



HAL
open science

Entre discrimination et autocensure. Les carrières des femmes dans l'enseignement supérieur et la recherche

Myriam Carrère, Séverine Louvel, Vincent Mangematin, Catherine Marry, Christine Musselin, Frédérique Pigeyre, Mareva Sabatier, Annick Valette

► **To cite this version:**

Myriam Carrère, Séverine Louvel, Vincent Mangematin, Catherine Marry, Christine Musselin, et al..
Entre discrimination et autocensure. Les carrières des femmes dans l'enseignement supérieur et la recherche. 2006. halshs-00185533

HAL Id: halshs-00185533

<https://shs.hal.science/halshs-00185533>

Submitted on 7 Nov 2007

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

CONTRAT INRA/MENRT
Convention 02 R 4680 du 22/10/2002

ENTRE DISCRIMINATION ET AUTO-CENSURE :
LES CARRIÈRES DES FEMMES DANS
L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET LA RECHERCHE

Myriam Carrere, GAEL INRA/UPMF, **Séverine Louvel**, CRISTO CNRS/UPMF, **Vincent Mangematin**, GAEL INRA/UPMF, **Catherine Marry**, Lasmas, CNRS, **Christine Musselin**, CSO, Sciences Po-CNRS, **Frédérique Pigeyre**, Université Paris Val de Marne, **Mareva Sabatier**, Université de Savoie, **Annick Valette**, CERAG CNRS/UPMF

Correspondance à adresser à :

Vincent Mangematin
GAEL INRA - UPMF
BP 47X
F - 38040 Grenoble Cedex 9
Ph: 33 4 76 82 56 86
Fax: 33 4 76 82 54 55
E-Mail: vincent@grenoble.inra.fr
<http://www.mangematin.org>

Christine Musselin
CSO – FNSP / CNRS
19 rue Amélie
F - 75007 Paris
Ph : 33 1 40 62 65 70
Fax : 33 1 47 05 35 55
E-mail : c.musselin@cso.cnrs.fr
<http://www.cso.edu>

Rapport final avril 2006

Remerciements

Nous tenons à remercier très sincèrement toutes les personnes qui ont permis la réalisation des différentes enquêtes qui composent ce rapport et tout d'abord les missions parité des deux Ministères qui ont financé ce programme de recherche, le Ministère de l'Education Nationale d'une part et le Ministère de l'Agriculture d'autre part, et l'INRA, Institut National de la Recherche Agronomique..

Les informations de nature statistique et les analyses économétriques qui ont été menées sur les données INRA n'auraient pu être exploitées sans l'accès aux bases de données de la direction du personnel de l'INRA et de la direction des personnels de l'enseignement supérieur. Nous tenons en particulier à remercier Monsieur Cytermann (IGAENR), et Messieurs Bideault, Rossi, Thomas et Simon de la direction des personnels du Ministère de l'éducation nationale.

Les entretiens menés auprès des membres des commissions de spécialistes et les entretiens biographiques conduits avec des chercheurs de l'INRA n'auraient pas pu être réalisés sans le soutien des directeurs d'UFR, responsables de départements et présidents de commission des six universités étudiées, des présidents des deux jurys d'agrégation de gestion et enfin des dirigeants de l'INRA. Sans la confiance qu'ils nous ont accordée et l'aide qu'ils nous ont apportée, cette recherche n'aurait pas vu le jour.

Nous sommes également très reconnaissantes envers toutes les personnes, universitaires, chercheurs et personnels administratifs, qui ont accepté d'être interviewées ou bien de nous prodiguer des informations.

Nos remerciements s'adressent également à Valérie Becquet qui a réalisé les entretiens avec des membres des deux jurys d'agrégation, à Emmanuelle Latour qui a mené l'enquête à Gestion-Région et à Marianne Damois qui a assuré la retranscription des nombreuses bandes enregistrées à cette occasion.

