

UNIVERSITE ABDERRAHMANE MIRA DE BEJAIA



Faculté des Sciences Economiques, Commerciales et des sciences de Gestion

Département des Sciences Economiques

MEMOIRE

MASTER EN SCIENCES ECONOMIQUES

Spécialité : Economie Quantitative

INTITULE

Effet de la maternité sur les performances des femmes dans le secteur de
la recherche : Cas de l'Université de Béjaïa

Préparé par :

Mlle Djitteye Hawa

Dirigé par :

Dr. RAFIKA ZIDAT

Date de soutenance : 19/06/2025

Jury :

Président : Dr. BOUZNIT MOHAMMED

Examineur : Dr. MEHIDI KAHINA

Rapporteur : Dr. RAFIKA ZIDAT

Remerciements

J'adresse mes vifs remerciements à Madame la promotrice ZIDAT RAFIKA pour l'encadrement de ce travail et pour ses orientations durant toute l'année, avec son savoir, sa patience, ses remarques, ses conseils, sa disponibilité et surtout pour sa confiance.

Mes remerciements s'adressent également aux enseignants et enseignantes des Sciences économiques et sociales de l'université de Béjaïa qui m'ont formé tout au long de mon parcours universitaire.

Enfin j'adresse mes chaleureux remerciements à toutes les personnes qui ont contribué de près et de loin à l'aboutissement de ce travail.

Dédicaces

Je dédie ce travail à mes chers parents.

À mon père, Feu Alhousseiny Djitteye, qui a toujours cru en moi. Son amour, sa sagesse et sa foi en mon avenir ont été une source inestimable de force et de motivation. Bien qu'il ne soit plus à mes côtés, sa mémoire, ses paroles et ses valeurs continuent de m'inspirer chaque jour. Que son âme repose en paix.

À ma chère mère, Diahara Chanda, une femme exceptionnelle, une vraie battante, dont le courage, la patience et le soutien indéfectible ont été essentiels à la réussite de mes études.

À mon frère Mahamane Djitteye et à mes sœurs Fatouma Djitteye et Kadidia Alhousseiny Djitteye, qui m'ont toujours entourée de leur amour et de leurs encouragements. Je vous suis profondément reconnaissante.

À mes oncles et tantes, qui m'ont accompagnée à différents moments de mon parcours, et dont les gestes de soutien ont été précieux.

À Monsieur Angel Rafael, pour sa présence bienveillante, ses encouragements constants et son soutien sans faille tout au long de mes études.

À ma famille de cœur, mes frères et sœurs : Sira Boula N'Diaye, Djoumawoye Atta dite Valérie Dia, Tima Diallo, Mariam Touré, Oumou Touré, Touma Haïdara, Mami Haïdara, Abaty Haïdara , Dramane Touré, Bibata Maiga , Ahmed Scott et mon fils Hamed BABA .
Merci pour votre affection, votre écoute et votre énergie.

Et en dernier lieu, je dédie ce travail à ma chère promotrice, Madame ZIDAT RAFIKA, pour sa disponibilité, ses conseils et sa confiance.

SOMMAIRE

Remerciements	ii
Dédicaces	iii
SOMMAIRE.....	iv
LISTE DES TABLES ET GRAPHES	v
LES ABBREVIATION	vi
INTRODUCTION GENERALE	7
CHAPITRE 1 : Recherche en Algérie : Place des femmes, maternité et production scientifique.....	9
Section 01: La recherche scientifique en Algérie	9
Section 02 : Les Enseignantes-chercheuses en Algérie : <i>présence, parcours et défis</i>	12
Section03: Revue de littérature : Genre, maternité et production scientifique	16
Chapitre 02 : Analyse unidimensionnelle de l'échantillon enquêté.....	23
Section 01 : Présentation de l'enquête et profil de l'échantillon	23
Section 02 : Description des caractéristiques de l'échantillon enquêté	25
CHAPITRE 3 : Analyse des correspondances multiples ACM	40
Section 01 : Présentation de l'analyse factorielle des correspondances multiples	40
Section 02 : application de l'ACM sur les données recueillies	43
CONCLUSION GENERALE	51
Bibliographie.....	57
Table de matière.....	58
Résumé.....	60

LISTE DES TABLES ET GRAPHES

Graphe 1: L'âge des répondantes	25
Graphe 2: Domaine de recherche	26
Graphe 3: Niveau académique	27
Graphe 4: Statut Matrimonial	27
Graphe 5: Niveau de satisfaction concernant l'efficacité de recherche pour les chercheuses célibataires	28
Graphe 6: Nombre d'enfants	28
Graphe 7: Âge à la naissance du premier enfant	29
Graphe 8: Congé de maternité pour chaque naissance	30
Graphe 9: Durée des congés de maternité	30
Graphe 10: Arrangements de travail flexibles pendant ou après la maternité	31
Graphe 11: Impact de la maternité sur la progression de carrière	31
Graphe 12: Changements dans les opportunités de financement après la maternité	32
Graphe 13: Différences dans l'implication dans les projets de recherche avant et après la maternité	32
Graphe 14: Satisfaction à l'égard des politiques institutionnelles sur le congé de maternité	33
Graphe 15: Accès à des services ou aides pour la garde d'enfants	33
Graphe 16: Disponibilité de programme de mentorat ou de soutien pour les chercheuses ayant des enfants dans votre institution	34
Graphe 17: Effet de la maternité sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle	35
Graphe 18: Stress accru liée à la gestion simultanée de la carrière et de la vie familiale	35
Graphe 19: Niveau de satisfaction concernant la situation professionnelle et personnelle	36
Graphe 20: Stratégies adoptées pour concilier maternité et carrière	36
Graphe 21: Soutien ou conseils reçus de collègues ou mentors pour concilier carrière et maternité	37
Graphe 22: Nécessité perçue d'initiatives de promotion de l'égalité des sexes dans la recherche scientifique	37
Graphe 23: Observation de l'efficacité des initiatives en faveur de l'égalité des sexes au sein de l'institution	38
Graphe 24: Graphique symétrique des variables et individus	45
Graphe 25: Graphique symétrique des variables	46
Graphe 26: Graphique symétrique des individus	46
Graphe 27: Graphique asymétrique des variables et individus	47

LES ABBREVIATION

ACP – Afrique, Caraïbes, Pacifique

ACM – Association for Computing Machinery

APS – Académie des Sciences Physiques ou African Physical

CDTA – Centre de Développement des Technologies Avancées

CNRST – Centre National pour la Recherche Scientifique et Technique

CREAD – Centre de Recherche en Économie Appliquée pour le Développement

EPST – Établissement Public à caractère Scientifique et Technologique

MCA – Millennium Challenge Account

MESRS – Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique

OCDE – Organisation de Coopération et de Développement Économiques

OMPI – Organisation Mondiale de la Propriété Intellectuelle

PIB – Produit Intérieur Brut

PRIMA – Partnership for Research and Innovation in the Mediterranean Area

SECG – Société d'Études et de Consultations en Gestion

TIC – Technologies de l'Information et de la Communication

UNESCO – Organisation des Nations Unies pour l'Éducation, la Science et la Culture

USTA – Université des Sciences et de la Technologie d'Oran – Mohamed-Boudiaf

INTRODUCTION GENERALE

La reconnaissance de l'égalité des genres dans la sphère académique et scientifique s'est progressivement affirmée comme un impératif éthique et un levier de performance pour les systèmes de recherche à l'échelle globale.

Parallèlement, l'expérience de la maternité, bien que fondamentale sur le plan individuel et sociétal, a été identifiée dans de nombreuses études comme un facteur potentiel d'inégalités dans les parcours professionnels des femmes, y compris dans le domaine exigeant de la recherche scientifique. Alors que la littérature internationale a exploré les complexités de l'articulation entre carrière scientifique et maternité, les spécificités contextuelles des systèmes d'enseignement supérieur et de recherche, notamment dans les pays en développement comme l'Algérie, nécessitent une attention particulière.

Notre recherche s'inscrit dans ce contexte et vise à examiner l'effet de la maternité sur la production scientifique des enseignantes-chercheuses au sein de deux facultés de l'Université de Béjaïa : la faculté des Sciences Économiques, Commerciales et des Sciences de Gestion (SECG) et la faculté des Sciences Sociales.

L'objectif principal est de mettre en lumière les dynamiques spécifiques à ce contexte institutionnel et territorial.

Dès lors, la question centrale qui guide **notre** étude est la suivante :

- ✓ **Quel est l'effet de la maternité sur la production scientifique des enseignantes-chercheuses de la faculté SECG et de la faculté des sciences sociales de l'Université de Béjaïa ?**

Bien que de nombreuses études aient exploré l'impact de la maternité sur la carrière des femmes dans divers secteurs, y compris l'enseignement supérieur et la recherche (voir Chapitre 1), peu de travaux se sont spécifiquement concentrés sur la réalité et les particularités du contexte algérien, et plus précisément au niveau de l'Université de Béjaïa. Cette spécificité confère à notre étude une contribution scientifique significative en enrichissant la littérature existante par une analyse ancrée dans un contexte institutionnel et territorial précis. Afin de

structurer notre investigation et de répondre à notre question de recherche, nous avons formulé les hypothèses suivantes :

Hypothèses de Recherche :

- ✓ **H1** : La maternité est associée à une diminution significative de la production scientifique (en termes de nombre de publications, de participation à des conférences, etc.) chez les enseignantes-chercheuses de la faculté SECG et de la faculté des sciences sociales de l'Université de Béjaïa.
- ✓ **H2** : L'effet de la maternité sur la production scientifique des enseignantes-chercheuses varie en fonction de certains facteurs tels que le nombre d'enfants, l'âge des enfants, le soutien institutionnel perçu et le soutien familial.
- ✓ **H3** : Il existe des stratégies d'adaptation mises en œuvre par les enseignantes-chercheuses mères pour maintenir ou retrouver leur niveau de production scientifique après la maternité.

Pour mener à bien cette recherche, nous avons adopté une approche méthodologique quantitative basée sur une enquête en ligne. Cette enquête a été diffusée via l'e-mail institutionnel des enseignantes-chercheuses des facultés SECG et des Sciences Sociales de l'Université de Béjaïa. La collecte de données a permis de recueillir **106 réponses**, offrant un aperçu significatif des expériences vécues.

Le déroulement de notre travail est structuré en trois chapitres. Le premier chapitre établit le cadre théorique et contextuel de la recherche, abordant la place des femmes dans la science en Algérie, l'impact de la maternité sur la carrière scientifique et la production scientifique.

Le deuxième chapitre présente une analyse unidimensionnelle de l'échantillon enquêté, décrivant les caractéristiques socio-démographiques et professionnelles des répondantes, ainsi que leurs réponses aux différentes questions relatives à la maternité et à la production scientifique.

Enfin, le troisième chapitre est consacré à l'analyse des données collectées à travers l'Analyse des Correspondances Multiples (ACM), afin d'identifier les associations significatives entre les variables liées à la maternité et à la production scientifique des enseignantes-chercheuses de l'Université de Béjaïa

Introduction:

Ce chapitre établit le cadre contextuel nécessaire à l'étude de l'impact de la maternité sur la production scientifique des enseignantes-chercheuses en Algérie. Il procède en trois étapes : premièrement, une analyse du système de recherche scientifique algérien dans son ensemble, explorant son organisation, ses défis et ses opportunités.

Deuxièmement, un examen approfondi de la place et des défis spécifiques rencontrés par les enseignantes-chercheuses au sein de ce système, mettant en lumière leur présence, leur parcours et les obstacles persistants à leur progression.

Troisièmement, une revue de la littérature théorique et empirique consacrée à l'intersection du genre, de la maternité et de la production scientifique, offrant un éclairage conceptuel et des résultats de recherche antérieurs pertinents. L'ensemble de ces analyses constitue le socle indispensable à l'investigation empirique qui sera menée dans le 3ème chapitre.

Section 01 : La recherche scientifique en Algérie

Cette première section a pour objectif de dresser un état des lieux exhaustif de la recherche scientifique en Algérie. Afin de contextualiser l'étude ultérieure sur l'impact de la maternité sur la production scientifique des enseignantes-chercheuses, il est primordial de comprendre la structure, l'évolution historique, les acteurs clés, ainsi que les défis et les opportunités qui caractérisent le paysage de la recherche dans le pays. Cette section explorera le cadre institutionnel et réglementaire, les mécanismes de financement, la production scientifique actuelle, les ressources humaines mobilisées, les enjeux de valorisation et de coopération internationale.

1-1. Évolution historique et cadre institutionnel de la recherche scientifique en Algérie

Depuis son indépendance en 1962, l'édification d'un système national de recherche scientifique a constitué un impératif stratégique pour l'Algérie, visant à établir une souveraineté scientifique et à soutenir les politiques de développement économique. La période des années 1960 et 1970 a été principalement marquée par un effort conséquent dans la formation universitaire, avec la création de nouvelles institutions d'enseignement supérieur, souvent grâce à des collaborations internationales (notamment française et soviétique).

Une structuration plus spécifique de la recherche autour d'institutions spécialisées a émergé à partir des années 1980. Cette décennie a vu la fondation de centres de recherche sectoriels

clés, tels que le **Centre de Recherche en Économie Appliquée pour le Développement (CREAD)** et le **Centre de Développement des Technologies Avancées (CDTA)**, tous deux établis en 1985. Le CREAD s'est affirmé comme une référence dans l'analyse des politiques publiques, tandis que le CDTA s'est orienté vers les technologies émergentes (électronique, énergie, TIC).

La promulgation de la **loi n° 98-11 du 22 août 1998** a représenté une étape réglementaire fondamentale, jetant les bases de l'organisation du système national de recherche scientifique et de développement technologique.

Selon les données du **Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique (MESRS, 2020)**, l'Algérie recensait **30 Établissements Publics à Caractère Scientifique et Technologique (EPST)** en 2020. Ces établissements couvrent un spectre disciplinaire étendu, allant des sciences sociales aux biotechnologies. En complément, plus de **1 500 laboratoires de recherche** sont intégrés au sein des universités, impliquant activement des enseignants-chercheurs et des doctorants dans la production de connaissances.

L'ensemble de ce dispositif institutionnel est placé sous la tutelle du MESRS, qui est responsable de l'élaboration des priorités nationales de recherche à travers des **programmes quadriennaux**. Ces programmes sont conçus en adéquation avec des enjeux nationaux majeurs tels que la sécurité alimentaire, l'énergie et la santé publique.

