

Frédérique Pigeyre et Mareva Sabatier

Les carrières des femmes à l'université : une synthèse de résultats de recherche dans trois disciplines

Avertissement

Le contenu de ce site relève de la législation française sur la propriété intellectuelle et est la propriété exclusive de l'éditeur.

Les œuvres figurant sur ce site peuvent être consultées et reproduites sur un support papier ou numérique sous réserve qu'elles soient strictement réservées à un usage soit personnel, soit scientifique ou pédagogique excluant toute exploitation commerciale. La reproduction devra obligatoirement mentionner l'éditeur, le nom de la revue, l'auteur et la référence du document.

Toute autre reproduction est interdite sauf accord préalable de l'éditeur, en dehors des cas prévus par la législation en vigueur en France.

revues.org

Revues.org est un portail de revues en sciences humaines et sociales développé par le Cléo, Centre pour l'édition électronique ouverte (CNRS, EHESS, UP, UAPV).

Référence électronique

Frédérique Pigeyre et Mareva Sabatier, « Les carrières des femmes à l'université : une synthèse de résultats de recherche dans trois disciplines », *Politiques et management public* [En ligne], Vol 28/2 | 2011, mis en ligne le 19 juillet 2013, consulté le 20 juillet 2013. URL : <http://pmp.revues.org/4197> ; DOI : 10.4000/pmp.4197

Éditeur : Institut de Management Public (IDPM)

<http://pmp.revues.org>

<http://www.revues.org>

Document accessible en ligne sur : <http://pmp.revues.org/4197>

Ce document est le fac-similé de l'édition papier.

© Tous droits réservés



Les carrières des femmes à l'université : une synthèse de résultats 05 de recherche dans trois disciplines

► **Frédérique Pigeyre^{a*} et Mareva Sabatier^b**

^a Université Paris-Est, IRG (EA 2354)

^b Institut de Management de l'Université de Savoie, IREGE

Résumé

L'article se propose de montrer que, malgré des règles apparemment équitables et exemptes de biais, les carrières des femmes dans l'université française restent largement en retrait par rapport à celles des hommes. Les résultats présentés sont issus de deux enquêtes successives portant sur les carrières des femmes et des hommes dans trois disciplines, sur longue période, qui ont associé des approches quantitatives et qualitatives. Ils montrent que depuis plus de vingt ans et dans toutes les disciplines, la féminisation progresse chez les maîtres de conférences, même si les instances de recrutement ne sont pas exonérées de tout risque de discrimination indirecte. En revanche, l'accès au professorat reste plus difficile pour les femmes et leur part parmi les professeurs progresse très lentement. En physique et en histoire, l'accès au professorat s'avère même plus difficile aujourd'hui. Les raisons des difficultés des femmes sont à la fois endogènes, propres au travail et au système universitaires, et exogènes, tenant davantage aux spécificités de genre. Un programme volontariste d'égalité professionnelle reste encore à mettre en œuvre.

© 2011 IDMP/Lavoisier SAS. Tous droits réservés

Mots clés : carrière, genre, discriminations, professorat, égalité professionnelle.

Abstract

Women Careers in Academia : Some Evidence from Research in Three Disciplinary Fields. This article shows that rules in public French universities don't prevent women from less prestigious careers than men. Two different studies have been made in three disciplinary fields over more than thirty years. They give evidence that women go on entering academic career, even though a high level of scientific publications is

*Auteur correspondant : pigeyre@u-pec.fr

doi:10.3166/pmp.28.219-234 © 2011 IDMP/Lavoisier SAS. Tous droits réservés

now demanded and some indirect discrimination can always advent. On the opposite, it is quite difficult for women to become professors, especially in the field of history and physics where it is more difficult today than before. The reasons for this situation are due to both academic work and organization and to women themselves. A program to implement real equality is still needed.

© 2011 IDMP/Lavoisier SAS. Tous droits réservés

Keywords: career, gender, discrimination, professorship, equality.

Introduction

Dans le débat récurrent sur la place des femmes aux sommets des organisations, tant privées que publiques, le cas de l'université ne laisse pas d'étonner. Alors que les formations scolaires et universitaires se sont très largement ouvertes aux filles depuis les années 1970, le monde académique reste encore fortement inégalitaire notamment dans les postes hiérarchiques les plus élevés. Si les femmes représentent en moyenne en 2009 près de 42 % des maîtres de conférences, premier niveau de la carrière académique, elles ne comptent plus que pour 19,7 % des professeurs des universités, le grade le plus élevé pour l'ensemble des disciplines¹. Cela constitue cependant une amélioration certaine puisqu'en 1999, elles représentaient seulement 14 % des professeurs et 36 % des maîtres de conférences (MCF). Cette lente évolution traduit les difficultés que les femmes rencontrent dans la carrière académique, au moins autant que dans d'autres organisations, comme les entreprises, et elles méritent donc d'être analysées.

Nous nous proposons dans cet article de montrer en quoi et de quelle manière se produisent les inégalités entre femmes et hommes à l'université. Les règles de gestion des personnels de la Fonction Publique étant supposées équitables et exemptes de biais, il est intéressant de mettre en évidence les mécanismes de production de ces inégalités et d'analyser en détail la manière dont se produisent ces discriminations, notamment en interrogeant les principaux processus de gestion que sont le recrutement des maîtres de conférences puis la promotion (ou l'accès²) au rang de professeur.

Cet article s'appuie sur les résultats de deux enquêtes successives, l'une sur la situation des femmes à l'université³, l'autre sur les trajectoires des universitaires dans trois disciplines sur une période de plus de trente années⁴. Ces enquêtes ont permis de mettre à jour les mécanismes à l'œuvre dans les commissions de spécialistes qui recrutent les MCF, puis les promeuvent au rang de professeur et d'interroger leur « potentiel discriminatoire ». Nous avons pu également analyser les déterminants institutionnels et individuels des trajectoires des universitaires, en les différenciant selon le genre.

Après une rapide revue de la littérature sur la situation des femmes à l'université, nous présentons les principaux résultats de nos propres recherches.

¹ Source : Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche.

² On peut en effet distinguer les maîtres de conférences qui deviennent professeurs (la quasi-totalité d'entre eux) et ceux qui accèdent directement au rang de professeur.

³ Enquête conduite entre 2002 et 2006, financée par le Ministère de l'Éducation nationale.

⁴ Projet ANR-Trajuni de 2007 à 2010.

