommes racisés. La « nationalité académique » (le pays de l'institution de rattachement d'origine) s'avère ici plus importante que la nationalité de la personne, sa race ou même son genre – la position dominante des États-Unis dans le champ scientifique au niveau global offrant ce que j'ai appelé un « edu. bonus » à celles et ceux formé-es ou rattaché-es à des institutions académiques étatsuniennes.

Les normes « internationales » sont biaisées par la classe et le genre

Cependant, un problème clé des critères standardisés et quantitatifs à l'aune desquels « l'excellence » et le mérite sont mesurés est qu'ils comportent des biais de genre et de classe [Zippel, 2017]. Lorsque ces systèmes de mesure sont appliqués sans ménagement à certaines populations, comme les femmes et les groupes sous-représentés, ils participent à les marginaliser. En effet, le modèle hégémonique d'excellence scientifique incluant désormais « l'international » est susceptible de perpétuer les inégalités de genre. Il est implicitement pensé pour un homme hétérosexuel pour qui être ultramobile tout au long de sa carrière est possible, car ses responsabilités de travail et de *care* sont déplaçables ou peuvent être déléguées à d'autres. Idéalement, son épouse – qui le soutient dans sa carrière – le suit au gré de ses pérégrinations.

De plus, le critère « international » est plus facilement atteignable pour celles et ceux qui viennent d'une famille aisée, qui ont par exemple déjà réalisé pendant leur enfance des séjours linguistiques et des voyages culturels et éducatifs à l'étranger, et maîtrisent l'anglais. Dans la plupart des pays européens, les nouvelles normes d'internationalisation des carrières universitaires se concentrent sur la mobilité et les activités réalisées pendant la période postdoctorale, qui peut durer de cinq à dix ans, voire plus. Auparavant, l'idéal pour un ou une scientifique était d'avoir passé au moins une « année à l'étranger », avec une immersion totale dans une langue, une culture et un système universitaire différents.

On supposait ainsi que les personnes pouvaient simplement mettre entre parenthèses leur vie personnelle dans un pays pour s'installer dans un autre, dont elles devaient revenir avec une disposition cosmopolite et un solide réseau international, à même de soutenir des collaborations de recherche futures.

Avec la managérialisation et la néolibéralisation des universités et des écoles dans le supérieur, les débuts de carrière universitaire sont désormais caractérisés par la précarité, avec des contrats courts et une faible sécurité de l'emploi, d'autant que les femmes sont plus susceptibles d'être recrutées sur un poste à temps partiel et à durée déterminée que d'être titularisées [Herschberg, Benschop et Van den Brink, 2018]. C'est particulièrement le cas en Allemagne, pays où je suis professeure d'université après trente ans de carrière aux États-Unis. Les bourses ou les opportunités de contrats à l'étranger ne garantissent généralement pas la sécurité de l'emploi au retour. Ainsi, la personne doit prendre à sa charge les coûts et les risques de revenir dans son pays d'origine après un séjour à l'étranger et trouver seule un poste en adéquation avec son parcours [Tzanakou et Henderson, 2021]. Ainsi, être en mesure de « se permettre » d'avoir des activités de recherche internationale révèle un biais de classe qui se renforce dans le milieu académique.

Les barrières de verre compliquent l'insertion des femmes dans les activités scientifiques internationales

Les différentes enquêtes que j'ai réalisées sur le sujet montrent que les collaborations internationales et la mobilité à l'étranger dans l'enseignement supérieur et la recherche sont un défi pour toutes et tous. Un départ à l'international requiert *a minima* beaucoup de travail et d'énergie, mais aussi souvent des ressources personnelles, financières en particulier, qui sont rarement prises en charge par les institutions. Mais les femmes rencontrent dans ce processus ce que j'appelle des « barrières de verre », définies comme des obstacles culturels et structurels invisibles et genrés à l'échelle internationale, qui se rajoutent au « plafond de verre » au sein d'une institution donnée. Ces barrières compliquent encore plus l'insertion des femmes dans des collaborations de recherche internationales [Uhly, Visser, Zippel, 2017 ; Zippel, 2019].