1-2. Défis liés au financement de la recherche scientifique

Le financement demeure un défi structurel majeur pour le système de recherche en Algérie. Les budgets alloués à la recherche scientifique sont régulièrement considérés comme insuffisants et caractérisés par une instabilité chronique. En 2021, les statistiques de l'**UNESCO (2021)** indiquaient que l'Algérie consacrait seulement **0,75 % de son Produit Intérieur Brut (PIB)** à la recherche, un taux inférieur à la moyenne africaine (0,84 %) et significativement en deçà de la moyenne mondiale (1,93 %).

Cette allocation budgétaire limitée engendre des répercussions significatives sur plusieurs aspects : un sous-équipement des infrastructures de recherche, des difficultés d'accès aux bases de données scientifiques internationales de référence (telles que Scopus, JSTOR, ScienceDirect), le blocage ou le ralentissement de projets de recherche appliquée, et une mobilité scientifique restreinte.

En guise de comparaison régionale, la Tunisie alloue environ 1 % de son PIB à la recherche, tandis que le Maroc atteint des niveaux similaires. Ces disparités en matière de financement contribuent en partie aux performances scientifiques plus visibles de ces nations dans les classements internationaux.

1-3. Analyse de la production scientifique algérienne

Malgré un contexte financier contraignant, la production scientifique algérienne a enregistré une progression notable depuis le début des années 2000. Selon les données du **Scimago Journal & Country Rank (2023)**, l'Algérie se positionnait au **56ème rang mondial** en termes de publications indexées, avec plus de **15 000 articles scientifiques** publiés dans des revues référencées internationalement.

Cependant, cette croissance quantitative masque plusieurs limitations qualitatives, notamment une hétérogénéité de la qualité des publications, la prédominance de la langue française comme langue de publication principale, et un taux de co-auteurisation internationale encore marginal.

L'analyse de la répartition disciplinaire des publications révèle une prédominance des sciences "dures" ou exactes (Sciences de l'ingénieur : 30 % ; Médecine et sciences de la santé : 18 % ; Sciences biologiques et de la vie : 14 %), avec une sous-représentation des sciences sociales et humaines (moins de 10 %). Ce déséquilibre reflète en partie les priorités nationales, mais souligne également un investissement potentiellement insuffisant dans les SHS.

1-4. Ressources humaines et formation doctorale dans la recherche

Le capital humain constitue un atout potentiel significatif pour le système de recherche algérien. En 2022, l'Algérie comptait environ **74 000 enseignants-chercheurs** au sein de l'enseignement supérieur, dont plus de la moitié étaient titulaires d'un doctorat (**MESRS, 2022**). Cette proportion est généralement conforme aux standards observés au niveau international.

Le nombre d'étudiants inscrits en doctorat a également connu une augmentation substantielle, atteignant près de **60 000 inscrits** dans les universités du pays en 2023. Néanmoins, plusieurs défis structurels compromettent la qualité de cette formation avancée, tels que des ratios d'encadrement élevés, un manque de suivi pédagogique personnalisé et une insertion professionnelle des docteurs potentiellement limitée. Selon le **Centre National de la**

Recherche Scientifique et Technologique (CNRST, 2021), seulement **8 % des doctorants soutiennent leur thèse dans les délais réglementaires**.

1-5. Défis de la valorisation de la recherche et de l'innovation

La valorisation des résultats de la recherche demeure un domaine faiblement développé en Algérie. Depuis 2015, les chercheurs algériens ont déposé moins de **100 brevets (Organisation Mondiale de la Propriété Intellectuelle - OMPI, 2023)**. À titre comparatif, le Maroc et l'Égypte enregistrent des dépôts de brevets annuels significativement plus élevés.

Plusieurs facteurs entravent la valorisation de la recherche en Algérie, notamment un cadre réglementaire potentiellement peu incitatif, une déconnexion relative entre le monde académique et le secteur productif, et l'insuffisance de structures intermédiaires.

1-6. Coopération internationale et mobilité des chercheurs

La coopération scientifique internationale est largement reconnue comme un catalyseur essentiel pour le progrès de la recherche. L'Algérie participe à divers programmes multilatéraux (Horizon Europe, PRIMA, Erasmus+). Cependant, la participation et les bénéfices de ces collaborations restent relativement modestes. Par exemple, dans le cadre du programme Horizon 2020, seulement 13 projets sur 1 200 financés impliquaient des institutions algériennes (**Commission européenne, 2020**). Plusieurs obstacles majeurs contribuent à cette situation, tels que le manque de financements locaux, des difficultés administratives et une présence encore limitée dans les réseaux scientifiques mondiaux. La mobilité des chercheurs algériens est également contrainte.

Section 02 : Les Enseignantes-chercheuses en Algérie : *présence, parcours et défis*

Dans cette présente section, nous nous focaliserons sur la place et le rôle spécifique des femmes au sein l'université. Cette section se propose, donc, d'analyser en profondeur la présence, la répartition par grade académique, l'engagement dans la recherche scientifique, les initiatives de reconnaissance et de promotion, ainsi que les défis persistants rencontrés par les enseignantes-chercheuses en Algérie. Comprendre ces dynamiques, éclairées par des données statistiques et des études spécifiques au contexte algérien et international.

2-1. Évolution et répartition numérique des enseignantes-chercheuses

L'université algérienne a connu une féminisation notable de son corps enseignant au cours des dernières décennies. En 2022, les femmes représentaient environ 42 % de l'effectif total des

enseignants, avec 27 000 femmes sur un total de 63 500 (**Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique - MESRS, 2022**). Cette proportion, qui marque une progression significative depuis les années 1990, reflète un élargissement de l'accès des femmes aux carrières académiques. Les données de l'**UNESCO (2021)** indiquent une présence féminine dans l'ensemble des disciplines, avec une surreprésentation dans les sciences humaines, les sciences sociales et les sciences naturelles (notamment la biologie et les sciences de la terre). Inversement, les domaines de l'ingénierie et des technologies demeurent à prédominance masculine, avec une représentation féminine inférieure à 20 % du personnel académique. Ces disparités disciplinaires sont un phénomène observé à l'échelle mondiale et sont souvent liées aux stéréotypes de genre et aux choix d'orientation dès l'enseignement secondaire (**Organisation de Coopération et de Développement Économiques - OCDE, 2016**).

2-2. Analyse de la répartition par grade académique :

L'analyse de la répartition par grade académique révèle une sous-représentation des femmes aux échelons supérieurs de la hiérarchie universitaire. L'étude de **Chellali (2022)**, menée au sein de l'Université d'Alger 2, met en lumière que seulement 17 % des professeurs titulaires sont des femmes. En contraste, elles constituent plus de 50 % des maîtres-assistants, signalant une forte concentration aux niveaux d'entrée de la carrière académique. Ce déséquilibre illustre la persistance du "plafond de verre", un concept largement documenté dans la littérature sur le genre et l'enseignement supérieur (**OCDE, 2016 ; European Commission, 2021**), qui décrit les obstacles invisibles mais réels entravant l'avancement des femmes vers les postes de direction et les grades les plus élevés. Plusieurs facteurs interdépendants contribuent à ce phénomène, notamment un accès potentiellement limité aux réseaux informels et aux opportunités de leadership (**Ibarra, Ely, & Kolb, 2013**), des biais implicites dans l'évaluation des performances académiques et du potentiel (**Moss-Racusin et al., 2012**), et les défis inhérents à la conciliation des responsabilités familiales et d'un engagement soutenu dans la recherche scientifique (**Hochschild & Machung, 1989**).

2-3. Engagement des enseignantes-chercheuses dans la recherche scientifique

Les données de l'**UNESCO (2021)** indiquent une participation significative des femmes dans la recherche scientifique en Algérie, représentant environ 47 % de l'ensemble des chercheurs, un chiffre supérieur aux moyennes mondiale (33 %) et régionale pour le monde arabe (39 %). Toutefois, cette présence numérique ne se traduit pas toujours par une visibilité

proportionnelle dans la production scientifique. Les chiffres rapportés suggèrent que moins de 30 % des publications algériennes indexées sur Scopus sont signées ou co-signées par des femmes. De plus, les chercheuses sont moins souvent à la tête de projets de recherche financés et déposent moins de brevets : en 2022, seulement 90 femmes ont déposé des brevets d'invention, représentant environ 28 % du total national (**MESRS, 2022**). Ces disparités peuvent être attribuées à des facteurs tels que des différences dans l'accès aux ressources de recherche, des opportunités de collaboration et de réseautage moins fréquentes pour les femmes (**Bozeman & Corley, 2004**), et potentiellement des biais dans l'attribution des financements et l'évaluation des projets (**Wennerås & Wold, 1997**).

2-4. Initiatives et promotions des femmes scientifiques

Diverses initiatives ont été mises en œuvre pour soutenir et promouvoir les femmes dans les sciences. Le programme "Jeunes Talents Maghreb – L'Oréal-UNESCO" (**L'Oréal-UNESCO, 2020**) attribue annuellement des bourses à des chercheuses prometteuses, reconnaissant leur potentiel et soutenant leurs travaux. L'initiative "Who's Who des femmes scientifiques au Maghreb", lancée par l'UNESCO (**2021**), vise à accroître la visibilité des parcours et des réalisations des chercheuses dans la région, offrant ainsi des modèles et encourageant les jeunes femmes à s'engager dans des carrières scientifiques. Au niveau institutionnel, des universités algériennes, à l'instar de l'USTHB (rapporté par **APS, 2023**), organisent des journées scientifiques dédiées aux femmes afin de valoriser leur contribution à la recherche et de créer des espaces d'échange et de mentorat. Ces actions, bien que positives, soulignent la reconnaissance du problème et la nécessité d'interventions ciblées pour favoriser l'égalité des genres dans la recherche.

2-5. Défis persistants entravant la progression des enseignantes-chercheuses

Malgré les avancées observées, les enseignantes-chercheuses en Algérie continuent de se heurter à des obstacles significatifs dans leur carrière académique et scientifique. Elles demeurent sous-représentées dans les instances décisionnelles telles que les conseils scientifiques, les jurys de thèse et les directions d'unité. Cette sous-représentation limite leur influence sur les politiques de recherche et les décisions institutionnelles (**Rosser, 2005**). L'accès au financement pour leurs projets de recherche reste souvent inégalitaire, potentiellement en raison de biais implicites présents dans les processus d'évaluation (**Chellali, 2022**) et d'un accès moins aisé aux réseaux de financement informels. La double charge des responsabilités professionnelles et familiales, exacerbée par des normes sociales

traditionnelles concernant la répartition du travail domestique (**Bianchi, Milkie, Sayer, & Robinson, 2000**), constitue un frein majeur à leur engagement soutenu dans la recherche et à leur progression de carrière. De plus, le manque de réseaux professionnels solides et de dispositifs de mentorat efficaces limite leurs opportunités de développement de carrière, d'acquisition de compétences et d'accès à des informations stratégiques (**Ragins & Kram, 2007**).

2-6. Perspectives pour l'égalité des genres dans la recherche

Afin de renforcer la place des femmes dans l'enseignement supérieur et la recherche en Algérie, plusieurs pistes d'amélioration peuvent être envisagées. L'adoption de mesures incitatives favorisant l'égalité dans les processus de recrutement et de promotion (**Shenhav-Keller, 2009**), l'instauration de quotas visant à assurer une représentation équilibrée dans les comités scientifiques (**Dahlerup & Freidenvall, 2005**), la mise en place de programmes de mentorat intergénérationnels structurés (**Johnson, 2007**), la création de fonds de recherche spécifiquement dédiés aux projets portés par des femmes, et l'assouplissement des parcours de carrière pour faciliter une meilleure articulation entre vie professionnelle et personnelle (**Williams, 2000**) sont autant de recommandations qui pourraient contribuer à lever les obstacles structurels et à renforcer significativement la participation pleine et entière des femmes à la production du savoir scientifique en Algérie. La mise en œuvre de politiques de soutien à la parentalité, telles que des crèches sur les campus et des aménagements d'horaires flexibles, pourrait également jouer un rôle crucial dans la réduction des inégalités de genre dans la recherche (**Grant, Kennelly, & Valian, 2004**).

Section 03 : Revue de littérature : Genre, maternité et production scientifique

Depuis les années 1970, un courant critique majeur a profondément transformé l'étude de la science, remettant en question sa supposée neutralité et universalité. Des penseuses pionnières telles que Sandra Harding, Donna Haraway, Evelyn Fox Keller, Londa Schiebinger, Hilary Rose, Helen Longino et Nancy Tuana ont démontré que la science est intrinsèquement liée à des contextes sociaux, des rapports de pouvoir et des biais structurels, notamment enracinés dans les dynamiques de genre. Leurs travaux fondateurs ont enrichi l'épistémologie en introduisant des concepts novateurs tels que les savoirs situés (**Haraway, 1988**), la théorie du point de vue (**Harding, 1986**), l'objectivité forte (**Harding, 1986**), et l'objectivité incarnée (**Haraway, 1988**). Cette section s'appuie sur ces fondations théoriques pour explorer de manière approfondie la littérature existante sur l'impact spécifique de la maternité sur la production scientifique des chercheuses, en reconnaissant l'intersectionnalité du genre avec cette expérience.

3-1. Fondements épistémologiques

Harding (**1986**) argumente que la position sociale des individus façonne inévitablement la production de savoirs. Elle postule que les femmes, en raison de leur marginalisation historique au sein des institutions scientifiques, possèdent un point de vue unique qui peut engendrer une critique perspicace de la science dominante. L'introduction du concept d'« objectivité forte » par Harding (**1986**) propose une approche qui, loin de nier la subjectivité, cherche à renforcer l'objectivité scientifique en intégrant rigoureusement les perspectives des groupes historiquement opprimés. Pour Harding, une véritable démocratisation de la science et une redéfinition des critères de scientificité sont nécessaires pour promouvoir la réflexivité, la transparence et la pluralité des perspectives.

Haraway (**1988**) critique radicalement la prétention de la science moderne à une objectivité universelle et détachée. Elle avance l'idée que tout savoir est intrinsèquement « situé », émergent d'un contexte spécifique, d'un corps particulier et d'une culture donnée. En opposition à l'idéal d'un chercheur neutre et désincarné, Haraway (**1988**) propose une objectivité « incarnée », où le chercheur reconnaît explicitement son implication active dans le processus de production du savoir. Cette perspective remet en cause le mythe du chercheur « de nulle part » et plaide pour une science responsable, dialogique et reconnaissant sa propre

partialité. Pour Haraway, l'objectivité ne réside pas dans l'absence de subjectivité, mais dans la reconnaissance lucide de ses propres limites et positions épistémiques.

Keller (1985) a exploré l'imprégnation des sciences modernes par des valeurs et des symboles traditionnellement associés au genre. Elle démontre comment des traits culturellement masculins – tels que le contrôle, la séparation sujet-objet, et la domination de la nature – sont historiquement valorisés au sein de la culture scientifique, tandis que des approches plus relationnelles, souvent associées au féminin, sont marginalisées. La critique de Keller (1985) des métaphores scientifiques telles que la « conquête » ou la « pénétration » de la nature révèle un imaginaire profondément masculinisé au cœur de la construction du savoir scientifique et de la perpétuation des hiérarchies de genre.