1. Les femmes dans l'enseignement supérieur et la recherche : un rapide panorama

1.1. Le plafond de verre et ses explications

La littérature sur la place des femmes dans le monde académique accorde une large place aux différences sexuées, notamment en termes de carrière, dans la plupart des pays industrialisés. En France, le rapport Boukhobza *et al.* (2000) a été l'un des premiers à en dresser un tableau assez peu flatteur : il souligne la faiblesse des effectifs des professeurs femmes par rapport à leur nombre chez les MCF, mettant en évidence qu'elles ont objectivement moins de chances que les hommes de devenir professeur. E. Latour (2008) fait remarquer que « l'évaporation des femmes à chaque étape de la carrière universitaire (doctorat, post-doctorat, premier poste, postes à responsabilité) est un phénomène international. En Europe, un MCF (ou statut équivalent) sur trois est une femme contre un professeur (ou statut équivalent) sur dix, avec d'importantes variations par pays et par discipline » (p. 55).

On peut identifier trois grands types d'explications à ce phénomène.

En premier lieu, les explications sont d'ordre historique. Bien qu'elles se soient développées en Europe à partir du XIII^e siècle, les universités n'y ont admis les femmes qu'au XIX^e siècle et encore, très marginalement. L'enseignement supérieur leur est ainsi longtemps resté fermé, ne faisant que suivre les pratiques du primaire et du secondaire, puisque les filles étaient scolarisées dans des institutions séparées de celles des garçons où elles n'étudiaient pas les mêmes disciplines : on leur réservait les études littéraires et les activités artistiques, tandis que les garçons apprenaient les mathématiques et la philosophie (Latour et Le Feuvre, 2006). Si les statistiques et les auteurs (Baudelot et Establet, 1992 ; Broze *et al.*, 2000, par exemple) s'accordent aujourd'hui à reconnaître la meilleure réussite scolaire des filles, celle-ci n'est pas synonyme de progression des femmes dans les filières et les métiers les plus prestigieux, ni dans la profession universitaire. L'idée selon laquelle l'université est un monde d'hommes semble subsister encore aujourd'hui (Delavault *et al.*, 2002).

Un second ensemble d'explications renvoie aux divers phénomènes souvent regroupés sous le terme de « socialisation ». Cela inclut la manière dont les filles en général sont éduquées, dans la famille comme à l'école. Leur assignation comme futures épouses, et surtout mères, les prédispose moins à se battre et à développer un certain esprit de compétition pour parvenir au plus haut niveau dans le monde professionnel. De fait, les charges de la vie familiale et domestique reposent encore très majoritairement sur elles et affectent ainsi leurs carrières (Daune-Richard, 1999). Bien que les femmes universitaires semblent souvent bénéficier de systèmes d'aide (garde des enfants, aides aux tâches domestiques), elles ne seraient pas pour autant soulagées de la « charge mentale » liée à l'organisation et à la gestion de ces tâches, et pas davantage « libérées » pour réaliser les déplacements requis par l'activité scientifique, qu'il s'agisse de collecter les financements nécessaires, construire des partenariats ou participer à des colloques (Latour et Lefevre, *op. cit.*). Ces raisons expliquent également, au moins partiellement, les phénomènes d'autocensure qui sont souvent mis en avant comme cause des inégalités entre femmes et hommes.

Enfin, une troisième série d'explications renvoie aux pratiques et aux fonctionnements organisationnels : les modes d'organisation des universités et la division du travail qui s'y pratique seraient ainsi mis en cause. Cependant, les résultats ne convergent pas systématiquement. Certains travaux font valoir que les femmes sont davantage absorbées par l'ensei-

gnement ou par les « tâches administratives » et donc moins disponibles pour la recherche (Schneider, 1998). D'autres au contraire (Latour et Lefevre, *op. cit.*) n'ont pas mesuré de telles différences dans leurs enquêtes. Il faut toutefois noter l'imprécision de l'expression « tâches administratives », recouvrant aussi bien les fonctions *a priori* valorisantes de direction⁵, que les responsabilités pédagogiques⁶ nettement moins valorisées et très chronophages. Il reste que les hommes sont largement majoritaires dans les fonctions de direction et d'encadrement, notamment de la recherche, ce qui contribue très favorablement à l'évolution de leur carrière.

1.2. Les spécificités de la carrière universitaire

En ce qui concerne les processus de sélection/promotion en vigueur dans le monde académique, la littérature, essentiellement anglo-saxonne, met l'accent sur l'importance de la méritocratie scientifique, qui serait requise partout (Cole et Cole, 1973)⁷. Si les carrières des femmes apparaissent moins prestigieuses que celles des hommes, c'est en raison de leur moindre productivité scientifique, de la qualité inférieure de cette recherche ou de leur orientation vers des sujets moins porteurs. Toutefois, la « neutralité » de ces critères, « purement » scientifiques, a pu être interrogée. Elle masque en fait une norme implicite dominante, celle des sciences de la nature, dans lesquelles les femmes sont nettement moins représentées que dans les sciences sociales. En outre, elle renvoie à une conception particulière et *générée* de l'excellence scientifique, celle d'un « héros solitaire » assez éloigné des réalités quotidiennes (Benschop et Brouns, 2003). Certains travaux ont également pu mesurer que le mérite scientifique n'était pas toujours évalué de manière équitable. Ainsi, pour obtenir une bourse post-doctorale en Suède dans le domaine médical, Wenneras et Wold (1997) ont montré qu'une femme devait avoir été 2,6 fois plus productive qu'un homme.

En outre, d'autres facteurs sont aujourd'hui considérés comme jouant un rôle important dans les carrières universitaires. Des facteurs institutionnels, comme la notoriété de l'établissement de la thèse (Crane, 1965 ; Allison et Long, 1987) ou la productivité scientifique du laboratoire concerné, des facteurs individuels tels le genre et l'origine ethnique (Jacobs, 1996) et des effets de réseau (Blackburn *et al.*, 1981 ; Combes *et al.*, 2008), sont visibles. Sur ce dernier point, les études mettent en avant le rôle des soutiens dont bénéficient les individus pour gravir les échelons de la hiérarchie. Dans les entreprises, la quasi-absence des femmes des réseaux informels est pointée comme constituant l'un des principaux obstacles à leur avancée, alors qu'elles en ont l'ambition (Wellington *et al.*, 2003). Pour parvenir au sommet de la hiérarchie, la plupart des femmes disent bénéficier de parrainage, qu'il soit formel ou non (Pigeyre, 2001). Les résultats de l'enquête conduite par Latour et Lefevre (*op. cit.*) convergent et montrent que l'Université, de ce point de vue, est une organisation comme les autres : les femmes professeurs déclarent davantage que leurs homologues masculins « avoir bénéficié de soutien pour avancer dans la carrière ».

Nos travaux renseignent de façon originale et inédite sur le cas français.

⁵ Il peut s'agir de direction de composantes ou d'équipes de recherche, ou de fonctions centrales telles que les vice-présidences d'université.

⁶ Il est question ici des responsabilités de diplôme qui s'accompagnent aussi le plus souvent des tâches de suivi des étudiants.