La pandémie liée au Covid-19 a révélé que les femmes universitaires continuent d'assumer la responsabilité principale du travail de « care » dans leur famille et leur communauté, si bien que les voyages internationaux, même dans le cadre de la participation à un congrès afin d'établir des liens avec de futures équipes d'accueil et de lancer des collaborations potentielles, sont plus difficiles. Certaines femmes

ont la chance d'être en couple avec une personne « déplaçable » ou de bénéficier du soutien de parents et de proches lorsqu'elles cherchent à partir à l'étranger, et sont également en mesure de prendre en charge des frais supplémentaires, comme une assurance maladie pour leur famille. Néanmoins, les organismes de financement, les institutions d'accueil ou encore les lois sur l'immigration ne sont généralement pas favorables à la recherche d'emploi du ou de la conjointe ou aux coûts liés aux personnes à charge, qu'il s'agisse des enfants ou d'autres parents.

Les attentes internationales placent la barre encore plus haut

Ainsi, l'internationalisation illustre la manière dont un « nouveau » critère soi-disant objectif est introduit, déplaçant plus haut la barre des normes d'excellence et devient de fait un critère de discrimination indirecte selon Louise Ackers [2008]. Si les activités locales et nationales étaient jugées suffisantes auparavant, c'est à présent à l'échelle *internationale* que se situent les attentes pour les travaux de recherche, la participation à des congrès, les collaborations, les publications et même la réputation. Bref, ce critère est susceptible en même temps d'amplifier les inégalités intersectionnelles de genre, de classe et de race, et de créer de nouvelles opportunités réservées aux seules femmes privilégiées en capacité de se conformer à ces attentes !

Il me semble donc urgent de proposer une notion d'excellence scientifique durable et inclusive, notamment sur ce critère de l'internationalisation. L'idéal d'une mobilité à l'étranger illimitée pour les universitaires (« il en faut toujours plus ») commence déjà à être remise en question, notamment en raison de préoccupations liées au changement climatique et à l'impact carbone des trajets en avion. Qu'entend-on par activités « internationales » ? La communauté universitaire mondiale pourrait trouver d'autres moyens d'aider les académiques en début de carrière à se créer des réseaux au-delà des frontières et à lancer des coopérations sans avoir à quitter leur pays et leur emploi, en risquant de perdre ce dernier. La mise en place de congrès internationaux en format hybride, de séjours de plus courte durée, de programmes d'échanges institutionnels bien dotés, d'accueil de collègues étrangers, etc. sont autant de possibilités. Pour les séjours plus longs, le soutien institutionnel pour la ou le conjoint (éventuellement universitaire), les parents ou les proches s'avère essentiel pour l'obtention d'un visa. Les établissements devraient également couvrir l'intégralité des coûts du séjour pour l'ensemble de la famille afin de rendre plus égalitaire l'accès aux activités universitaires internationales pour toutes et tous, quel que soit leur profil.

BIBLIOGRAPHIE

ACKER Joan, 2006, « Inequality regimes: Gender, class and race in organizations », *Gender & Society*, n° 20, p. 441-464.

ACKERS Louise, 2008, « Internationalisation, Mobility and Metrics: A New Form of Indirect Discrimination ? », *Minerva*, n° 46, p. 411-435.

HERSCHBERG Channah, Yvonne BENSCHOP et Marieke VAN DEN BRINK, 2018, « The peril of potential: Gender practices in the recruitment and selection of early career researchers », in Anna-Lisa MURGIA, Barbara POGGIO (dir.), *Gender and precarious research careers. A comparative analysis*, Londres, Routledge, p. 111-142.

RAY Victor, 2019, « A theory of racialized organizations », *American Sociological Review*, vol. 84, n° 1, p. 26-53.

TZANAKOU Charikleia et Emily F. HENDERSON, 2021, « Stuck and sticky in mobile academia: reconfiguring the im/mobility binary », *Higher Education*, n° 82, p. 685-693.

UHLY Katrina, Laura VISSER et Kathrin ZIPPEL, 2017, « Gendered Patterns in International Research Collaborations in Academia », *Studies in Higher Education*, vol. 42, n° 4, p. 760-782.

ZIPPEL Kathrin, 2017, *Women in global science: Advancing academic careers through international collaboration*, Stanford, Stanford University Press.

ZIPPEL Kathrin, 2019, « Gendered Images of International Research Collaboration », *Gender, Work & Organization*, vol. 26, n° 12, p. 1794-1805.