Dans son ouvrage *Has Feminism Changed Science?* (1999), Schiebinger analyse les effets de l'inclusion progressive des femmes dans les domaines scientifiques. Son analyse révèle que si la présence numérique des femmes a indéniablement augmenté, les normes épistémiques et les structures institutionnelles demeurent largement modelées par des perspectives masculines. Schiebinger (1999) souligne comment la recherche continue souvent d'ignorer des sujets cruciaux pour les femmes (tels que la santé reproductive ou la division sexuelle du travail) et maintient des formes de discrimination implicites. Elle plaide pour une transformation structurelle des sciences, où les questions de genre sont intégrées de manière transversale dans les contenus, les méthodologies et les institutions de recherche.

Rose (1994) propose une critique englobante des sciences occidentales et appelle à une transformation féministe radicale de leurs fondements. Elle défend une science engagée socialement, réflexive sur ses propres présupposés, et construite sur des relations humaines plutôt que sur la compétition individualiste. Pour Rose (1994), les savoirs scientifiques doivent impérativement intégrer l'expérience vécue, les émotions et les valeurs sociales. Elle rejette la dichotomie artificielle entre rigueur scientifique et engagement politique, affirmant qu'une science féministe peut être à la fois rigoureuse sur le plan épistémologique et profondément responsable sur le plan social. Sa contribution met en lumière l'imbrication complexe entre connaissance et pouvoir dans les pratiques de recherche.

Dans l'ouvrage collectif *Feminism and Science* (1989), Tuana et Longino analysent la production scientifique comme un processus fondamentalement social et intersubjectif. Longino (1990) développe une conception du savoir ancrée dans la critique partagée et la

validation collective au sein de communautés épistémiques. Elle met en évidence comment les biais de genre peuvent subtilement influencer les hypothèses de recherche, les choix méthodologiques et l'interprétation des données. Tuana (1992), quant à elle, explore les implications éthiques et politiques de l'épistémologie féministe, appelant à une transformation des structures de production du savoir pour une science plus juste et équitable. Elles insistent conjointement sur la nécessité d'un pluralisme méthodologique et épistémique pour édifier une science plus inclusive et représentative.

3-2. Impact de la maternité sur la productivité scientifique :

La productivité scientifique, souvent quantifiée par le volume de publications, a été l'objet de nombreuses études cherchant à évaluer l'impact de la maternité sur la carrière des chercheuses. Des études quantitatives ont fréquemment mis en évidence une diminution transitoire du rendement publicationnel chez les chercheuses suite à la naissance d'un enfant, avec une baisse estimée entre 20 et 30 % à court terme (Cech & Blair-Loy, 2019 ; Leslie et al., 2022). Cette régression est généralement attribuée à une réallocation significative du temps vers les responsabilités parentales, à la fatigue post-partum et aux inévitables interruptions de carrière liées aux congés de maternité. Cependant, des analyses longitudinales ont montré que cette baisse de productivité n'est pas systématiquement durable. Une proportion significative de chercheuses parvient à retrouver, voire à dépasser, leur niveau de productivité antérieur à moyen et long terme (Wolfinger, Mason & Goulden, 2008 ; Ceci et al., 2014). Ces études soulignent l'importance de considérer la trajectoire de carrière sur le long terme plutôt que de se focaliser uniquement sur les indicateurs de productivité à court terme.

Dans le contexte spécifique des sciences sociales, où les projets de recherche s'étendent souvent sur des cycles pluriannuels, les défis posés par la maternité peuvent être particulièrement accentués en termes de continuité et de gestion du temps. Les stratégies d'adaptation développées par les chercheuses incluent une gestion du temps plus rigoureuse, la délégation de tâches techniques lorsque possible, et une collaboration accrue avec des collègues (O'Laughlin & Bischoff, 2005 ; Saltee, 2012). De nombreuses publications mettent en lumière le rôle crucial du soutien institutionnel, notamment à travers des programmes de retour de congé parental bien structurés et des politiques de prolongation du délai pour la titularisation ("tenure clock extension") (Mason & Goulden, 2004 ; Jaggi et al., 2009). Ces politiques reconnaissent les contraintes temporelles spécifiques auxquelles sont

confrontées les chercheuses mères et visent à atténuer les désavantages potentiels en termes d'avancement de carrière.

Une avenue prometteuse pour la recherche future réside dans l'examen de l'impact de la maternité non seulement sur la quantité, mais également sur la qualité de la production scientifique. Cela impliquerait l'analyse d'indicateurs plus nuancés tels que l'indice h, le facteur d'impact des revues dans lesquelles les chercheuses publient, et le rayonnement de leurs contributions théoriques au sein de leur domaine (**Hirsch, 2005**). Des recherches récentes explorent également l'influence potentielle de la maternité sur les thématiques de recherche choisies, les méthodologies employées, ou encore l'accessibilité à des projets interdisciplinaires de plus grande envergure (**Hunter & Leahey, 2010 ; Huppertz et al., 2019**). Ces études suggèrent que l'expérience de la maternité pourrait potentiellement enrichir la perspective des chercheuses et influencer l'orientation de leurs travaux.

3-3. Défis en termes d'avancement de carrière pour les chercheuses mères

La progression de carrière dans le monde académique tend à être plus lente pour les femmes, et cet effet est souvent exacerbé par les conséquences indirectes de la maternité (**Ceci et al., 2014 ; National Academies of Sciences, Engineering, and Medicine, 2020**). Les congés de maternité, bien que nécessaires pour la santé et le bien-être de la mère et de l'enfant, peuvent engendrer des retards dans les évaluations pour la titularisation ou l'accès à des postes de direction, en raison des interruptions de la trajectoire professionnelle et des critères d'évaluation souvent basés sur une productivité linéaire. Des études révèlent également que les chercheuses mères peuvent être perçues, parfois inconsciemment, comme moins engagées dans leur carrière scientifique, ce qui peut influencer négativement les décisions de recrutement ou de promotion (**Correll, Benard, & Paik, 2007 ; Williams, Crittenden, & Heenan, 2016**). Ces perceptions peuvent être alimentées par des stéréotypes de genre persistants concernant les rôles parentaux.

L'absence de dispositifs de mentorat spécifiquement adaptés aux besoins des chercheuses mères, combinée à des contraintes de mobilité géographique (souvent rendues plus complexes par les responsabilités familiales), constitue un autre obstacle significatif à leur avancement de carrière (**Babcock & Laschever, 2003 ; Ward & Wolf-Wendel, 2004**). Le contexte disciplinaire joue également un rôle important, car l'interaction entre le genre, la parentalité et les normes spécifiques de chaque domaine académique peut entraîner des variations

considérables dans les expériences et les défis rencontrés (**Misra, Lundquist, Holmes, & Agiomavritis, 2012**). Cette hétérogénéité souligne la nécessité d'adopter une approche comparative plus fine entre les sous-domaines scientifiques.

3-4. Conciliation travail-famille et le rôle crucial du soutien institutionnel

Les chercheuses en sciences sociales, comme dans d'autres disciplines, sont confrontées à la nécessité de jongler entre des exigences académiques souvent élevées et leurs obligations familiales. Le recours au télétravail, la flexibilité des horaires de travail et les aménagements de la charge d'enseignement sont des leviers importants qui peuvent aider à maintenir leur implication professionnelle et à concilier les différentes sphères de leur vie (**Hill, Hawkins, Ferris, & Weitzman, 2008 ; Kossek, Pichler, Bodner, & Hammer, 2011**). Certaines institutions académiques ont mis en place des politiques proactives de soutien à la parentalité, mais leur application et leur portée restent très variables selon les pays et les universités (**Heijstra, Steinhorsdottir, Einarsdottir, & Olafsson, 2017 ; Minello, 2020**).

Des comparaisons internationales ont clairement démontré que des politiques de congé de maternité généreuses et des services de garde d'enfants accessibles sur les campus universitaires ont un impact positif sur la rétention des femmes dans le milieu académique et sur leur productivité à long terme (**OECD, 2021 ; Gornick & Meyers, 2003**). Ces politiques permettent non seulement de préserver le capital humain et la productivité scientifique des chercheuses, mais aussi de réduire significativement les écarts de carrière liés au genre en reconnaissant et en soutenant les défis spécifiques liés à la maternité.

3-5. Perceptions et expériences subjectives des chercheuses mères

Les études qualitatives apportent un éclairage essentiel sur les perceptions et les expériences subjectives des chercheuses mères, révélant un sentiment fréquent de tension constante entre leur engagement professionnel et leurs responsabilités familiales (**Acker & Armenti, 2004 ; Sallee, 2012**). De nombreuses chercheuses expriment le besoin de "surperformer" dans leur travail académique afin de compenser les stéréotypes négatifs associés à la maternité dans le milieu professionnel. Cette pression auto-imposée ou perçue peut engendrer des niveaux élevés de stress, un risque accru de surmenage professionnel ("burnout"), et parfois une érosion de la confiance en leurs propres capacités professionnelles (**Tiedje, 2004 ; Lundquist, Misra, & Velasco, 2012**).

Le soutien émotionnel et pratique du partenaire et des réseaux familiaux ou amicaux est souvent cité par les chercheuses mères comme un facteur déterminant dans leur capacité à réussir la conciliation travail-famille (**Ward & Wolf-Wendel, 2016**). Toutefois, ces ressources personnelles, bien que cruciales, ne peuvent se substituer à des politiques structurelles et institutionnelles qui permettent une véritable équité et reconnaissance des défis spécifiques auxquels sont confrontées les chercheuses mères. Une meilleure reconnaissance institutionnelle de ces défis est donc fondamentale pour créer un environnement de travail plus inclusif et soutenir la pleine participation des femmes dans la recherche scientifique.

Conclusion:

Ce chapitre a posé les fondations contextuelles et théoriques essentielles à la compréhension de la problématique centrale de cette étude.

L'état des lieux du système de recherche scientifique en Algérie a révélé un secteur en développement, confronté à des défis structurels mais doté d'un potentiel significatif.

L'analyse spécifique de la situation des enseignantes-chercheuses a mis en évidence une présence croissante mais inégale, ainsi que des défis persistants liés au genre dans leur parcours et leur engagement scientifique.

Enfin, la revue de littérature a souligné l'importance des cadres théoriques féministes pour l'analyse des biais de genre dans la science et a synthétisé les connaissances actuelles sur l'impact complexe de la maternité sur la production scientifique des chercheuses.

Ces éléments convergent pour souligner la pertinence d'une investigation empirique ciblée sur l'expérience des enseignantes-chercheuses en Algérie, afin d'apporter des éclairages spécifiques à ce contexte et de contribuer à une meilleure compréhension des dynamiques à l'œu

Afin d'examiner l'impact spécifique de la maternité sur la **production scientifique** des enseignantes-chercheuses en sciences économiques et sociales de l'Université de Béjaïa, une enquête a été réalisée auprès de cette population. Ce chapitre constitue la première phase de l'analyse des données collectées. Il présentera une description de l'échantillon de répondantes et fournira une analyse statistique descriptive des variables mesurant leur production scientifique, en explorant potentiellement les variations observées en fonction de leur expérience de la maternité (nombre d'enfants, âge des enfants, etc.).

Section 01 : Présentation de l'enquête et profil de l'échantillon

Cette première section a pour objectif de contextualiser l'étude en présentant l'enquête menée auprès des enseignantes-chercheuses en sciences économiques et sociales de l'Université de Béjaïa.

1-1. Contexte et objectifs de l'enquête :

L'étude de l'impact de la maternité sur la carrière des femmes, et plus spécifiquement sur leur production scientifique dans le domaine de l'enseignement supérieur et de la recherche, a suscité un intérêt croissant au sein de la littérature académique internationale. Plusieurs travaux soulignent les défis spécifiques rencontrés par les femmes chercheuses lorsqu'elles concilient leurs responsabilités familiales et les exigences d'une carrière souvent compétitive et nécessitant un investissement temporel important.

Ces défis peuvent se manifester par des interruptions de carrière, une diminution du temps consacré à la recherche, des difficultés à participer à des conférences ou à collaborer, et potentiellement, un impact sur leur rythme et leur niveau de production scientifique.

Comprendre les facteurs qui peuvent influencer le parcours professionnel des enseignantes-chercheuses, notamment la maternité, est crucial pour identifier les éventuels obstacles et proposer des mesures visant à favoriser un environnement de travail équitable et propice à l'épanouissement professionnel de toutes et de tous. Peu d'études se sont spécifiquement penchées sur cette thématique au sein du contexte universitaire algérien, ce qui souligne la pertinence et la nécessité de cette recherche.

CHAPITRE 2: Analyse unidimensionnelle de l'échantillon enquête

A cet effet nous avons élaborer un questionnaire constitué de 23 questions à savoir :

- L'Âge
- Le Domaine de recherche
- Niveau académique
- Statut Matrimonial
- Niveau de satisfaction concernant l'efficacité de recherche pour les chercheuses célibataires
- Nombre d'enfants
- Âge au premier enfant
- Congé de maternité pour chaque naissance
- Durée des congés de maternité
- Arrangements de travail flexibles pendant ou après la maternité
- Impact de la maternité sur la progression de carrière
- Changements dans les opportunités de financement après la maternité
- Différences dans l'implication dans les projets de recherche avant et après la maternité
- Satisfaction à l'égard des politiques institutionnelles sue le congé de maternité
- Accès à des services ou aides pour la garde d'enfants
- Disponibilité de programme de mentorat ou de soutien pour les chercheuses ayant des enfants dans votre institution
- Effet de la maternité sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle
- Stress accru liée à la gestion simultanée de la carrière et de la vie familiale
- Niveau de satisfaction concernant la situation professionnelle et personnelle
- Stratégies adoptées pour concilier maternité et carrière
- Soutien ou conseils reçus de collègues ou mentors pour concilier carrière et maternité
- Nécessité perçue d'initiatives de promotion de l'égalité des sexes dans la recherche scientifique

- Observation de l'efficacité des initiatives en faveur de l'égalité des sexes au sein de l'institution

1-2. La population cible de l'enquête :

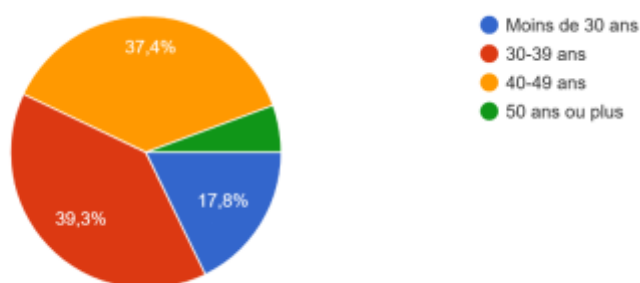
La population cible de cette enquête est constituée de l'ensemble des enseignantes-chercheuses (maîtres-assistantes, maîtres de conférences, professeurs...) statutaires et exerçant leurs fonctions au sein de la faculté de sciences économiques et des sciences sociales de l'Université de Béjaïa au moment de la collecte des données. Ce choix de cibler spécifiquement cette catégorie professionnelle et cette institution permet d'obtenir des données contextuellement pertinentes et de mieux appréhender les réalités locales.