⁷ Nous reprenons dans ce paragraphe certains éléments de l'analyse que nous avons récemment réalisée (voir Sabatier M. *et al.*, à paraître).

1.3. Les apports de deux enquêtes successives

Nos recherches portent essentiellement sur les déterminants des carrières universitaires. Dans les deux enquêtes, nous nous sommes attachés à identifier les principaux moments de la carrière afin de mettre à jour les mécanismes présents à chacune de ses étapes.

La première enquête, conduite par une équipe pluridisciplinaire associant gestionnaires, économistes et sociologues⁸, portait explicitement sur les carrières des femmes dans l'enseignement supérieur et la recherche dans trois disciplines, la biologie, l'histoire et la gestion. Ces disciplines ont été choisies en fonction de leur nature (science « dure » ou science humaine), leur audience en termes de genre (plutôt féminisée ou pas), leur situation relative dans le champ scientifique (traditionnelle ou en développement) et leur mode d'accès au grade de professeur (agrégation ou pas).

La seconde, conduite par une partie de l'équipe précédente, visait à reconstruire les trajectoires des universitaires dans trois disciplines (histoire, physique et gestion) entre 1976 et 2007, pour rendre compte de leurs évolutions sur longue période. Une prise en compte systématique du genre a été opérée, et la physique y a remplacé la biologie. Il s'agissait en effet de repérer une discipline des sciences « dures » aux critères de publication particulièrement établis et connus dans la profession, *a priori* peu ouverte aux femmes, et par ailleurs confrontée à une forte diminution des effectifs étudiants.

Les deux recherches ont associé des approches quantitatives et qualitatives. Des bases de données relatives aux individus ont fait l'objet d'analyses statistiques et économétriques. La première enquête a porté sur les données disponibles dans la base du Ministère de l'éducation nationale, le traditionnel « cocotier ». Elles concernaient la totalité des individus par sexe, statut et année dans chacune des trois disciplines, depuis leur entrée à l'université comme titulaires, ainsi que les évolutions qu'ils avaient connues (mobilité géographique et promotion). La seconde enquête a identifié quatre cohortes d'individus dans chaque discipline en fonction de leur date d'entrée à l'université comme titulaires, successivement en 1976-1977, 1986-1987, 1996-1997 et 2006-2007. Les données relatives au sexe, statut et lieux successifs d'exercice ont été fournies par le Ministère. Une autre base identifiant les publications des individus des différentes cohortes a été construite par nos soins, de façon à permettre un appariement avec la base des données individuelles. Enfin, en parallèle, un travail exhaustif a été entrepris sur les données relatives aux concours d'agrégation externe du supérieur en sciences de gestion organisés entre 1976 et 2007 (candidats avec leurs caractéristiques personnelles et leurs publications).

Les analyses quantitatives ont ensuite été systématiquement complétées et/ou éclairées par des entretiens semi-directifs. Dans la première étude, environ 60 entretiens ont été menés auprès d'enseignants-chercheurs membres de commissions de spécialistes⁹ ainsi

⁸ Voir le rapport final qui a été rédigé (Carrère M. et al., 2006).

⁹ Elles étaient constituées pour 4 ans, par discipline au sein de chaque établissement, par des membres élus, autant de MCF que de professeurs et faisaient intervenir des membres extérieurs à l'établissement, également élus. Elles ont été remplacées en 2008, dans le cadre de la loi LRU de 2007, par des comités de sélection constitués au cas par cas pour chaque poste à pourvoir et prévoient un nombre équivalent de membres extérieurs à l'établissement.

que des membres de jurys d'agrégation du supérieur pour les sciences de gestion¹⁰. Dans la seconde, environ 80 enseignants-chercheurs, repérés à différents stades de leur évolution professionnelle, ont été interviewés.

Nous reprenons quelques-uns de nos résultats pour illustrer la logique de la carrière universitaire : le choix de l'université pour y faire carrière, les modalités concrètes de recrutement par les commissions de spécialistes et le passage au rang de professeur, en mettant l'accent sur les spécificités liées au genre.

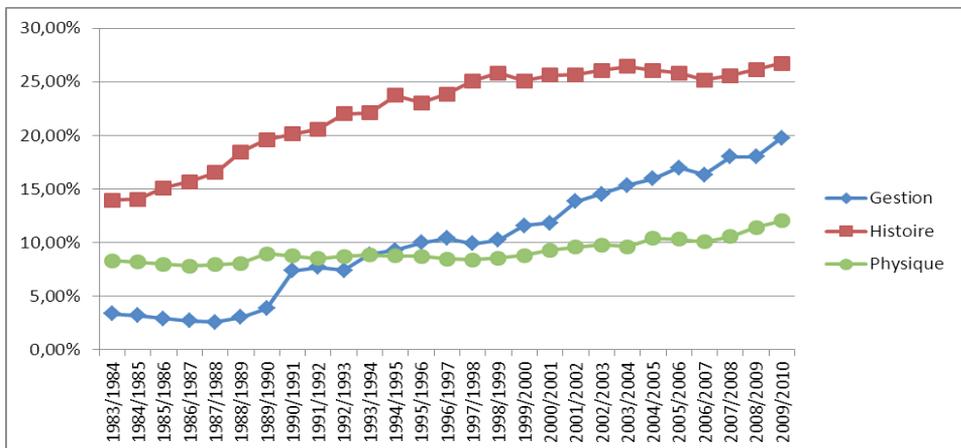
2. L'accès des femmes à la carrière universitaire

Pour rendre compte de ce phénomène, nous procédons en deux temps. Nous montrons d'abord l'évolution de la place des femmes dans les trois disciplines. Nous rendons compte ensuite des mécanismes de recrutement au travers du fonctionnement des commissions de spécialistes. À ce stade, il convient de préciser que nos résultats concernent uniquement les individus qui sont entrés dans l'enseignement supérieur comme titulaires, soit en tant que MCF, soit en tant que professeur. Concernant les déterminants du choix de la carrière universitaire, nos entretiens ont montré l'absence de différences sensibles entre hommes et femmes.

2.1. La situation des femmes MCF dans trois disciplines : un progrès incontestable

Les données disponibles montrent l'indéniable percée des femmes dans la profession universitaire (cf. graphique n°1) puisque dans les trois disciplines étudiées (gestion, histoire et physique), leur part s'est largement accrue, bien que de façon différenciée. Premièrement, le mouvement de féminisation est beaucoup plus marqué en gestion, où la part des femmes a été multipliée par 3,33 entre 1983 et 2010, alors qu'elle ne l'a été que par 1,45 en histoire et 1,25 en physique. Deuxièmement, les femmes restent toujours plus nombreuses en histoire ou gestion qu'en physique.