Sommaire

INTRODUCTION GENERALE	8
1. <i>Du projet initial au rapport final</i>	10
1.1. Premier volet : L'analyse des profils de carrières homme/femme	10
Présentation de l'approche	10
Des bases de données inexploitablees pour les universitaires : des conséquences importantes pour notre projet	11
Le traitement satisfaisant des bases de données sur les biologistes de l'INRA	13
1.2. Second volet : Les effets institutionnels	13
Présentation de l'approche	13
L'étude de six commissions de spécialistes et de deux jurys d'agrégation	14
1.3. Troisième volet : Les aspirations de carrière ont-elles un sexe ?	14
Présentation de l'approche	14
Une réalisation du troisième volet, limitée aux biologistes de l'INRA	15
2. <i>Ce que montre notre recherche</i>	15
2.1. Dans l'enseignement supérieur, tout se joue dans les années qui suivent l'accès à un premier poste	16
2.2. Carrières féminines, carrières masculines à l'INRA ?	17
2.3. Discrimination indirecte : quand les critères à remplir sont plus difficiles à atteindre pour les femmes que pour les hommes	19
PREMIERE PARTIE COMMISSIONS DE SPECIALISTES ET JURYS D'AGREGATION TROIS DISCIPLINES AU REGARD DU GENRE (HISTOIRE, BIOLOGIE, GESTION).....	21
INTRODUCTION	22
1. <i>Les règles de fonctionnement des commissions de spécialistes.....</i>	22
2. <i>Les enquêtes réalisées</i>	24
3. <i>Organisation du document.....</i>	26
CHAPITRE I : PRESENTATION DES SITES	27
1.1. <i>Situation générale</i>	27
1.2. <i>Présentation des six sites</i>	28
I.2.1 Biologie-région (sections 64 à 69) : la quête de l'excellence.....	28
I.2.2. Biologie-Paris (sections 64 et 65) : la lumière des esprits dans l'ombre des locaux	30
I.2.3. Gestion-Paris (section 06) : petit département deviendra grand.....	31
I.2.4 Gestion-Région (section 06) : l'art et la manière	32
I.2.5. Histoire-Paris (section 21) : le poids de l'histoire	35

I.2.6.	Histoire-Région (sections 20, 21, 22) : de la difficulté d'être	37
--------	---	----

CHAPITRE II : DU PROFILAGE A L'AUDITION, DES PRATIQUES MULTIPLES POUR UNE MÊME PROCEDURE 40

<i>II.1. Une étape préalable et stratégique : le profilage des postes</i>	41
II.1.1. Ouvrir un poste pour couvrir les besoins en enseignement ou les besoins liés à recherche ? ...	41
II.1.2. Profiler large ou étroit ?.....	42
<i>II.2. La désignation des rapporteurs</i>	44
II.2.1. Des procédures collectives et plutôt transparentes dans trois sites.....	45
II.2.2. Des procédures plus opaques dans les trois autres sites	47
<i>II.3. L'élaboration des rapports : de l'absence de formalisation à la standardisation</i>	48
II.3.1. La plus ou moins importante standardisation du travail sur les dossiers	48
II.3.2. Des rapports dont la forme varie au gré des disciplines, mais aussi de l'inspiration de leurs auteurs	50
<i>II.4. Des rapports, à l'audition</i>	51
II.4.1. La sélection des candidats : où placer la barre ?.....	52
II.4.2. Des auditions assez semblables bien qu'il n'y ait pas de cadre formel bien défini	53
<i>II.4. Les procédures au regard du genre</i>	54

CHAPITRE III : LES CRITERES SUR LESQUELS LES COMMISSIONS DE SPECIALISTES PRENNENT DES DECISIONS 56

<i>III.1. Des variations significatives entre les disciplines lors de l'évaluation des dossiers</i>	56
III.1.1. Sélectionner sur des critères de recherche en biologie	57
III.1.2. Les questionnaires à la recherche de profils polyvalents.....	59
III.1.3. Une préférence pour les chercheurs qui sont capables d'enseigner chez les historiens.....	62
1.3 Les critères qui font tension	63
<i>III.2. « 20 minutes pour convaincre » : les ressorts de l'audition</i>	66
III.2.1. Des convergences entre les départements sur les critères mobilisés lors de l'audition	67
a) Bien s'exprimer : un gage pour l'enseignement.....	67
b) Trouver un bon collègue	68
III.2.2. Quelques points sur lesquels les départements se différencient, malgré tout	69
a) Une attention plus ou moins forte à la future implication/implantation locale des candidats	69
b) Les risques de désistement.....	70
<i>III.3. L'audition : une épreuve plus sensible aux effets de genre ?</i>	71

CHAPITRE IV : LE RECRUTEMENT DES PROFESSEURS EN BIOLOGIE ET EN HISTOIRE

<i>IV.1. Les postes de professeur : un choix stratégique pour les départements</i>	76
IV.1.1. Remplacements ou créations ?	76
IV.1.2. Recrutements externes ou mutations ?.....	77
IV.1.3 Une définition étroite des profils des postes.	77