Section 02 : Description des caractéristiques de l'échantillon enquêté

Cette section présente une analyse descriptive des principales caractéristiques de l'échantillon des **106** enseignantes-chercheuses ayant participé à notre enquête à l'Université de Béjaïa. À travers une série de graphiques illustrant d'abord le volet démographique, domaine de recherche, leur niveau académique, leur situation matrimoniale et le nombre d'enfants. Par la suite nous nous intéresserons au volet scientifique. Autrement dit, nous évoquerons la description des réponses liée à l'effet de la maternité sur la production scientifique

2-1. le volet démographique, domaine de recherche, leur niveau académique, leur situation matrimoniale et le nombre d'enfants :

Graphe 1: L'âge des répondantes



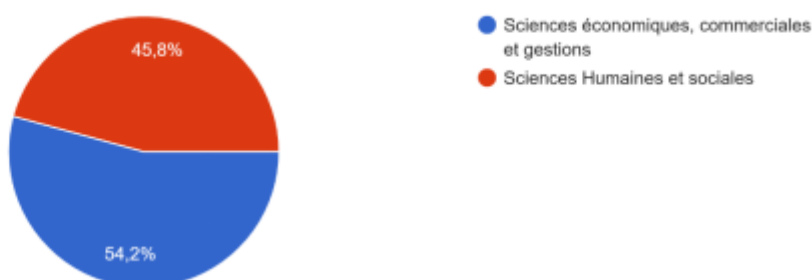
Source : établi par l'auteur sur la base des données de l'enquête

Le graphique circulaire révèle que la majorité des enseignantes-chercheuses ayant répondu à l'enquête se situent dans les tranches d'âge de 30 à 49 ans. Plus précisément, le groupe des 30-

39 ans représente la plus grande proportion avec 39,25% (42 répondantes), suivi de près par celui des 40-49 ans avec 37,38% (40 répondantes). Les répondantes de moins de 30 ans constituent une part plus modeste de l'échantillon (17,76%, soit 19 répondantes), tandis que celles âgées de 50 ans ou plus sont les moins représentées (5,61%, soit 6 répondantes).

La concentration des répondantes dans les tranches d'âge de 30 à 49 ans (76,63% du total) suggère que l'échantillon est principalement composé d'enseignantes-chercheuses en pleine phase active de leur carrière académique. Cette période coïncide souvent avec des responsabilités familiales accrues, rendant potentiellement plus pertinent l'étude de la conciliation entre maternité et activité de recherche. La plus faible représentation des jeunes chercheuses pourrait refléter une phase d'insertion professionnelle, tandis que la minorité des chercheuses plus âgées pourrait indiquer une évolution de carrière ou une autre étape de leur parcours.

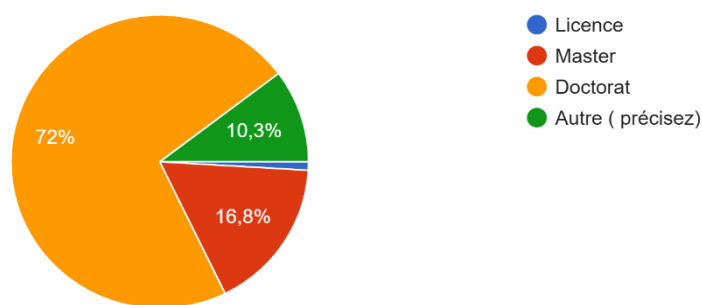
Graphe 2: Domaine de recherche



Source : établi par l'auteur sur la base des données de l'enquête

Le graphique sectoriel illustre la répartition des répondantes selon leur domaine de recherche principal. Une légère majorité (54,2%) des participantes indiquent appartenir au domaine des Sciences économiques, commerciales et de gestion. Les 45,8% restantes exercent dans le domaine des Sciences humaines et sociales. Cette répartition relativement équilibrée entre les deux grands domaines disciplinaires au sein des sciences économiques et sociales à l'Université de Béjaïa sera prise en compte dans l'analyse ultérieure.

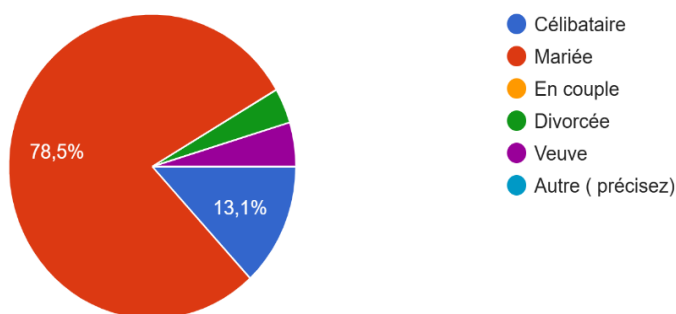
Graphe 3: Niveau académique



Source : établi par l'autre sur la base des données de l'enquête

L'analyse du niveau académique des répondantes révèle une forte proportion de chercheuses ayant atteint un niveau doctoral. La majorité des participantes sont soit doctorantes ou titulaires d'un doctorat, suivies par celles possédant un Master. Les titulaires d'une Licence et les autres niveaux représentent une minorité au sein de l'échantillon. Ce niveau de qualification élevé suggère une population engagée dans la recherche et potentiellement soumise aux exigences de publication et de contribution scientifique associées à leur grade.

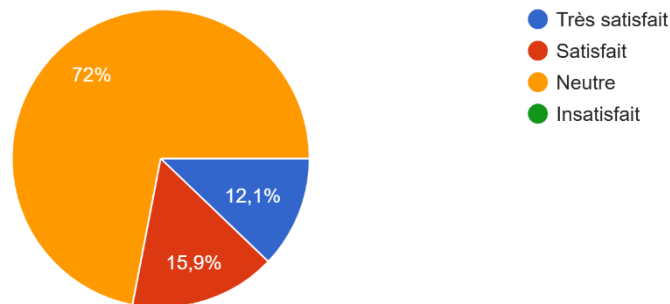
Graphe 4: Statut Matrimonial



Source : établi par l'autre sur la base des données de l'enquête

La grande majorité des enseignantes-chercheuses ayant répondu à l'enquête (78,5%) sont mariées. Les célibataires représentent une proportion plus faible (13,08%), tandis que les femmes divorcées et veuves constituent une minorité très limitée. Cette prédominance du statut marital pourrait effectivement influencer l'expérience de la maternité et son articulation avec la vie professionnelle.

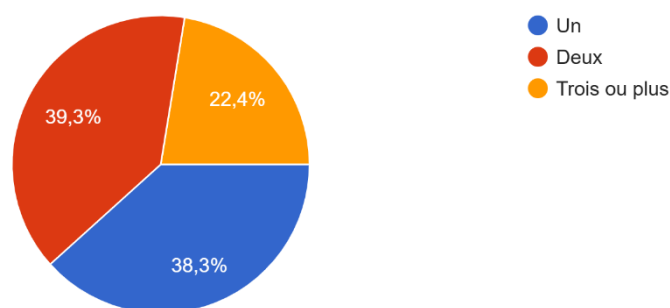
Graphe 5: Niveau de satisfaction concernant l'efficacité de recherche pour les chercheuses célibataires



Source : établi par l'autre sur la base des données de l'enquête

Parmi les enseignantes-chercheuses célibataires, une majorité significative (71,96%) se positionne comme neutre quant à l'efficacité de leur recherche. Une minorité se déclare satisfaite (15,89%) ou très satisfaite (12,15%). L'absence de répondantes se disant insatisfaites pourrait indiquer un certain niveau d'adaptation ou des attentes différentes concernant leur productivité scientifique en l'absence de responsabilités familiales directes liées à la maternité. Il est important de noter que cette question ne concerne qu'une petite partie de l'échantillon global.

Graphe 6: Nombre d'enfants



Source : établi par l'autre sur la base des données de l'enquête

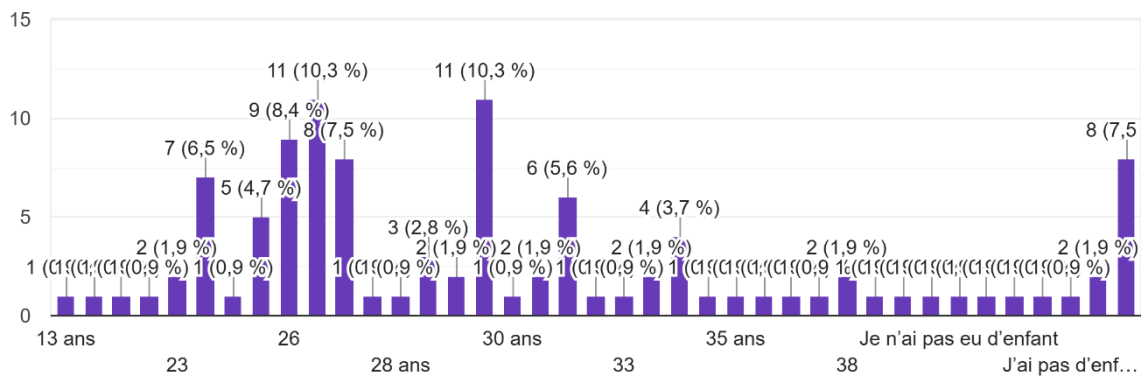
La répartition du nombre d'enfants parmi les répondantes révèle une concentration autour des familles de taille moyenne. Une proportion importante a deux enfants (39,25%), suivie de près par celles ayant un enfant (38,32%). Les familles avec trois enfants ou plus représentent

une part moins importante (22,43%). Cette distribution du nombre d'enfants permettra d'analyser plus finement l'impact potentiel de la charge familiale sur la production scientifique des enseignantes-chercheuses.

2-2. le volet scientifique

Ci-dessus la description des réponses lié à l'aspect scientifique

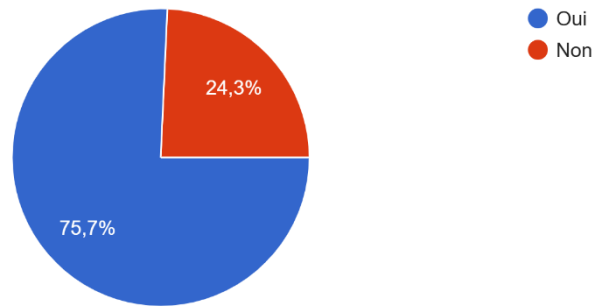
Graph 7: Âge à la naissance du premier enfant



Source : établi par l'autre sur la base des données de l'enquête

Les réponses concernant l'âge à la naissance du premier enfant sont variées, avec plusieurs enseignantes-chercheuses mentionnant des âges tels que 28, 34 et 35 ans. Il est également important de noter qu'une partie de l'échantillon a déclaré ne pas avoir d'enfant. L'observation d'un âge de la première maternité plutôt tardif au sein de cet échantillon pourrait effectivement être corrélée avec des profils de femmes ayant poursuivi de longues études et établi une carrière professionnelle avant de fonder une famille.

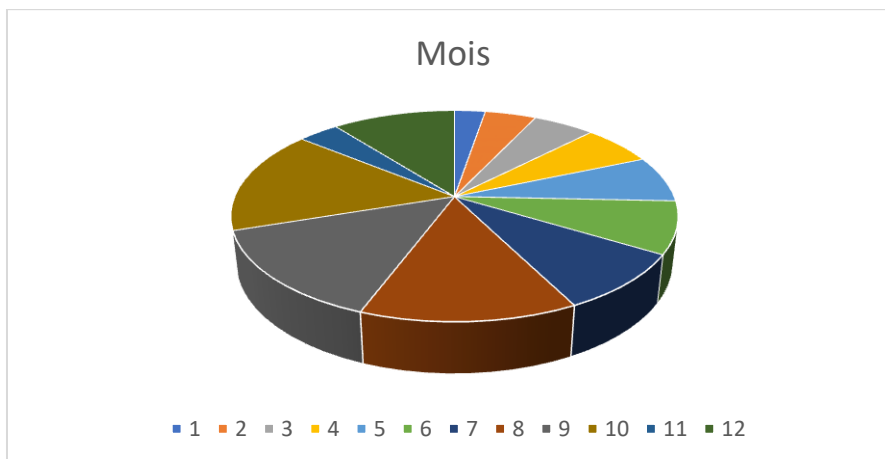
Graphe 8: Congé de maternité pour chaque naissance



Source : établi par l'autre sur la base des données de l'enquête

La grande majorité des répondantes (75,7%) indiquent avoir bénéficié d'un congé de maternité pour chaque naissance. Cependant, une proportion non négligeable (24,3%) déclare ne pas en avoir systématiquement bénéficié. Cette différence pourrait refléter des variations dans le statut professionnel, le type de contrat ou des périodes où les politiques de congé de maternité étaient différentes ou moins accessibles.

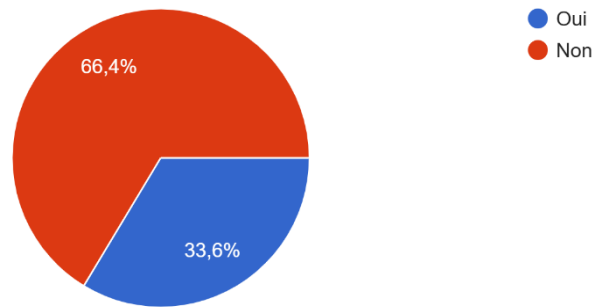
Graphe 9: Durée des congés de maternité



Source : établi par l'autre sur la base des données de l'enquête

Les durées totales des congés de maternité mentionnées par les répondantes sont variables, avec des exemples tels que 6 mois, 12 mois et 16 mois. Cette hétérogénéité peut s'expliquer par divers facteurs, notamment les réglementations nationales en matière de congé de maternité, les politiques spécifiques de l'établissement universitaire, ou les choix individuels des femmes concernant la durée de leur absence.