Graphique 1- La part des femmes parmi les enseignants-chercheurs depuis 1983

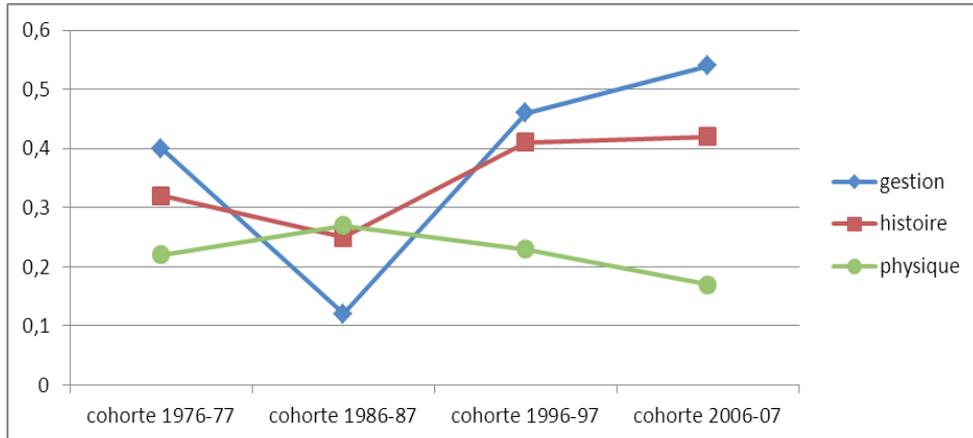


Source : données Ministère, bureau de la DGRHAI

¹⁰ Les sciences de gestion se caractérisent en effet par l'existence d'un dispositif particulier de recrutement des professeurs : le concours national d'agrégation du supérieur.

Le graphique 2, réalisé à partir des données du projet TRAJUNI, témoigne de ces différences disciplinaires en montrant l'évolution de la part des femmes dans chacune des cohortes.

Graphique 2 - La part des femmes chez les recrutés



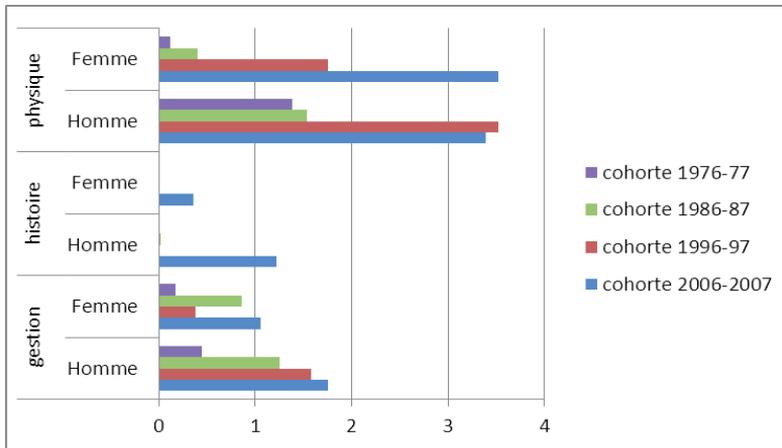
Source : données projet TRAJUNI, ANR

En histoire et en gestion, la part des femmes parmi les recrutés s'élève au fil des cohortes (exception faite de la 2^e cohorte). En revanche, en physique, cette part a tendance à se réduire légèrement sur les cohortes étudiées.

Les données issues du projet TRAJUNI nous permettent aussi de dresser un portrait de ces femmes lors de leur recrutement. En gestion et en histoire, elles sont un peu plus jeunes que les hommes, quelle que soit la cohorte étudiée et sans évolution notable. En gestion, elles ont en moyenne 32 ans contre 35 ans pour les hommes, tandis qu'en histoire, les femmes recrutées ont 36 ans en moyenne contre 38 ans pour les hommes. En physique, cependant, aucune différence d'âge lors de l'entrée dans la carrière n'est observée selon le genre, hommes et femmes ayant environ 32 ans.

Si les femmes sont plus jeunes, elles ont aussi moins de publications¹¹ que les hommes lors du recrutement, quelles que soient les cohortes et disciplines étudiées, comme le montre le graphique n° 3.

¹¹ Pour comptabiliser les publications, nous avons dû créer deux types d'indicateurs, un quantitatif et un qualitatif, pour proposer diverses estimations. Il faut préciser que les publications ne sont pas comparables d'une discipline à l'autre dans la mesure où les exigences y sont souvent très différentes (importance des ouvrages français en histoire par exemple). Pour davantage de précisions se reporter à Sabatier *et al.* (2011).

Graphique 3 - Nombre moyen de publications lors du recrutement

Source : données projet TRAJUNI, ANR

On note cependant que pour les femmes comme pour les hommes, le nombre de publications lors du recrutement dans l'enseignement supérieur s'accroît fortement au fil des cohortes, témoignant d'un accès plus sélectif. Plusieurs hypothèses, non exclusives les unes des autres, restent possibles à ce stade, sans que nos données permettent de les vérifier : hausse générale du niveau d'exigence, augmentation de la compétition, excès de docteurs dans un contexte de stabilisation des effectifs étudiants, etc.

L'étude du fonctionnement des commissions de spécialistes qui recrutent les futurs MCF offre des informations complémentaires sur la manière dont se passe l'entrée dans la profession.

2.2. Des commissions de spécialistes¹², lieux de discriminations indirectes

Le fait de devenir maître de conférences constitue la première étape de la carrière universitaire. Bien que les règles formelles soient identiques pour tous les établissements et les disciplines, elles ne sont pas appliquées partout de la même manière.

Ces différences sont d'abord liées à la réalité des établissements recruteurs qui connaissent des situations singulières et ont donc des besoins spécifiques. De plus, au sein même de chaque établissement, les situations peuvent varier d'une discipline à l'autre. Ainsi, le nombre d'étudiants, l'attractivité de la discipline, l'importance de l'équipe de recherche, les caractéristiques - notamment démographiques - de l'équipe pédagogique, constituent autant d'éléments susceptibles d'affecter les besoins en matière de recrutement. Ils influenceront d'abord directement le profil du poste puis détermineront les critères de sélection.

Une fois le profil défini et le poste publié, le processus de recrutement se déroule selon des étapes qui peuvent comporter des risques pour les candidats. Par exemple, l'affectation des dossiers aux rapporteurs et la nature de ces rapports, justifiant ou non une audition, constituent des moments-clés au cours desquels peuvent se jouer des tentatives plus ou moins ouvertes d'élimination de certain/es candidat/es. Ces phases décisives peuvent en

¹² Les résultats repris dans ce texte ont fait l'objet d'un rapport de synthèse de Louvel S. *et al.* (2006).

effet s'effectuer dans une certaine opacité. Dans les commissions dans lesquelles nous avons enquêté, la moitié d'entre elles seulement prennent ces décisions collectivement, sur la base de critères connus de tous. Dans l'autre moitié, les critères retenus ne sont pas toujours connus de tous ce qui rend les décisions suspectes.