IV.2. Des modes de recrutement caractérisés par la rareté de candidats.....	78
IV.2.1. Un vivier réduit. Mais comment peut-on être prof ?.....	79
a) L’habilitation à Diriger des Recherches : une « formalité » ou une « œuvre » ?	79
b) Professeur, un statut inégalement valorisé.....	79
IV.2.2. La rareté, à la fois contrainte et logique de recrutement.	80
a) Entretenir la rareté ou s’en satisfaire.....	81
b) Comment ouvrir le jeu ? À la recherche de candidats.....	82
IV.3. Un rôle réduit de la commission de spécialistes	83
IV.3.1. Une sélection essentiellement en amont.....	83
IV.3.2. Des critères peu formalisés.....	84
IV.4. Des procédures sexuées de recrutement ?.....	85
IV.4.1. Un constat unanime : la neutralité du travail de la commission de spécialistes.	86
IV.4.2. La désertion des candidates. Pistes d’interprétation.....	87
Conclusions.....	88
CHAPITRE V : LES JURYS D’AGREGATION, DES JURYS NEUTRES ?.....	90
V.1. Des jurys plutôt consensuels et « équipés ».....	91
V.1.1. Les jurys et leur déroulement en quelques mots.....	92
V.1.2. Composer un jury équilibré et trouver « la » femme.....	93
V.1.3. Une mise au point préalable des critères d’évaluation	94
V.1.4. L’épreuve sur travaux : la valorisation des qualités de chercheur.....	96
V.1.5. Les autres épreuves	100
a) Le choix des textes, des sujets et des cas	100
b) L’épreuve sur textes du jury d’agrégation interne	101
c) La leçon générale et l’épreuve sur cas du jury d’agrégation externe	102
V.1.6. Classement final et choix des postes	104
V.2. Des concours moins neutres qu’il n’y paraît.....	106
V.2.1. L’agrégation externe pour les parcours standard (plutôt pour les hommes) et l’agrégation interne pour les parcours décalés (plutôt pour les femmes)	106
V.2.2. Des biais extérieurs au jury, qui interviennent souvent avant les épreuves.....	110
a) Bien se préparer en mobilisant ses réseaux avant le concours	110
b) Les effets de connaissance et de réputation	111
En conclusion... ..	112
CONCLUSION GENERALE.....	114

LES CARRIERES DES CHERCHEURS DE L'INRA ANALYSE ET INTERPRETATIONS..... 118

INTRODUCTION ET RESUME.....	119
CHAPITRE 1 : PANORAMA DES CARRIERES A L'INRA	120
1. <i>Considérations méthodologiques</i>	120
1. 1. Construction de l'échantillon	120
1.2. La construction de la base pour les analyses économétriques.....	121
1.3. Caractéristiques des personnes interviewées.....	124
2. <i>Une analyse statistique de la base de travail</i>	126
3. <i>Analyses économétriques</i>	129
3.1. Les déterminants de la probabilité de passer DR	129
3.2. Les déterminants de la durée de passage.....	135
CHAPITRE 2 : ENTRER A L'INRA	141
1. <i>Qui sont les chargés de recherche (CR) à l'INRA ?</i>	143
1.1. Le poids des filières dans les recrutements à l'INRA.	143
1.2. Des chercheurs jeunes, quelle que soit la date de leur recrutement.....	144
1.2.1. Âge au recrutement des personnes interrogées.....	144
2. <i>Voie toute tracée ou opportunité ? Des stratégies de carrière peu actives avant l'entrée à l'INRA.</i>	145
2.1. Le faible nombre d'alternatives au moment du recrutement.....	145
Secteur public / secteur privé.	145
Enseignement / recherche.....	146
2.2. Le rôle de l'Inra dans la formulation et la réalisation du projet professionnel.	147
2.3. Une attitude peu offensive face à la carrière.	149
CHAPITRE 3 : DEVENIR DIRECTEUR DE RECHERCHE A L'INRA - LES DONNEES DE L'ORGANISATION.....	151
1. <i>Organisation et carrière : le rôle de chef d'équipe comme maillon-charnière</i>	151
1.1. L'équipe : l'unité de base de travail	152
1.2. Le rôle d'un chef d'équipe	153
1. 3. L'accès au rôle de chef d'équipe : les exigences et les obstacles	153
L'activité, le tempérament, le poste	153
Les obstacles	154
2. <i>Etre et devenir DR</i>	155
2.1. Etre DR : un autre métier	156
2.2. Devenir DR : prouver sa capacité à être animateur de la recherche	157
2.3. Pourquoi ne devient on pas DR ?	159
La difficulté à devenir chef d'équipe	159
Le choix de la pailleasse, le refus du métier	160