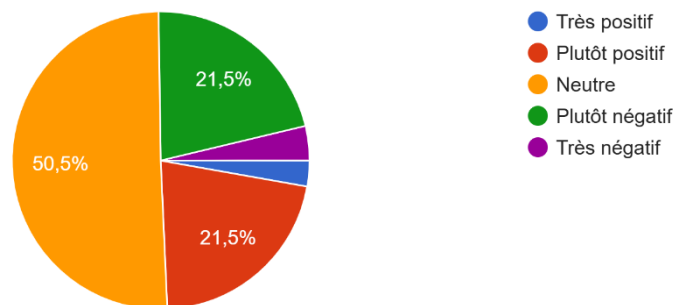
Graphe 10: Arrangements de travail flexibles pendant ou après la maternité



Source : établi par l'autre sur la base des données de l'enquête

Une majorité significative des enseignantes-chercheuses (66,36%) déclare ne pas avoir bénéficié d'arrangements de travail flexibles pendant ou après leur maternité. Seule une minorité (33,64%) a eu accès à de telles mesures. Ce manque de flexibilité pourrait représenter un défi majeur pour la conciliation entre les responsabilités professionnelles et familiales après la naissance d'un enfant.

Graphe 11: Impact de la maternité sur la progression de carrière



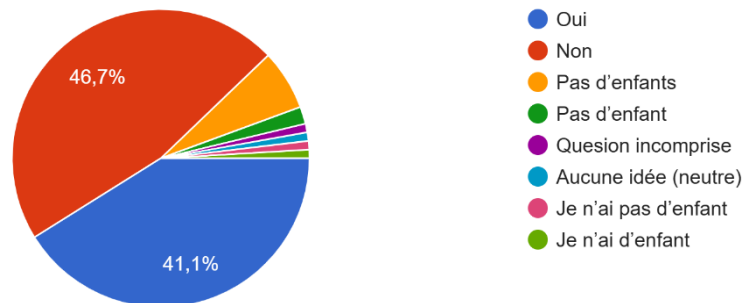
Source : établi par l'autre sur la base des données de l'enquête

L'évaluation de l'impact de la maternité sur la progression de carrière est partagée. La moitié des répondantes (50,47%) perçoivent un impact neutre. Cependant, une proportion non négligeable ressent un impact plutôt négatif (21,5%), tandis qu'une proportion égale (21,5%) le perçoit plutôt positif. Les évaluations très positives ou très négatives sont moins fréquentes. Cette division des opinions suggère que l'expérience de la maternité peut avoir des

CHAPITRE 2: Analyse unidimensionnelle de l'échantillon enquête

conséquences variées sur le parcours professionnel, potentiellement influencées par le soutien institutionnel, l'environnement de travail et les circonstances individuelles.

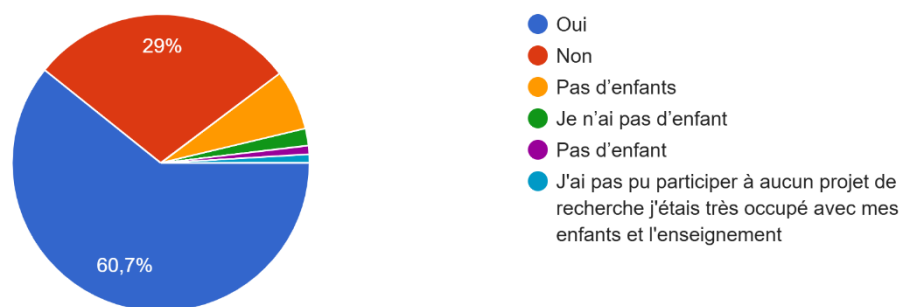
Graphe 12: Changements dans les opportunités de financement après la maternité



Source : établi par l'autre sur la base des données de l'enquête

Une légère majorité des répondantes (46,73%) n'a pas observé de changements dans leurs opportunités de financement après la maternité. Cependant, une proportion significative (41,12%) a perçu des différences, et 12,15% ont répondu "Autre". Le fait que près de quatre répondantes sur dix aient noté un changement dans les opportunités de financement soulève la question d'un possible impact de la maternité sur l'accès aux ressources de recherche.

Graphe 13: Différences dans l'implication dans les projets de recherche avant et après la maternité

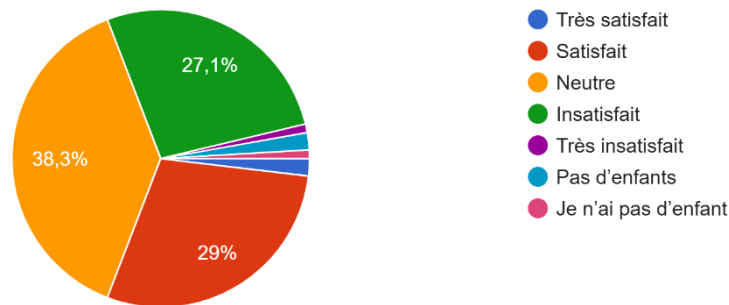


Source : établi par l'autre sur la base des données de l'enquête

Une majorité substantielle des répondantes (60,7%) a remarqué une différence dans leur implication dans les projets de recherche avant et après la maternité. Environ 29% n'ont pas noté de changement, et une petite proportion (environ 10,3%) n'a pas eu d'enfant, rendant la

question non applicable. Ce changement perçu dans l'implication pourrait être lié à une réorganisation des priorités, à une diminution du temps disponible ou à des opportunités différentes après la maternité.

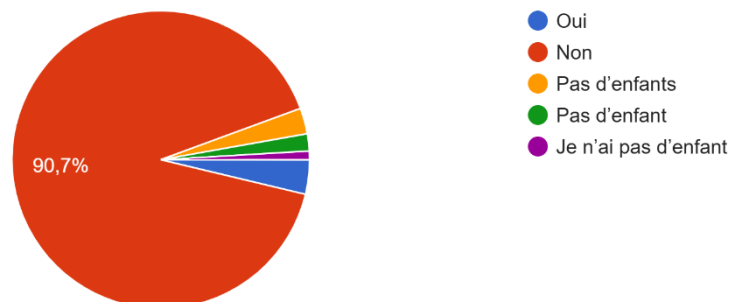
Graphe 14: Satisfaction à l'égard des politiques institutionnelles sue le congé de maternité



Source : établi par l'autre sur la base des données de l'enquête

L'opinion des répondantes concernant les politiques de congé de maternité de leur institution est mitigée. Une part importante se positionne comme neutre (38,3%), tandis qu'une proportion significative exprime son insatisfaction (27,1%). Les autres répondantes n'ont pas d'enfant ou sont très insatisfaites. Ce résultat suggère un besoin potentiel d'amélioration ou de clarification des politiques de congé de maternité au sein de l'université.

Graphe 15: Accès à des services ou aides pour la garde d'enfants

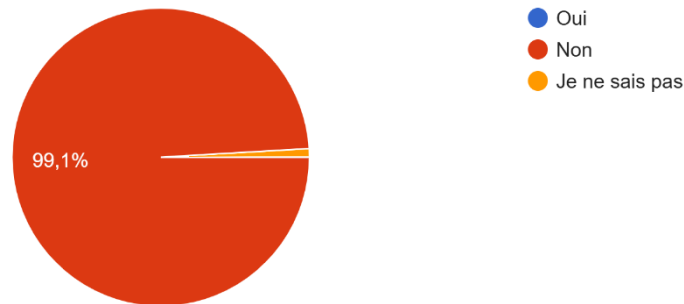


Source : établi par l'autre sur la base des données de l'enquête

Une très large majorité des répondantes (90,7%) déclare ne pas avoir eu accès à des services de garde d'enfants sur le campus ni à des subventions pour la garde d'enfants. Seule une faible proportion des répondantes ayant des enfants a bénéficié de tels services. Ce manque

d'infrastructures de soutien à la parentalité sur le lieu de travail pourrait compliquer la conciliation entre carrière et maternité.

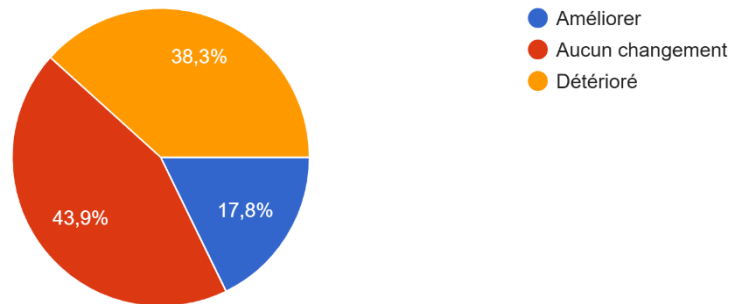
Graphe 16: Disponibilité de programme de mentorat ou de soutien pour les chercheuses ayant des enfants dans votre institution



Source : établi par l'auteur sur la base des données de l'enquête

La quasi-totalité des enseignantes-chercheuses ayant répondu (99,1%) indique que leur institution n'offre pas de programmes de mentorat ou de soutien spécifiquement destinés aux chercheuses ayant des enfants. Une infime minorité ne sait pas si de tels programmes existent. Ce manque de soutien institutionnel ciblé pourrait laisser les chercheuses-mères se sentir isolées ou moins accompagnées dans la gestion de leur double rôle.

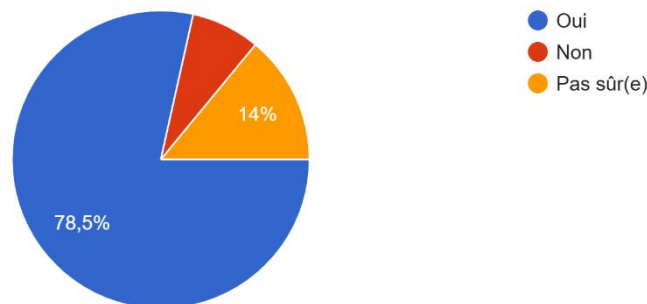
Graphe 17: Effet de la maternité sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle



Source : établi par l'autre sur la base des données de l'enquête

L'impact de la maternité sur l'équilibre travail-vie personnelle est diversement perçu. Une proportion significative (43,9%) n'a pas remarqué de changement, tandis qu'une part importante (38,3%) a constaté une détérioration de cet équilibre. Une minorité (17,8%) a même perçu une amélioration. Ces résultats soulignent la complexité de l'interaction entre maternité et vie professionnelle, avec des expériences individuelles variées.

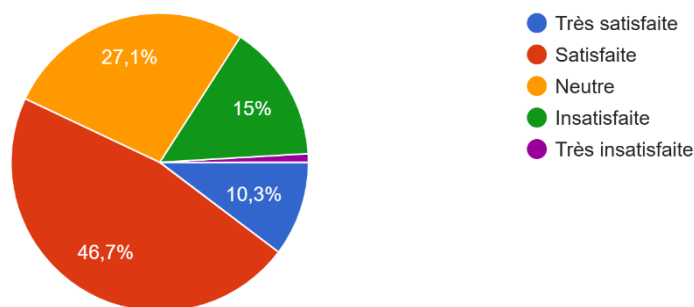
Graphe 18: Stress accru lié à la gestion simultanée de la carrière et de la vie familiale



Source : établi par l'autre sur la base des données de l'enquête

Une majorité substantielle des enseignantes-chercheuses (78,5%) a ressenti un stress accru en tentant de concilier leur carrière et leur vie de famille après la maternité. Une proportion de 14% n'est pas sûre, et seule une petite minorité n'a pas ressenti de stress accru. Ce niveau élevé de stress perçu met en évidence les défis importants liés à la gestion des responsabilités professionnelles et parentales.

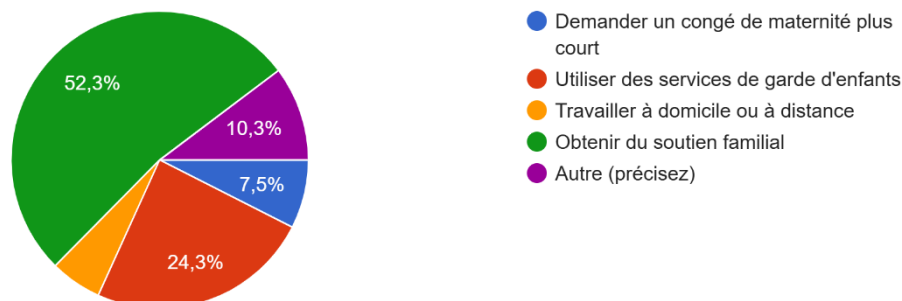
Graphe 19: Niveau de satisfaction concernant la situation professionnelle et personnelle



Source : établi par l'autre sur la base des données de l'enquête

La satisfaction globale des répondantes concernant leur situation professionnelle et personnelle est contrastée. Une proportion importante se déclare satisfaite (46,7%), tandis qu'une part non négligeable est neutre (27,1%). Un quart des répondantes exprime une insatisfaction (15%) ou une forte insatisfaction (10,3%). Ces données soulignent une diversité d'expériences et de niveaux de bien-être parmi les enseignantes-chercheuses.

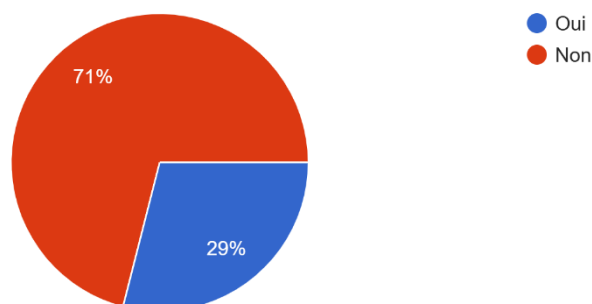
Graphe 20: Stratégies adoptées pour concilier maternité et carrière



Source : établi par l'autre sur la base des données de l'enquête

Les stratégies privilégiées par les enseignantes-chercheuses pour gérer les défis liés à la maternité et à leur carrière incluent majoritairement le recours au soutien familial (52,3%). L'utilisation de services de garde d'enfants représente une autre stratégie significative (24,3%). Une petite proportion n'a pas précisé sa stratégie (10,3%), tandis que d'autres optent pour un congé de maternité plus court (7,5%) ou le travail à domicile (une faible proportion). Ces choix reflètent différentes approches pour tenter de concilier les exigences professionnelles et parentales.

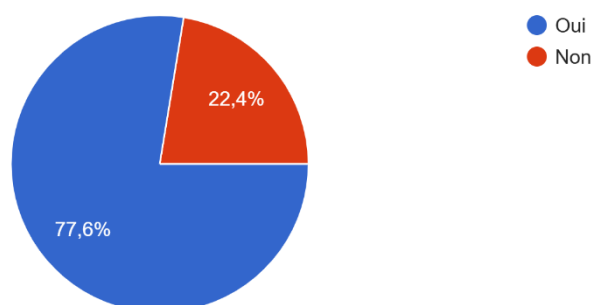
Graph 21: Soutien ou conseils reçus de collègues ou mentors pour concilier carrière et maternité



Source : établi par l'auteur sur la base des données de l'enquête

Une majorité significative des répondantes (71%) n'a pas bénéficié de conseils ou de soutien de collègues ou de mentors pour les aider à concilier leur carrière et leur maternité. Seule une minorité (29%) a reçu un tel soutien. Ce manque de soutien informel ou structuré au sein de la communauté académique pourrait rendre la navigation entre ces deux sphères plus difficiles.