Les différentes phases du processus de recrutement peuvent aussi être le théâtre de discriminations indirectes (de Schutter, 2001). S'il est très improbable qu'une femme soit éliminée sur le seul critère du genre, il est beaucoup plus fréquent d'observer combien un critère ou une pratique de sélection, apparemment neutre, constitue en réalité un désavantage particulier pour une femme. Ainsi en est-il pour la productivité scientifique, mesurée par le nombre de publications. Comme nous l'avons évoqué précédemment, cette mesure repose sur une conception de la science qui en fait une activité nécessitant un engagement total, voire exclusif, correspondant peu aux possibilités des femmes souvent confrontées au poids de la maternité et des responsabilités familiales à des âges déterminants pour leur carrière. Il suffit pour s'en convaincre de rapporter le cas d'une commission de spécialistes en biologie qui avait admis la règle : « un an = une publication ou un enfant », reconnaissant ainsi que la maternité influençait la productivité scientifique (Musselin et Pigeyre, 2008).

Dans leur article consacré à la question des discriminations indirectes, Musselin et Pigeyre (*op. cit.*), ont mis en évidence la manière dont les représentations du « bon candidat » apparaissent sexuées, alors même que les discours des personnes interrogées soulignent leur sincère préoccupation de ne pas désavantager les femmes. À cet égard, l'audition des candidats constitue sans doute le moment le plus risqué pour la manifestation de discriminations indirectes.

L'image de « bon collègue » donnée par le candidat ainsi que la clarté de son expression constituent des critères d'évaluation de l'audition qui font l'unanimité parmi les personnes interrogées. Cependant, les notions liées à la personnalité, comme le « sale caractère », le « mordant » ou « l'énergie », risquent toujours d'être interprétées d'une manière tendancieuse, et donner lieu à discrimination, dans un sens ou dans un autre. Ainsi, les exemples de « timidité », évoqués par les interviewés concernent systématiquement des femmes, alors que les cas de « d'arrogance » font plutôt référence à des hommes. Au-delà de certains « pré-requis », les attentes divergent. Certaines commissions accordent beaucoup d'importance à la disponibilité, à la présence sur place et à l'investissement local, d'autres non. Enfin, il semble que les commissions ne s'attardent pas sur les possibles futures maternités des candidates et qu'elles ne prennent pas non plus en compte la proportion de femmes déjà présentes au sein du département.

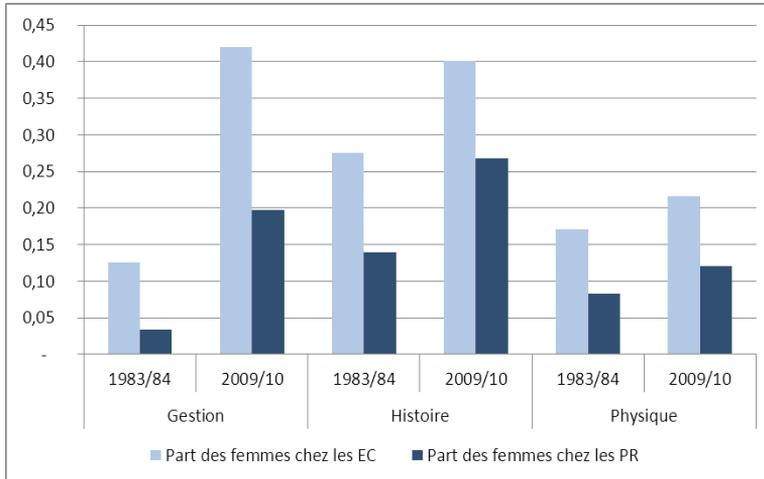
In fine, nos entretiens avec des membres des commissions de spécialistes tendent à montrer un fonctionnement relativement satisfaisant du point de vue de l'entrée des femmes dans la carrière. Il semble que la présence de femmes dans ces commissions permette de réduire voire d'éviter toute discrimination directe liée au genre, bien que le risque de discrimination indirecte demeure.

Nous allons voir maintenant que l'accès des femmes MCF au professorat est loin d'être aussi satisfaisant.

3. L'accès au professorat : une épreuve qui reste difficile pour les femmes

Étape clé de la carrière universitaire, l'accès au professorat continue d'être minoritaire pour les femmes, même si la situation s'améliore, comme en témoigne le graphique n° 4.

Graphique 4 - Part des femmes dans l'ensemble des enseignants-chercheurs (EC) et chez les Professeurs d'Université (PR)



Source : données projet TRAJUNI, ANR

Les données recueillies nous permettent d'aborder cette question à la fois du point de vue des individus, pour tenter de faire la part entre le découragement institutionnel et l'autocensure, et du point de vue des processus de recrutement/promotion. Deux processus distincts ont donc été étudiés, l'un pour la grande majorité des disciplines, les commissions de spécialistes, et l'autre spécifique aux sciences de gestion, à savoir les concours d'agrégation.

3.1. Devenir professeur, une aspiration personnelle plus ou moins marquée

Les conditions pour candidater à un poste de professeur des universités varient selon les disciplines. Dans les disciplines avec agrégation (droit, sciences politiques, sciences économiques et de gestion), il est possible de postuler avec uniquement un doctorat (agrégation externe) ou avec un doctorat et une condition d'âge (40 ans) (agrégation interne) ou encore avec le doctorat, le diplôme d'habilitation à diriger des recherches (HDR) et dix ans d'expérience (voie longue). Dans les autres disciplines, la première condition pour postuler à un poste de professeur implique de posséder l'HDR. Selon les disciplines, cette étape semble plus ou moins contraignante. En histoire, l'HDR apparaît comme une « seconde thèse », sur un sujet différent de la thèse de doctorat, ce qui suppose d'entreprendre un important travail de recherche. Or cela se présente à un âge où de nombreuses femmes sont encore souvent aux prises avec les tâches liées à la maternité ou à la petite enfance. En physique comme en biologie, en revanche, l'HDR est plus simple à obtenir dans la mesure où il s'agit le plus souvent d'une compilation d'articles déjà publiés.

Nos entretiens ont permis d'identifier d'autres éléments intervenant dans la décision de devenir professeur :

- l'attractivité du statut de professeur, qui dépend de la ligne de partage entre professeurs et MCF. Dans certains départements, les responsabilités et les prérogatives des uns et des autres sont clairement séparées. Dans d'autres, les clivages sont mineurs ce qui

réduit l'intérêt de devenir professeur, notamment sur le plan pédagogique (accès aux cours magistraux déjà acquis, par exemple) ;

- les encouragements au sein du département à devenir professeur ;
- la possibilité d'être promu localement, c'est-à-dire d'accéder à un poste de professeur au sein de son département. Cela dépend de la politique des départements, certains choisissant de ne recourir qu'aux candidatures extérieures.