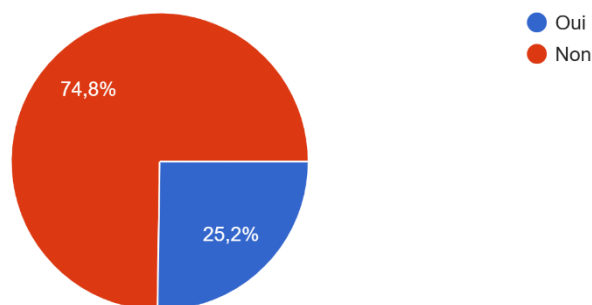
Graph 22: Nécessité perçue d'initiatives de promotion de l'égalité des sexes dans la recherche scientifique



Source : établi par l'auteur sur la base des données de l'enquête

Une large majorité des enseignantes-chercheuses (77,6%) estiment que des initiatives de promotion de l'égalité des sexes sont nécessaires dans le domaine de la recherche scientifique. Seule une minorité pense le contraire. Ce consensus souligne une perception d'inégalités persistantes et un besoin d'actions spécifiques pour favoriser l'équité.

Graph 23: Observation de l'efficacité des initiatives en faveur de l'égalité des sexes au sein de l'institution



Source : établi par l'autre sur la base des données de l'enquête

Malgré la reconnaissance de la nécessité d'initiatives pour l'égalité des sexes, une majorité substantielle des répondantes (74,8%) n'a pas été témoin de l'efficacité de telles initiatives au sein de leur institution. Seule une minorité a perçu leur impact. Ce décalage entre la perception du besoin et l'observation de l'efficacité des actions menées suggère que soit les initiatives sont insuffisantes, soit leur impact n'est pas suffisamment visible pour les personnes concernées.

Conclusion

En conclusion, ce chapitre a permis de dresser un portrait descriptif de l'échantillon des 106 enseignantes-chercheuses en sciences économiques et sociales de l'Université de Béjaïa ayant participé à notre enquête. Nous avons mis en lumière une population majoritairement située dans la tranche d'âge active, avec une représentation des deux grands domaines disciplinaires et un niveau académique élevé. La prédominance des femmes mariées et ayant un ou deux enfants offre un contexte démographique essentiel pour comprendre les défis potentiels liés à la conciliation entre maternité et carrière scientifique. Les données préliminaires concernant l'âge à la première maternité, le recours au congé de maternité, l'accès à des arrangements de travail flexibles et les perceptions de l'impact de la maternité sur la carrière et la production scientifique ouvrent la voie à une analyse plus approfondie des corrélations dans le chapitre suivant.

Introduction :

L'analyse des données de l'enquête sur l'effet de la maternité auprès des enseignantes-chercheuses de l'université de Béjaïa a été réalisée à travers l'Analyse des Correspondances Multiples (ACM). Cette méthode exploratoire permet de visualiser les relations entre les différentes modalités de réponse des enseignantes-chercheuses et d'identifier les dimensions principales structurant leur vécu professionnel et personnel face à la maternité.

Section 01 : Présentation de l'analyse factorielle des correspondances multiples

Afin d'explorer les interrelations complexes entre les différentes variables qualitatives recueillies lors de notre enquête sur l'effet de la maternité sur la production scientifique des enseignantes-chercheuses de l'Université de Béjaïa, nous avons recours à l'Analyse des Correspondances Multiples (ACM). Cette section a pour objectif de présenter de manière théorique et méthodologique l'ACM, en exposant ses principes fondamentaux, ses objectifs, les types de données auxquels elle s'applique, et les principaux indicateurs interprétatifs qu'elle génère. Cette présentation permettra de fournir au lecteur les clés de compréhension nécessaires à l'interprétation des résultats de l'application de l'ACM à nos données d'enquête, qui seront présentés dans la section suivante.

1.1. Principes fondamentaux de l'ACM :

L'analyse des Correspondances Multiples (ACM) est une technique statistique multivariée appartenant à la famille des méthodes d'analyse factorielle. Contrairement à l'Analyse en Composantes Principales (ACP) qui traite des données quantitatives, l'ACM est spécifiquement conçue pour explorer et visualiser les structures sous-jacentes dans des **tableaux de données qualitatives**. Ces données sont généralement présentées sous forme de tableaux de Burt (croisement de toutes les variables qualitatives) ou de tableaux individus/variables où les réponses sont codées en **modalités** (les différentes catégories de réponse pour chaque question). Par exemple, pour la question "Êtes-vous satisfait des politiques de congé de maternité ?", les modalités pourraient être "Satisfait", "Neutre", et "Insatisfait".

L'objectif principal de l'ACM est de **représenter graphiquement les proximités** entre deux types d'éléments : d'une part, les **individus** (dans notre cas, les enseignantes-chercheuses

ayant répondu à l'enquête), et d'autre part, les **modalités** des différentes variables étudiées. Cette représentation s'effectue dans un **espace de dimension réduite** (généralement un plan ou un espace à trois dimensions), ce qui permet de simplifier la complexité des données initiales et de rendre les relations plus facilement interprétables. Les individus ayant des profils de réponses similaires seront proches les uns des autres sur le graphique, de même que les modalités de variables qui tendent à co-occourir. La proximité entre un individu et une modalité indique que cet individu a un profil de réponse qui est "attiré" par cette modalité.

Techniquement, l'ACM procède par une série de transformations mathématiques pour passer du tableau de données initial à un ensemble de **coordonnées factorielles**. Pour chaque individu et chaque modalité, l'ACM calcule des coordonnées sur de nouveaux axes, appelés **axes factoriels** ou dimensions. Ces axes sont construits de manière à maximiser la variance des données projetées sur eux, capturant ainsi l'information la plus importante. Les premiers axes factoriels expliquent la plus grande partie de la variabilité des données, tandis que les axes suivants expliquent une part de plus en plus réduite.

Un concept clé en ACM est celui d'**inertie**. L'inertie totale peut être vue comme une mesure de la dispersion totale des points (individus et modalités) autour de leur centre de gravité. L'ACM a pour but de **décomposer cette inertie totale en valeurs propres** associées à chaque axe factoriel. La **valeur propre** d'un axe représente la quantité d'inertie (ou de variance) expliquée par cet axe. Une **valeur propre élevée** indique que l'axe capture une part importante de la variabilité des données et est donc plus pertinent pour l'interprétation. La somme de toutes les valeurs propres est égale à l'inertie totale. En analysant les valeurs propres et leur pourcentage par rapport à l'inertie totale, on peut déterminer l'importance relative de chaque axe factoriel et décider du nombre d'axes à retenir pour l'interprétation.

1.2. Objectifs de l'ACM dans le contexte de l'étude :

Dans le cadre de notre étude sur l'effet de la maternité auprès des enseignantes-chercheuses de l'Université de Béjaïa, l'ACM se révèle un outil particulièrement pertinent pour atteindre plusieurs objectifs exploratoires :

Premièrement, l'ACM va nous aider à **identifier des profils d'enseignantes-chercheuses** qui partagent des **expériences similaires face à la maternité et son impact sur leur carrière et leur production scientifique**. En visualisant les individus dans l'espace factoriel, nous

pourrons repérer des groupes ou des clusters de répondantes ayant des configurations de réponses proches sur l'ensemble des questions de l'enquête. Par exemple, un groupe pourrait se distinguer par un âge de la première maternité tardif, un recours limité au congé de maternité et une perception plutôt négative de l'impact sur leur progression de carrière.

Deuxièmement, l'ACM nous permettra de **visualiser les associations entre les modalités de différentes variables**. En observant la proximité des points représentant les modalités dans l'espace factoriel, nous pourrons identifier des liens significatifs. Par exemple, si la modalité "âge de la première maternité supérieur à 35 ans" se trouve proche de la modalité "perception d'un impact plutôt négatif sur la carrière" et de la modalité "difficulté à obtenir des financements après la maternité", cela suggérerait une association entre ces aspects. L'ACM nous aidera ainsi à dépasser l'analyse variable par variable et à appréhender les combinaisons de facteurs qui caractérisent les expériences des enseignantes-chercheuses.

Troisièmement, il est crucial de souligner que l'ACM est avant tout une **méthode exploratoire**. Son objectif n'est pas de confirmer des hypothèses préétablies, mais plutôt de **faire émerger des structures et des relations non évidentes dans les données**. En fournissant une représentation visuelle globale des interdépendances entre les différentes dimensions de l'expérience de la maternité et de la carrière scientifique, l'ACM peut révéler des tendances, des typologies ou des axes de différenciation qui n'auraient pas été apparents à travers des analyses univariées ou bivariées.

1.3. Données appropriées pour l'ACM :

L'ACM est une méthode statistique spécifiquement conçue pour l'analyse des **données qualitatives**, qu'elles soient de nature **nominale** (catégories sans ordre intrinsèque, comme le domaine de recherche) ou **ordinaire** (catégories avec un ordre, comme le niveau de satisfaction). L'ACM ne peut pas être directement appliquée à des données quantitatives continues, qui nécessiteraient un recodage préalable en catégories.

Les données recueillies à travers notre enquête auprès des enseignantes-chercheuses de l'Université de Béjaïa sont majoritairement constituées de **réponses catégorielles** à des questions fermées. Par exemple, les questions concernent le statut matrimonial (célibataire, mariée, etc.), le nombre d'enfants (0, 1, 2, 3 ou plus), la satisfaction des politiques de congé de

maternité (satisfait, neutre, insatisfait), l'évaluation de l'impact de la maternité sur la carrière (positif, neutre, négatif), etc. Ces types de réponses, qui définissent des catégories ou des modalités, sont parfaitement adaptés à l'application de l'ACM.

Le **processus de codage des variables qualitatives en modalités** est fondamental pour l'ACM. Chaque réponse possible à une question devient une modalité distincte. Par exemple, pour la variable "Satisfaction du congé de maternité", nous aurons les modalités "Satisfait", "Neutre" et "Insatisfait". L'ACM va ensuite analyser la manière dont les individus se positionnent par rapport à l'ensemble de ces modalités. Le tableau de données initial peut être transformé en un tableau individus/modalités (aussi appelé tableau disjonctif complet ou tableau de Burt), où chaque ligne représente une enseignante-chercheuse et chaque colonne représente une modalité. La présence (ou l'absence) de chaque modalité pour chaque individu est alors codée (par exemple, 1 pour présent, 0 pour absent).

Section 02 : application de l'ACM sur les données recueillies

Nous allons à présent appliquer cette technique exploratoire aux données issues de notre enquête auprès des enseignantes-chercheuses de l'Université de Béjaïa. L'objectif de cette section est de dévoiler les structures latentes et les associations significatives entre les différentes modalités de réponse concernant leur expérience de la maternité et son impact sur leur carrière et leur production scientifique. Nous présenterons les résultats de l'ACM, en nous concentrant sur la détermination du nombre d'axes factoriels pertinents, l'interprétation de ces axes à travers la contribution des modalités, et la visualisation des profils des enseignantes-chercheuses et des associations entre les modalités dans l'espace factoriel. Cette analyse permettra d'identifier les dimensions principales structurant le vécu de cette population face à la maternité dans le contexte académique.

2-1. Le tableau des valeurs propres et des pourcentages d'inertie

Le Tableau n° 01 révèle l'importance relative des différents axes factoriels extraits par l'ACM. Les deux premiers axes, F1 et F2, présentent les valeurs propres les plus élevées (0,4135 et 0,2307 respectivement) et expliquent les pourcentages d'inertie les plus importants (8,4226% et 4,7004% respectivement). Cumulativement, ces deux axes restituent **13,1230%** de l'inertie totale.

Afin d'obtenir une représentation potentiellement plus pertinente de la structure des données, il est utile de considérer les pourcentages d'inertie ajustés. Selon cette mesure, les deux premiers axes expliquent respectivement **38,4773% (F1)** et **9,7538% (F2)**, soit un total de **48,2311%** de l'inertie ajustée. Ce pourcentage d'inertie ajustée, plus élevé que le pourcentage d'inertie brut cumulé, suggère que ces deux dimensions principales capturent une part substantielle de la variabilité des réponses des enseignantes-chercheuses.

Table 1: Valeurs propres

Valeurs propres et pourcentages d'inertie :				
	F1	F2	F3	F4
Valeur propre	0,4135	0,2307	0,1957	0,1571
Inertie (%)	8,4226	4,7004	3,9873	3,2009
% cumulé	8,4226	13,1230	17,1102	20,3111
Inertie ajustée	0,1486	0,0377	0,0248	0,0137
Inertie ajustée (%)	38,4773	9,7538	6,4164	3,5433
% cumulé	38,4773	48,2310	54,6474	58,1908