Concernant la manière dont les hommes et les femmes abordent cette question de la préparation au professorat, des différences apparaissent. Les femmes évoquent bien davantage les sacrifices à consentir pour préparer leur HDR ou, en sciences de gestion, le concours d'agrégation. Les critères à remplir pour devenir professeur, s'ils sont universels, renvoient en réalité à des exigences plus difficiles à respecter pour les femmes que pour les hommes, parce qu'ils ne tiennent pas compte des contraintes domestiques ou familiales qu'elles assument de fait. Les séjours à l'étranger, la participation à des projets internationaux nécessitant de nombreux déplacements, l'encadrement d'équipes, la continuité dans le rythme de publication, la présence à des exercices de préparation à l'agrégation, etc. constituent autant d'exigences, qui sont certes objectives, mais cependant plus difficiles à remplir pour des femmes.

3.2. Le fonctionnement des commissions de spécialistes

De façon générale, le problème majeur auquel se trouvent confrontées les commissions de spécialistes est celui de la rareté des candidatures. Cette situation n'est pas sans risque pour les femmes. Elle conduit en effet les membres des commissions et/ou des départements recruteurs à solliciter des candidatures de qualité par le biais de leurs réseaux (directeurs de laboratoires, professeurs de département, ancien titulaire du poste, etc.). Si les femmes ne s'y trouvent pas en nombre suffisant, elles risquent de faire les frais de ces pratiques : inconnues ou absentes, elles ne seront pas sollicitées. On peut aussi faire l'hypothèse que les femmes sont bien présentes dans les réseaux « qui comptent » mais que les hommes ne font pas pour autant appel à elles pour prendre un poste de professeur. L'activation de stéréotypes de genre pourrait expliquer cette moindre sollicitation : les hommes, très majoritaires au sein de ces réseaux, ne projettent pas leurs collègues femmes dans une carrière professorale.

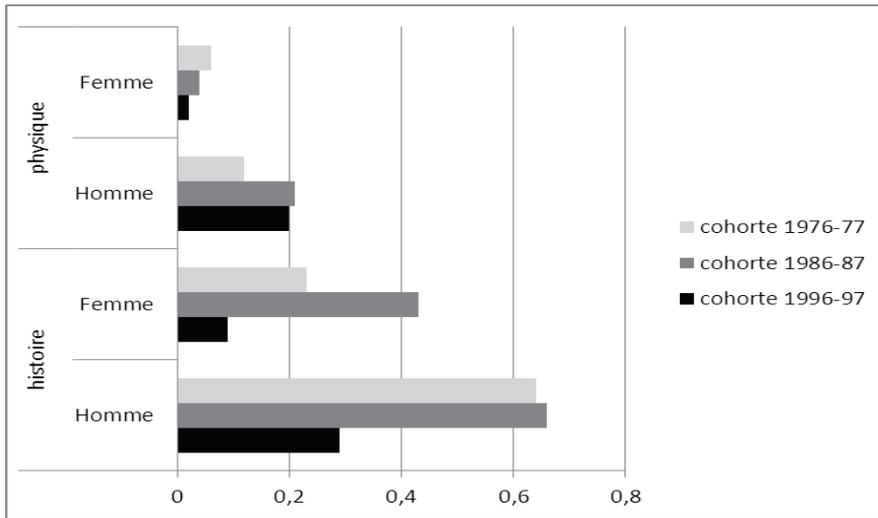
Dans un tel contexte, le rôle des commissions de spécialistes devient secondaire, tout se jouant en amont dans la capacité à identifier de « bons » candidats désireux de rejoindre le département. Les critères de sélection sont ainsi peu formalisés. Quant au fonctionnement des commissions elles-mêmes, nos interlocuteurs ont toujours mentionné la neutralité des débats. Cependant, le fait qu'il y ait peu de femmes dans ces commissions, en raison de leur faible nombre dans les départements recruteurs, et que l'excellence scientifique ne soit pas un critère absolument neutre, ne permet pas de conclure à l'absence de discriminations sexuées, notamment indirectes.

3.3. Un accès au professorat en histoire et en physique plus difficile aujourd'hui

De façon générale, on observe que l'accès au professorat devient de plus en plus difficile au fil des cohortes, au fur et à mesure que la population des universitaires augmente (Sabatier *et al.*, 2011). Le graphique 5 souligne, sur les dix premières années

de la carrière, une baisse du pourcentage d'enseignants-chercheurs qui accèdent au professorat, surtout en histoire. Dans cette discipline, 51 % des maîtres de conférences de la 1^{re} cohorte sont devenus PR au plus tard dix ans après leur recrutement, alors que ce pourcentage n'est plus que de 22 % pour la 3^e cohorte. Ce phénomène pourrait tenir à plusieurs facteurs, tels qu'une plus forte concurrence pour les promotions et/ou un durcissement des critères de promotion.

Graphique 5 - Le passage au professorat au cours des dix premières années de carrière



Source : données projet TRAJUNI, ANR

Ce graphique souligne aussi que, pour les trois cohortes étudiées dans les deux disciplines, les femmes deviennent moins PR durant les dix premières années de carrière que les hommes. En moyenne, elles sont 2,5 fois moins nombreuses à accéder au professorat en début de carrière chez les historiens et 5,7 fois chez les physiciens.

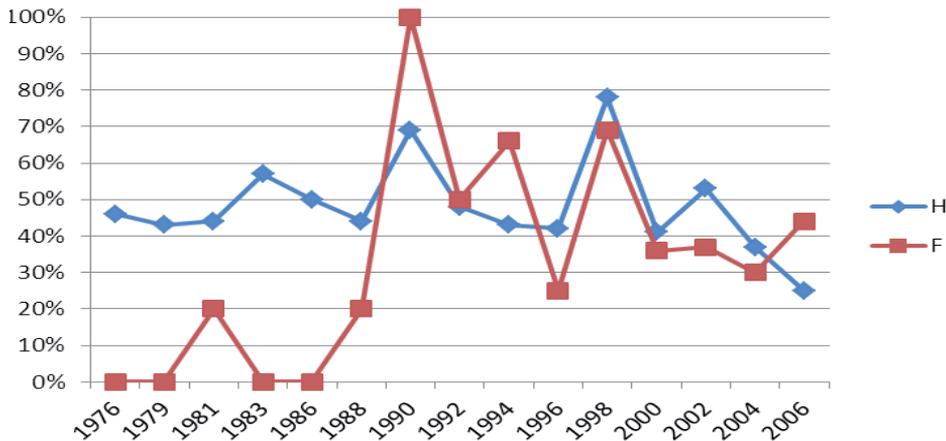
3.4. Le cas particulier de la gestion : les concours d'agrégation