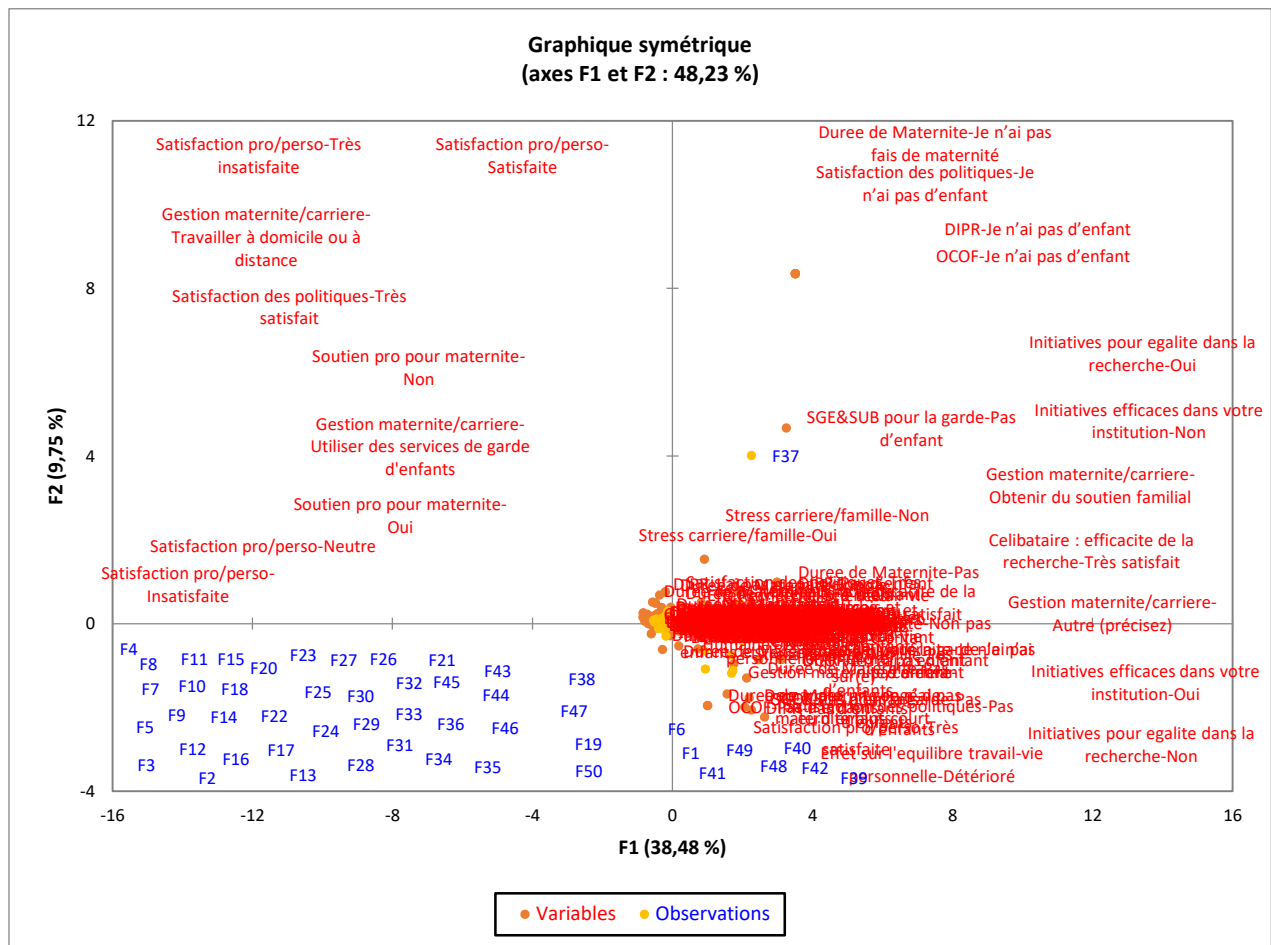
Source : Etabli par l'auteur à partir du logiciel XLSTAT

2-2. Interprétation de l'ACM :

L'interprétation des résultats se focalisera donc principalement sur les deux premiers axes factoriels (F1 et F2), dont les positions des modalités des variables et des observations (les enseignantes-chercheuses) dans l'espace factoriel nous renseigneront sur les principaux facteurs structurant leur vécu de la maternité et son articulation avec leur carrière académique. Les interprétations seront basées sur la proximité des points (modalités et observations) dans les graphiques symétriques, indiquant des associations entre les réponses et les profils des enseignantes-chercheuses.

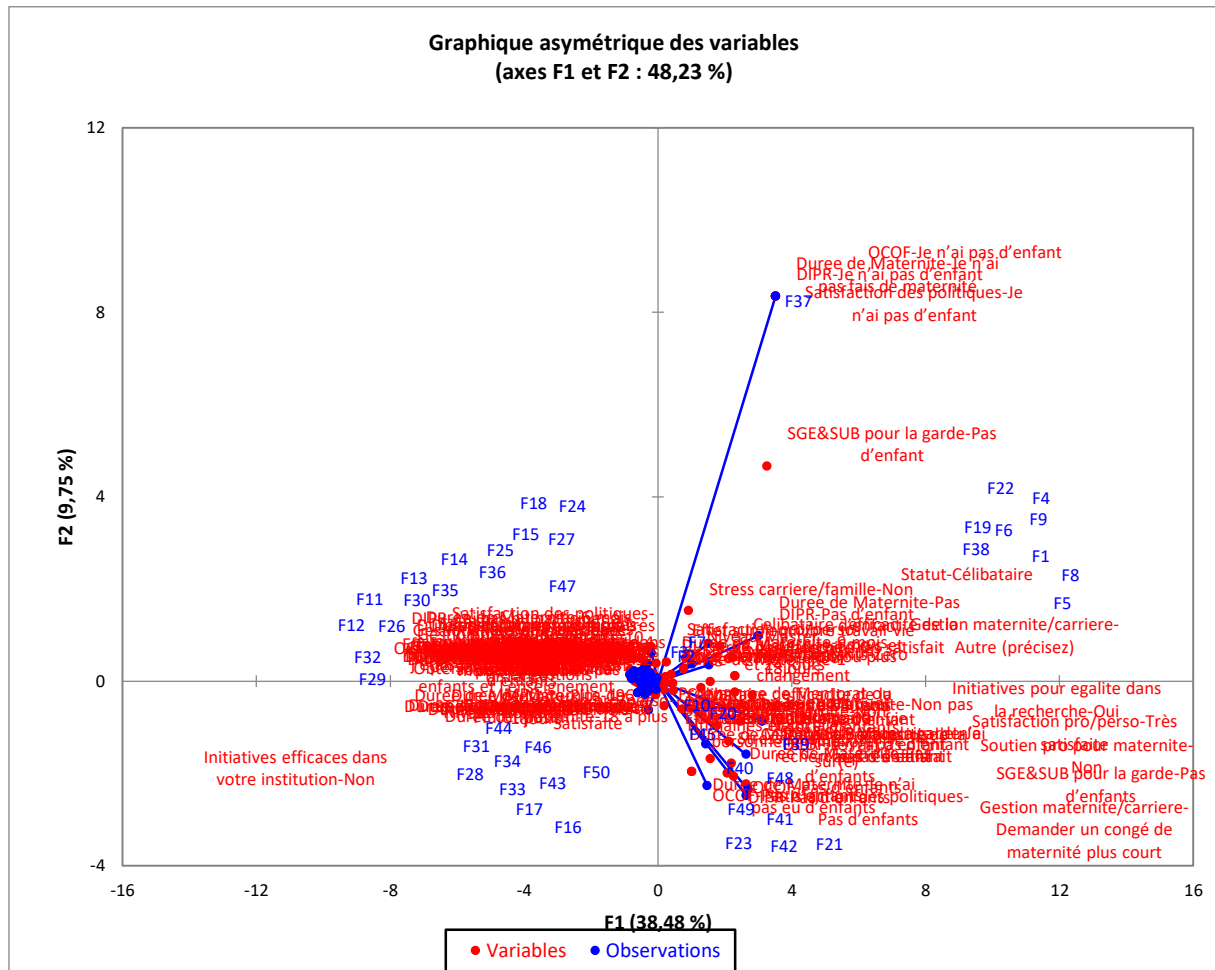
CHAPITRE 3 : Analyse des correspondances multiples ACM

Graphe 24: Graphique symétrique des variables et individus



Source : Etablit par l'auteur à partir du logiciel XLSTAT

Graphe 27: Graphique asymétrique des variables et individus



Source : Etablit par l'auteur à partir du logiciel XLSTAT

Le graphique asymétrique des variables (*Graphe n°27*) illustre la contribution et la corrélation des différentes modalités des questions de l'enquête avec ces deux axes. L'axe F1, qui explique la plus grande part de l'inertie, oppose clairement deux profils d'enseignantes-chercheuses. Du côté positif de cet axe, on observe une association marquée avec les modalités exprimant une perception positive des initiatives pour l'égalité dans la recherche et de leur efficacité institutionnelle ("Initiatives efficaces dans votre institution - Oui", "Initiatives pour égalité dans la recherche - Oui"), un recours au soutien familial pour la gestion de la maternité et de la carrière ("Gestion maternité/carrière - Obtenir du soutien familial"), une satisfaction professionnelle et personnelle élevée ("Satisfaction pro/perso - Très satisfaite"), un sentiment d'amélioration de l'équilibre travail-vie personnelle ("Équilibre travail/vie personnelle - Amélioré"), et l'absence de stress accru lié à la carrière et à la famille ("Stress carrière/famille - Non"). À l'opposé, du côté négatif de l'axe F1, se trouvent les modalités indiquant une insatisfaction professionnelle et personnelle ("Satisfaction pro/perso -

Très insatisfaite"), le recours au travail à domicile ou à distance comme stratégie de gestion de la maternité et de la carrière ("Gestion maternité/carrière - Travailler à domicile ou à distance"), une insatisfaction marquée à l'égard des politiques institutionnelles ("Satisfaction des politiques - Très insatisfait"), et l'absence de soutien professionnel spécifique pour la maternité ("Soutien pro pour maternité - Non"). Ainsi, l'axe F1 semble représenter un continuum allant d'une expérience positive et soutenue de la maternité dans le contexte académique à une expérience plus négative et isolée.

L'axe F2, bien qu'expliquant une part moins importante de l'inertie, met en évidence d'autres distinctions intéressantes. Les modalités situées dans la partie positive de cet axe suggèrent une association entre une forte insatisfaction professionnelle et personnelle ("Satisfaction pro/perso - Très insatisfaite"), le recours à l'utilisation de services de garde d'enfants ("Gestion maternité/carrière - Utiliser des services de garde d'enfants"), et, de manière potentiellement contrastée, des modalités liées à l'absence d'enfants ou à une perception d'efficacité de la

recherche chez les célibataires ("Célibataire - efficacité de la recherche - Très efficace", "Durée de Maternité - Je n'ai pas fait de maternité", "Satisfaction des politiques - Je n'ai pas d'enfant", "OOCDF - Je n'ai pas d'enfant", "DIPR - Je n'ai pas d'enfant"). Cela pourrait

indiquer que cet axe distingue en partie les enseignantes-chercheuses ayant des enfants et confrontées à des défis de conciliation (potentiellement exprimant une insatisfaction malgré l'utilisation de services de garde) de celles qui n'ont pas d'enfants ou qui perçoivent leur efficacité de recherche comme élevée malgré leur statut de célibataire. La partie négative de l'axe F2 est moins clairement définie par des modalités fortement saillantes, mais suggère une association avec des stratégies de gestion de la maternité impliquant une demande de congé de maternité plus court ("Gestion maternité/carrière - Demander un congé de maternité plus court") et certaines réponses spécifiques aux questions sur le congé et les aménagements (modalités "F" suivies de chiffres).

Le graphique des observations (*Graphe n°26*) révèle la distribution des 106 enseignantes-chercheuses dans l'espace factoriel défini par ces deux axes. Une concentration notable de points est observée au centre du graphique, indiquant un profil moyen pour une partie de l'échantillon. Cependant, une dispersion significative est visible le long de l'axe F1, reflétant la diversité des expériences allant du pôle positif (enseignantes se percevant soutenues et satisfaites) au pôle négatif (enseignantes exprimant insatisfaction et manque de soutien). L'axe

F2 montre une dispersion moins prononcée, mais met en évidence certaines enseignantes-chercheuses qui se distinguent par une combinaison d'insatisfaction et de recours aux services de garde (comme F37), ainsi que d'autres dont les profils sont liés à des aspects spécifiques du congé et des aménagements.

2-3- Discussion des résultats :

L'analyse des résultats de l'ACM révèle plusieurs profils distincts parmi les enseignantes-chercheuses en sciences économiques et sociales de l'université de Béjaïa en ce qui concerne l'articulation entre la maternité et leur carrière.

Un premier profil, associé au pôle positif de l'axe F1, émerge comme celui d'enseignantes-chercheuses qui perçoivent un environnement institutionnel favorable à l'égalité, bénéficient d'un soutien familial significatif dans la gestion de leurs responsabilités maternelles et professionnelles, et expriment une satisfaction élevée tant sur le plan professionnel que personnel. Ces chercheuses semblent également mieux gérer le stress lié à la conciliation et perçoivent un impact moins négatif de la maternité sur leur équilibre de vie. Il serait pertinent d'explorer plus en détail les caractéristiques spécifiques de leur environnement de travail et de leur réseau de soutien pour identifier les facteurs clés favorisant cette expérience positive.

À l'opposé, un deuxième profil, lié au pôle négatif de l'axe F1, se dessine comme celui d'enseignantes-chercheuses qui expriment une insatisfaction significative à l'égard de leur situation professionnelle et personnelle, qui ont potentiellement recours au travail à domicile ou à distance comme principale stratégie de gestion de la maternité et de leur carrière (peut-être par manque d'alternatives), qui sont insatisfaites des politiques institutionnelles, et qui ne se sentent pas suffisamment soutenues professionnellement dans leur rôle de mère et de chercheuse. Ce profil met en lumière des défis importants en termes de conciliation et un potentiel sentiment d'isolement ou de manque de reconnaissance des spécificités liées à la maternité dans leur environnement de travail.

L'axe F2 introduit une dimension supplémentaire, suggérant que l'insatisfaction professionnelle et personnelle peut être particulièrement prégnante chez les enseignantes-chercheuses ayant recours aux services de garde d'enfants. Bien que l'utilisation de ces services soit une stratégie pour faciliter la conciliation, elle ne semble pas toujours suffire à pallier un sentiment d'insatisfaction plus profond. La distinction avec les enseignantes-

chercheuses sans enfants ou celles percevant une efficacité de recherche élevée malgré leur statut de célibataire souligne l'impact spécifique de la maternité sur le vécu professionnel.

Conclusion

En lien avec la question de recherche sur l'effet de la maternité sur la production scientifique, les résultats de cette ACM, de manière exploratoire, suggèrent que le contexte global de soutien (familial et institutionnel) et le niveau de satisfaction des enseignantes-chercheuses pourraient être des facteurs importants. Les chercheuses se percevant soutenues et satisfaites (pôle positif de l'axe F1) pourraient être plus à même de maintenir, voire d'accroître, leur production scientifique, tandis que celles confrontées à l'insatisfaction et au manque de soutien (pôle négatif de l'axe F1) pourraient rencontrer des difficultés plus importantes.

Les stratégies de gestion de la maternité et de la carrière, telles que le travail à domicile ou l'utilisation de services de garde, apparaissent comme des tentatives de conciliation, mais leur efficacité perçue semble varier en fonction du niveau de soutien global et de satisfaction.

La présente étude a investigué l'effet de la maternité sur la production scientifique des enseignantes-chercheuses au sein de la faculté des Sciences Économiques, Commerciales et des Sciences de Gestion (SECG) et de la faculté des Sciences Sociales de l'Université de Béjaïa.

À travers une enquête empirique menée auprès d'un échantillon de 106 enseignantes-chercheuses, notre objectif était d'analyser les associations entre l'expérience de la maternité, le contexte de soutien et la production scientifique dans un environnement académique algérien spécifique.