Les sciences de gestion présentent la particularité de recruter plus de 80 % de leurs professeurs par le biais des concours d'agrégation du supérieur, externe et interne. Ces concours consistent en une série d'épreuves (trois pour l'externe, deux pour l'interne) qui se déroulent sur plusieurs mois et qui portent sur les travaux personnels des candidats ainsi que sur des épreuves de « culture générale » en gestion¹³. L'analyse que nous avons menée concerne tous les concours d'agrégation externe organisés depuis 1976 (premier concours) jusqu'en 2007. En outre, nous avons procédé à différents entretiens avec des membres de certains jurys d'agrégation, externe comme interne. L'analyse des données quantitatives et qualitatives nous permet d'établir deux résultats. Tout d'abord, les taux de réussite des hommes et des femmes aux concours d'agrégation, externe ou interne, sont équivalents, de

¹³ Pour une description détaillée de ces concours, on se reportera à Pigeyre et Sabatier (2010).

l'ordre de 40 %. Cette moyenne cache cependant de fortes disparités des taux de réussite par sexe selon les années¹⁴.

Graphique 6 - Les taux de réussite par sexe et par concours (agrégation externe)



Source : données projet TRAJUNI, ANR

Si, dans les années soixante-dix et 80, les femmes présentaient des taux de réussite nettement plus bas que ceux des hommes, la situation s'est sensiblement améliorée depuis le début des années quatre-vingt-dix. Par ailleurs, nos recherches soulignent que le profil des lauréats hommes et femmes est très proche, par exemple en termes d'âge ou de publications. Les concours d'agrégation n'apparaissent donc pas comme défavorables aux femmes, du moins depuis le début des années quatre-vingt-dix. Ce résultat doit cependant être nuancé dans la mesure où les femmes s'y présentent moins. Ceci est d'ailleurs davantage marqué pour le concours externe : alors que 40 % des MCF en gestion en 2006 sont des femmes, celles-ci ne représentent que 20 % des candidats en moyenne à l'agrégation externe et 26 % à l'interne.

Cela n'est pas sans effet sur les attentes, plus ou moins conscientes, des membres des jurys. Assez spontanément, les personnes interrogées considèrent en effet que l'agrégation externe est antinomique avec des choix familiaux (donc peu favorable aux femmes). Ainsi, ils attendent des femmes des prestations de moins bonnes qualités et se disent étonnés de leurs performances (ce qui pourrait expliquer que leurs taux de réussite soient comparables à ceux des hommes).

La moindre appétence des femmes pour l'agrégation externe pourrait être liée à l'importance des connaissances tacites dont il faut disposer pour acquérir les compétences requises et réussir le concours. L'inscription dans les bons réseaux (ceux des agrégés qui connaissent les ficelles), leur localisation géographique (qui rend plus ou moins facile la répétition des « leçons »), leur institution (plus ou moins organisée en faveur des agrégatifs), leur département (qui soutiendra plus ou moins des profils de chercheurs ou sera plus ou moins submergé par les effectifs étudiants), leurs collègues (plus ou moins prêts à leur laisser du temps pour

¹⁴ Sachant que les concours ont lieu en général une année sur deux.

préparer le concours) sont autant d'éléments qui vont faciliter ou non la préparation des candidat/es. Or cet investissement relationnel est au moins aussi important que le travail de « révision », car il permet de se faire connaître, de montrer sa motivation, mais aussi de faire savoir qu'on est « à la hauteur » du « corps » des professeurs agrégés de gestion.

Entre le concours externe et le concours interne apparaît donc une segmentation implicite très largement admise par les personnes interrogées : le concours externe ne convient pas aux femmes, parce qu'il se passe à un moment où elles fondent une famille¹⁵. L'agrégation externe est ainsi présentée comme une épreuve « standard », pour les candidats qui ont fait un parcours universitaire « type », qui ont soutenu leur thèse avant trente ans et qui enchaînent sur l'agrégation. Les autres, aux profils plus « atypiques » (par exemple qui viennent d'une autre discipline ou qui ont travaillé dans le privé) ou qui ont connu des interruptions dans leur production scientifique (par choix personnel ou par engagement dans des tâches collectives), seraient, au prix d'un effort de « rattrapage », plutôt concernés par l'agrégation interne. La représentation dominante qui prévaut est donc celle d'une agrégation interne qui permet, notamment aux femmes, de rattraper le handicap que constituent leurs obligations familiales pour le passage de l'agrégation externe.

4. Les évolutions constatées et pistes d'amélioration

Au terme de ce tableau brossé à grands traits, quelles conclusions tirer et surtout quelles pistes proposer pour tenter d'améliorer la proportion de femmes professeurs à l'université ?

Nos enquêtes identifient deux types de raisons aux difficultés des femmes : des raisons endogènes, propres au travail et au système universitaires et des raisons exogènes, qui tiennent davantage aux spécificités de genre.

Les raisons endogènes renvoient à une répartition sexuée des tâches qui éloigneraient les femmes de la recherche, faute d'un temps qu'elles consacrent plutôt à la pédagogie ou aux tâches administratives. Cette hypothèse n'est pas complètement vérifiée tant les situations se révèlent très variées selon les disciplines, les départements, ou les universités elles-mêmes, le tout se combinant pour définir des situations singulières, plus ou moins favorables aux femmes. En revanche, notre analyse du fonctionnement des commissions de spécialistes permet de montrer que les discriminations indirectes restent importantes. Il faut souligner que la proportion de femmes siégeant dans ces commissions constitue un élément essentiel. Si les choses sont admises au niveau des MCF, la marche est encore élevée pour assurer qu'un nombre suffisant de femmes soit présentes au moment du recrutement des professeurs, dans les commissions de spécialistes comme dans les jurys d'agrégation.

Les raisons exogènes renvoient autant aux responsabilités domestiques et familiales que les femmes assument encore massivement, qu'aux phénomènes de socialisation qui les prépareraient moins que les hommes à la compétition pour la carrière. La part importante de femmes parmi les maîtres de conférences dans la plupart des disciplines académiques donne à penser que la socialisation des jeunes femmes ne leur interdit plus d'entrer dans la carrière académique. On peut alors supposer que les difficultés d'accès au professorat se

¹⁵ Ce qui n'empêche pourtant pas certaines femmes de la présenter et de la réussir et ne permet pas d'expliquer en revanche, pourquoi de nombreux hommes ne préparent jamais l'agrégation du supérieur.

manifestent plus tardivement, une fois qu'elles sont « installées » comme MCF. Il s'agit donc bien de s'attaquer en profondeur aux mécanismes qui contribuent, consciemment ou non, à « organiser la rareté » des femmes au sommet des organisations (Laufer, 2001, p. 244).

Ces constats permettent d'engager la réflexion sur les modalités de recrutement : les concours nationaux sont-ils plus ou moins favorables aux femmes que les processus de recrutement décentralisés au sein des établissements ? Nous avons montré que les femmes réussissent autant les concours que les hommes, mais elles s'y présentent deux fois moins qu'eux. C'est donc moins les modalités pratiques de la sélection qui importent que les conditions d'accès des femmes à ces épreuves. *In fine*, comme le suggère E. Latour (*op.cit.*), au lieu de renvoyer la question à l'autocensure des femmes, il faudrait s'attaquer sérieusement aux processus sociétaux de socialisation et de hiérarchisation des sexes plus ou moins conscients ou volontaires et qui s'incarnent au travers des comportements de nombreuses femmes, mais dont elles ne peuvent en aucun cas être tenues pour seules responsables.

Pour cela, une première étape consisterait à faire vraiment prendre conscience aux hommes comme aux femmes, des inégalités existantes dans leurs propres départements. Nos entretiens nous ont permis de remarquer que la présence de quelques femmes professeurs leur suffit souvent à considérer, en toute naïveté, qu'il n'y a pas de problème particulier à devenir professeur quand on est une femme.

Une seconde étape porterait sur le fonctionnement des dispositifs prévus en faveur de l'égalité. Un rapport de 2006 sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans l'enseignement supérieur et la recherche est resté lettre morte (Latour, *op. cit.*). De nombreuses mesures, proches de celles déjà en vigueur dans certaines entreprises, y sont listées : publier un état des lieux de la part des femmes par discipline, par corps et par niveau de responsabilité ; respecter la parité dans les conseils et les comités ; mieux gérer les doubles carrières ; prendre en compte la parentalité, etc. Afin de limiter les possibles discriminations indirectes, des solutions relativement simples existent également : diversité de la composition des commissions, prises de décisions collectives, formalisation du traitement de l'information opéré, mise en visibilité du travail (Musselin et Pigeyre, 2010).

L'État centralisateur n'est pas encore parvenu à imposer ces règles d'égalité. Les universités devenues autonomes parviendront-elles à mettre en place une réelle politique de gestion des ressources humaines qui accorde une place de choix à l'égalité professionnelle ?

Bibliographie

- BAUDELLOT C. ET ESTABLET R. (1992), *Allez les filles !*, Le Seuil, Paris.
- BENSCHOPY. et BROUNS M., (2003), Crumbling Ivory Towers: Academic Organizing and its Gender Effects, *Gender, Work and Organization* 10 (2), 194-212.
- BLACKBURN R.T., CHAPMAN D.W. et CAMERON S.M., (1981), Cloning in Academe: Mentorship and Academic Careers, *Research in Higher Education* 15 (4), pp. 315-327.
- BOUKHOBZA N., DELAVAUULT H. et HERMANN C., (2000), *Les enseignants-chercheurs à l'université : la place des femmes*, La Documentation Française, Paris.

- BROZE L., DELAVAUULT H. et UNTERBERGER J., (2000), *Les femmes dans les filières de l'enseignement supérieur*, Rapport au ministère de l'éducation nationale.
- CARRERE M., LOUVEL S., MANGEMATIN V., MUSSELIN C., PIGEYRE F., SABATIER M. et VALETTE A., (2006), *Entre discrimination et auto-censure. Les carrières des femmes dans l'enseignement supérieur et la recherche*, Contrat INRA/MENRT.
- COLE J.R. et COLE S., (1973), *Social Stratification in Science*, University of Chicago Press, Chicago.
- COMBES P.-P., LINNEMER L. et VISSER M., (2008), Publish or Peer-Rich ? The Role of Skills and Networks in Hiring Economics Professors, *Labour Economics* 15 (3), 723-742.
- CRANE D., (1965), Scientists at Major and Minor Universities: A Study of Productivity and Recognition, *American Sociological Review* 30 (5), 699-714.
- DELAVALUULT H., BOUKHOBZA N., HERMANN C. et KONRAD C., (2002), *Les enseignantes-chercheuses à l'université : demain la parité ?*, L'Harmattan, Paris.
- JACOBS J.A. (1996), "Gender Inequality and Higher Education", *Annual Review of Sociology*, 22, pp. 153-185
- LAPERCHE B., (2004), L'intégration des femmes dans le système de la recherche en France et en Europe, *Innovations, Cahiers de l'économie de l'innovation* 20 (2), 33-57.
- LAUFER J., (2001), Les cadres au regard du genre. Introduction in Bouffartigue P. (dir), *Cadres : la grande rupture*, La Découverte, pp. 243-248.
- LATOURE E., (2008), Le plafond de verre universitaire. Pour en finir avec l'illusion méritocratique et l'auto-censure, *Mouvements*, 55-56, pp. 53-60.
- LATOURE E. et LEFEUVRE N., (2006), Les carrières universitaires françaises à l'épreuve du genre in Ollagnier E. et Solar C. (dir), *Parcours de femmes à l'université. Perspectives internationales*, L'Harmattan, pp. 159-184.
- LOUVEL S., MUSSELIN C., PIGEYRE F., VALETTE A., avec la collaboration de LATOURE E. et MARRY C., (2006), *Commissions de spécialistes et jurys d'agrégation : trois disciplines au regard du genre*.
- MUSSELIN C. et PIGEYRE F., (2008), Les effets des mécanismes du recrutement collégial sur la discrimination : le cas des recrutements universitaires, *Sociologie du Travail* 50 (1), 48-70.
- PIGEYRE F., (2001), Femmes dirigeantes : les chemins du pouvoir in Bouffartigue P. (dir), *Cadres : la grande rupture*, La Découverte, pp. 269-280.
- PIGEYRE F. et SABATIER M., (2010), *De la vertu des concours nationaux. Le cas de l'agrégation du supérieur en sciences de gestion*, Communication au colloque international Les concours administratifs : de la plasticité d'une forme institutionnelle, Toulouse, 6-7 mai.
- PIGEYRE F. et VALETTE A., (2004), Les carrières des femmes à l'université : les palmes de verre du cocotier, *Revue Française de Gestion*, 151, 173-189.
- SABATIER M., MUSSELIN C. et PIGEYRE F., (2011), Devenir professeur des universités. Une comparaison sur trois disciplines (1976-2006), *Revue économique*, à paraître.
- SCHNEIDER A., (1998), Why don't women publish as much as men?, *Chronicle of Higher Education* 45, 14-16.
- SCHUTTER O. de, (2001), *Discriminations et marché du travail. Liberté et égalité dans les rapports d'emploi*, PIE-Peter Lang, Bruxelles.
- WELLINGTON S., BRUMIT M. et GERKOVICH P.R., (2003), What's holding Women Back?, *Harvard Business Review*, 18-19.
- WENNERAS C. et WOLD A., (1997), Nepotism and sexism in peer-review, *Nature* 387, 341-343.