La question centrale de cette recherche portait sur la manière dont la maternité influence la production scientifique des enseignantes-chercheuses de l'Université de Béjaïa. Pour y répondre, une approche méthodologique quantitative a été mise en œuvre, comprenant une revue de littérature ciblée sur les études de genre, la maternité et la production scientifique dans le contexte de l'enseignement supérieur et de la recherche ainsi qu'une enquête de terrain auprès de 106 enseignantes-chercheuses des facultés SECG et des Sciences Sociales, dont les données ont été analysées à l'aide de l'Analyse des Correspondances Multiples (ACM) afin de révéler les profils et les associations entre les variables étudiées.

Les résultats de notre étude mettent en lumière plusieurs dynamiques importantes concernant l'articulation entre maternité et carrière scientifique chez les enseignantes-chercheuses de l'Université de Béjaïa :

✓ ***Rôle Crucial du soutien et de la satisfaction :***

L'ACM révèle que la perception d'un environnement institutionnel favorable à l'égalité, un soutien familial significatif et un niveau élevé de satisfaction professionnelle et personnelle sont associés à une expérience plus positive de la maternité dans le contexte académique. Ces facteurs semblent jouer un rôle protecteur face aux potentiels impacts négatifs de la maternité sur la carrière.

✓ ***Défis liés à l'insatisfaction et au manque de soutien :***

À l'opposé, les enseignantes-chercheuses exprimant une insatisfaction professionnelle et personnelle, un recours potentiellement contraint à des stratégies de conciliation comme le travail à domicile, un mécontentement vis-à-vis des politiques institutionnelles et un manque

de soutien professionnel spécifique pour la maternité constituent un profil distinct. Ce groupe pourrait être plus susceptible de rencontrer des difficultés dans le maintien de leur production scientifique.

✓ ***Complexité des stratégies de conciliation :***

Le recours à des services de garde d'enfants, bien que visant à faciliter la conciliation, ne garantit pas nécessairement un niveau élevé de satisfaction professionnelle et personnelle. Cela suggère que d'autres facteurs, tels que la qualité du soutien institutionnel et la reconnaissance des défis spécifiques liés à la maternité, jouent un rôle important.

En conclusion, notre recherche révèle que l'effet de la maternité sur la production scientifique des enseignantes-chercheuses de l'Université de Béjaïa est complexe et potentiellement médiatisé par le niveau de soutien perçu et la satisfaction globale.

Si un environnement favorable et un soutien adéquat semblent associés à une meilleure articulation entre maternité et carrière, l'insatisfaction et le manque de soutien peuvent constituer des obstacles significatifs.

Les stratégies individuelles de conciliation, bien qu'essentiels, ne suffisent pas toujours à pallier les défis structurels.

Notre travail apporte une contribution empirique initiale à la compréhension des réalités locales de l'articulation entre maternité et carrière scientifique en Algérie. Des investigations futures, avec des échantillons plus larges et des méthodes complémentaires (notamment qualitatives), seraient nécessaires pour approfondir ces résultats et identifier des leviers d'action concrets pour soutenir les enseignantes-chercheuses mères dans leur parcours professionnel et scientifique.

1. Quel âge avez-vous ?

- ☐ Moins de 30 ans
- ☐ 30–39 ans
- ☐ 40–49 ans
- ☐ 50 ans ou plus

2. Quel est votre domaine de recherche principal ?

- ☐ Sciences économiques, commerciales et de gestion
- ☐ Sciences humaines et sociales

3. Quel est votre niveau d'éducation le plus élevé ?

- ☐ Licence
- ☐ Master
- ☐ Doctorat
- ☐ Autre (précisez) :

4. Quel est votre statut matrimonial ?

- ☐ Célibataire
- ☐ Mariée
- ☐ En couple
- ☐ Divorcée
- ☐ Veuve
- ☐ Autre (précisez) :

5. (Si vous êtes célibataire) Quel est le niveau d'efficacité de votre recherche ?

- ☐ Très satisfaite
- ☐ Satisfaite
- ☐ Neutre
- ☐ Insatisfaite

6. Combien d'enfants avez-vous ?

- ☐ Un
- ☐ Deux

- ☐ Trois ou plus

7. Âge au moment de la naissance de votre premier enfant :

- ☐ ans

1. 8. Avez-vous pris un congé de maternité pour chaque naissance ?

- ☐ Oui
- ☐ Non

9. Si oui, quelle a été la durée totale de vos congés de maternité (en mois) ?

- ☐

10. Avez-vous bénéficié d'arrangements de travail flexibles pendant ou après la maternité ?

- ☐ Oui
- ☐ Non

11. Comment évaluez-vous l'impact de la maternité sur votre progression de carrière ?

- ☐ Très positif
- ☐ Plutôt positif
- ☐ Neutre
- ☐ Plutôt négatif
- ☐ Très négatif

12. Avez-vous observé des changements dans les opportunités de financement après la maternité ?

- ☐ Oui
- ☐ Non
- ☐ Autre (précisez) :

13. Avez-vous remarqué des différences dans votre implication dans les projets de recherche avant et après la maternité ?

- ☐ Oui
- ☐ Non
- ☐ Autre (précisez) :

14. Êtes-vous satisfaite des politiques de votre institution concernant le congé de maternité ?

- ☐ Très satisfaite
- ☐ Satisfaite
- ☐ Neutre
- ☐ Insatisfaite
- ☐ Très insatisfaite
- ☐ Autre (précisez) :

15. Avez-vous eu accès à des services de garde d'enfants sur le campus ou à des subventions pour la garde d'enfants ?

- ☐ Oui
- ☐ Non
- ☐ Autre (précisez) :

16. Votre institution offre-t-elle des programmes de mentorat ou de soutien pour les chercheuses ayant des enfants ?

- ☐ Oui
- ☐ Non
- ☐ Autre (précisez) :

17. Comment la maternité a-t-elle affecté votre équilibre travail-vie personnelle ?

- ☐ Amélioré
- ☐ Aucun changement
- ☐ Détérioré

18. Avez-vous ressenti un stress accru en essayant de gérer à la fois votre carrière et votre vie de famille ?

- ☐ Oui
- ☐ Non
- ☐ Pas sûre

19. Dans quelle mesure êtes-vous satisfaite de votre situation professionnelle et personnelle ?

- ☐ Très satisfaite
- ☐ Satisfaite

- ☐ Neutre
- ☐ Insatisfaite
- ☐ Très insatisfaite

20. Quelles stratégies utilisez-vous pour gérer les défis liés à la maternité tout en poursuivant votre carrière ?

- ☐ Demander un congé de maternité plus court
- ☐ Utiliser des services de garde d'enfants
- ☐ Travailler à domicile ou à distance
- ☐ Obtenir du soutien familial
- ☐ Autre (précisez) :

21. Avez-vous bénéficié de conseils ou de soutien de collègues ou de mentors pour concilier carrière et maternité ?

- ☐ Oui
- ☐ Non

22. Pensez-vous que des initiatives de promotion de l'égalité des sexes sont nécessaires dans le domaine de la recherche scientifique ?

- ☐ Oui
- ☐ Non

23. Avez-vous été témoin de l'efficacité de telles initiatives au sein de votre institution ?

- ☐ Oui
- ☐ Non

Bibliographie

- Banque mondiale (2022). Indicateurs de développement. <https://data.worldbank.org>
- Cech, E. A., & Blair-Loy, M. (2019). The changing career trajectories of new parents in STEM. *PNAS*, 116(10), 4182–4187.
- Ceci, S. J., Ginther, D. K., Kahn, S., & Williams, W. M. (2014). Women in Academic Science. *Psychological Science in the Public Interest*, 15(3), 75–141.
- CNRST (2021). Rapport sur la formation doctorale.
- Commission européenne (2020). Rapports Horizon 2020.
- Correll, S. J., Benard, S., & Paik, I. (2007). Getting a job. *American Journal of Sociology*, 112(5), 1297–1339.
- Haraway, D. (1988). Situated knowledges: The science question in feminism and the privilege of partial perspective. *Feminist Studies*, 14(3), 575–599.
- Harding, S. (1986). *The Science Question in Feminism*. Cornell University Press.
- Heijstra, T. M., et al. (2017). *Gender and Education*, 29(6), 764–780.
- Keller, E. F. (1985). *Reflections on Gender and Science*. Yale University Press.
- Mason, M. A., & Goulden, M. (2004). Marriage and Baby Blues. *Annals of the AAPSS*, 596(1), 86–103.
- MESRS (2020, 2022, 2023). Rapports statistiques annuels.
- Minello, A. (2020). The pandemic and the female academic. *Nature*, 581, 365.
- National Academies of Sciences, Engineering, and Medicine. (2020). *Promising Practices*.
- OMPI (2023). Base de données mondiale des brevets. www.wipo.int
- Rose, H. (1994). *Love, Power and Knowledge: Towards a Feminist Transformation of the Sciences*. Indiana University Press.
- Scimago Journal & Country Rank (2023). www.scimagojr.com
- Schiebinger, L. (1999). *Has Feminism Changed Science?* Harvard University Press.
- Tuana, N., & Longino, H. E. (Eds.). (1989). *Feminism and Science*. Indiana University Press.
- UNESCO Institute for Statistics (2021, 2023). *Données mondiales de R&D*.

Table de matière

Remerciements	ii
Dédicaces.....	iii
SOMMAIRE	iv
LISTE DES TABLES ET GRAPHES	v
LES ABBREVIATION	vi
INTRODUCTION GENERALE	7
CHAPITRE 1 : Recherche en Algérie : Place des femmes, maternité et production scientifique	9
Section 01: La recherche scientifique en Algérie	9
1-1. Évolution historique et cadre institutionnel de la recherche scientifique en Algérie	9
1-2. Défis liés au financement de la recherche scientifique	10
1-3. Analyse de la production scientifique algérienne	11
1-4. Ressources humaines et formation doctorale dans la recherche.....	11
1-5. Défis de la valorisation de la recherche et de l'innovation.....	12
1-6. Coopération internationale et mobilité des chercheurs.....	12
Section 02 : Les Enseignantes-chercheuses en Algérie : <i>présence, parcours et défis</i>	12
2-1. Évolution et répartition numérique des enseignantes-chercheuses	12
2-2. Analyse de la répartition par grade académique:.....	13
2-3. Engagement des enseignantes-chercheuses dans la recherche scientifique	13
2-4. Initiatives et promotion des femmes scientifiques	14
2-5. Défis persistants entravant la progression des enseignantes-chercheuses	14
2-6. Perspectives pour l'égalité des genres dans la recherche.....	15
Section 03: Revue de littérature : Genre, maternité et production scientifique	16
3-1. Fondements épistémologiques	16
3-2. Impact de la maternité sur la productivité scientifique :	18
3-3. Défis en termes d'avancement de carrière pour les chercheuses mères.....	19
3-4. Conciliation travail-famille et le rôle crucial du soutien institutionnel	20
3-5. Perceptions et expériences subjectives des chercheuses mères.....	20
Conclusion:	22
Chapitre 02 : Analyse unidimensionnelle de l'échantillon enquêté	23
Section 01 : Présentation de l'enquête et profil de l'échantillon	23
1-1. Contexte et objectifs de l'enquête :	23
1-2. La population cible de l'enquête :	25
Section 02 : Description des caractéristiques de l'échantillon enquêté	25

2-1. le volet démographique, domaine de recherche, leur niveau académique, leur situation matrimoniale et le nombre d'enfants :	25
2-2. le volet scientifique	29
Conclusion	39
CHAPITRE 3 : Analyse des correspondances multiples ACM	40
Section 01 : Présentation de l'analyse factorielle des correspondances multiples	40
1.1. Principes fondamentaux de l'ACM :	40
1.2. Objectifs de l'ACM dans le contexte de l'étude :	41
1.3. Données appropriées pour l'ACM :	42
Section 02 : application de l'ACM sur les données recueillies	43
2-1. Le tableau des valeurs propres et des pourcentages d'inertie	43
2-2. Interprétation de l'ACM :	44
2-3- Discussion des résultats :	49
Conclusion	50
CONCLUSION GENERALE	51
Annexe – Questionnaire.....	53
Bibliographie	57
Table de matière	58
Résumé.....	60

L'objectif de notre étude est d'analyser l'effet de la maternité sur la production scientifique des enseignantes-chercheuses au sein de la faculté des Sciences Économiques, Commerciales et des Sciences de Gestion (SECG) et de la faculté des Sciences Sociales de l'Université de Béjaïa. À travers une enquête quantitative menée auprès de 106 enseignantes-chercheuses et une Analyse des Correspondances Multiples (ACM), nous avons examiné les relations entre l'expérience de la maternité, le soutien institutionnel et familial, et la satisfaction professionnelle et personnelle. Les résultats montrent que la maternité peut influencer la carrière scientifique, mais que cet effet est fortement modulé par la qualité du soutien perçu. Un environnement favorable, conjugué à un bon équilibre de vie, semble atténuer les impacts négatifs potentiels, tandis que le manque de soutien et l'insatisfaction professionnelle constituent des freins importants. Cette étude met en lumière la nécessité de renforcer les politiques d'accompagnement des enseignantes-chercheuses mères pour favoriser leur pleine participation à la recherche scientifique.

ABSTRACT

The objective of our study is to analyze the effect of motherhood on the scientific productivity of female researchers at the Faculty of Economic, Commercial and Management Sciences (SECG) and the Faculty of Social Sciences at the University of Béjaïa. Through a quantitative survey conducted with 106 female researchers and a Multiple Correspondence Analysis (MCA), we examined the relationships between the experience of motherhood, institutional and family support, and professional and personal satisfaction. The results show that motherhood can influence scientific careers, but this effect is strongly mediated by the quality of perceived support. A supportive environment, combined with a good work-life balance, appears to mitigate potential negative impacts, whereas a lack of support and professional dissatisfaction are major obstacles. This study highlights the need to strengthen support policies for further-research in order to promote their full participation in scientific research.

خلاصة

والتجارية الاقتصادية العلوم بكلية الباحثات للأستاذات العلمي الإنتاج على الأمومة تأثير تحليل إلى البحث هذا يهدف وتحليل باحثات أستاذات 106 شملت كمية دراسة خلال ومن. بجاية بجامعة الاجتماعية العلوم وكلية التسيير، وعلوم المهني الرضا ومدى والعائلي، المؤسسي والدعم الأمومة تجربة بين العلاقة بدراسة قمنا، (ACM) المتعددة المراسلات بجودة كبير بشكل يتأثر التأثير هذا أن إلا العلمي، المسار على محتملاً تأثيراً للأمومة أن النتائج أظهرت. والشخصي بينما المحتملة، السلبية الآثار من يخففان والشخصية المهنية الحياة بين جيد وتوازن داعمة فبيئة. المتوفر الدعم للأستاذات الداعمة السياسات تعزيز ضرورة الدراسة هذه وتبرز. حقيقية عقبات المهني والرضا الدعم غياب يشكل العلمي البحث في الكاملة مشاركتهن تمكين أجل من الأمهات الباحثات.