2.4. A propos du soutien du laboratoire de recherche	160
2.5. Le risque : devenir un vieux CR dans l'institution.....	161
2.6. Le fonctionnement du concours et son évolution.....	162
CHAPITRE 4 : FAIRE CARRIERE A L'INRA : DES CHOIX CONTRAINTS ?	166
1. <i>Les effets réciproques des choix et contraintes personnels et professionnels</i>	166
1.1. La répartition des responsabilités dans la famille.....	167
1.2. La perception des incidences réciproques entre travail et vie personnelle	169
1.3. La position par rapport à l'environnement	171
D'un début de carrière souvent sans histoire.....	171
...à une évolution plus chaotique	172
Une pression institutionnelle qui semble s'accroître.....	173
2. <i>Les évolutions des rythmes de travail au fil de la carrière</i>	174
2.1. Les changements liés à l'évolution des contenus d'activité	174
2.2. L'Habilitation à Diriger des Recherches : un investissement forcé ?.....	175
Conclusion	178
CONCLUSION GENERALE.....	179
1. <i>Les évolutions des profils-types des DR</i>	179
2. <i>Les représentations dominantes du passage DR</i>	180
3. <i>Réalités et représentations : deux domaines bien séparés</i>	181
4. <i>Le poids de la hiérarchie directe</i>	181
5. <i>Les éléments qui restent dans l'ombre</i>	183
5.1. La réforme du management et le nouveau concours DR à l'INRA en 1998.....	183
5.2. Accompagnement et liens entre le concours et les nouvelles fonctions	184
CONCLUSION GENERALE DU RAPPORT	185
ANNEXES.....	191
<i>Annexe 1</i>	192
Tableau 1 : Les caractéristiques moyennes des individus non passés directement PR.....	193
Tableau 2 : Les variables dans l'enquête	194
<i>Annexe 2</i>	199
Questions générales.....	199
Questions liées au genre :.....	200
<i>Annexe 3</i>	201
<i>Annexe 4</i>	203
<i>Annexe 5</i>	205

INTRODUCTION GENERALE

Ce rapport clôt le programme de recherche que nous avons entrepris dans le courant de l'année 2003. L'objectif du projet « Entre discrimination et auto-censure : les carrières des femmes dans l'enseignement supérieur et la recherche » était de déterminer les ressorts de la carrière des enseignants-chercheurs, d'identifier les blocages éventuels des femmes par rapport à leurs collègues masculins afin d'évaluer l'efficacité des dispositifs existants et de proposer des mesures correctives des dysfonctionnements éventuels.

Partant du constat déjà bien établi des difficultés rencontrées par les femmes pour atteindre les postes de rang professoral en France comme dans de nombreux autres pays (Enders, 2000 : 46), nous avons proposé de mixer des approches qualitatives et quantitatives pour explorer les déterminants potentiels des carrières académiques des enseignants-chercheurs des deux sexes. Il s'agissait par conséquent de tester la validité de différentes hypothèses explicatives qui avaient été avancées dans des travaux antérieurs (et notamment dans le rapport Boukhobza, Delavault *et al.* 2000), mais sans être empiriquement validées. Plusieurs questions avaient ainsi été identifiées au départ.

- 1 Les femmes subissent-elles des discriminations lors des processus d'évaluation (Wenneras et Wold, 1997) et ont-elles, à dossier égal, moins de chances d'être recrutées que les hommes ?
- 2 Les carrières plus lentes et plus limitées des femmes s'expliquent-elles par une moindre performance en recherche, qui se traduit par des publications moins nombreuses et de qualité moindre que celle des hommes ?
- 3 Les femmes travaillent-elles moins que les hommes du fait de l'inégalité dans la répartition des tâches domestiques ?
- 4 Les femmes s'investissent-elles plus que les hommes dans des tâches moins reconnues (enseignement *versus* recherche ; animation/administration de formations *versus* direction d'UFR ou de laboratoire) ?
- 5 Au sein d'une discipline donnée, les femmes choisissent-elles, ou sont-elles cantonnées à, des spécialités plus périphériques (Hammel *et al.* 1995) ?
- 6 Les femmes ont-elles des conceptions de la carrière et de la réussite différentes de celles des hommes ?
- 7 Les femmes ont-elles plus que les hommes tendance à adopter des comportements d'autocensure ou de sous-estimation de leur capacité de réussite (Bain and Fottler 1980 ; Vasil, 1996 ; Wentling, 1996).

Pour traiter de ces questions, nous avons proposé de recourir à des approches empiriques de plusieurs types et de confronter les éléments de réponse obtenus par des méthodes différentes. Ainsi, certaines questions ont été abordées par des analyses statistiques et économétriques conduites sur données de panel et cohortes mais des approches plus qualitatives sont venues éclairer les résultats par les motivations des personnes et la place des carrières dans leur projet de vie. Inversement, les

constats obtenus par des méthodes qualitatives ont été testés à partir des données de panel et de cohorte pour voir dans quelle mesure ils peuvent être généralisés.

A cette volonté de mixer et d'articuler des approches empiriques différentes, il faut ajouter le caractère pluridisciplinaire du groupe de chercheurs impliqués dans cette recherche puisqu'il compte une économiste, des gestionnaires et des sociologues.

1. Du projet initial au rapport final

Pour mener à bien le projet dont nous venons de rappeler les grands objectifs, il était prévu de travailler sur les enseignants universitaires (maîtres de conférences et professeurs) dans trois disciplines (la biologie, la gestion et l'histoire) et sur les biologistes de l'INRA.

Nous avons cependant dû progressivement adapter nos ambitions de départ à la disponibilité et à la qualité des données que nous avons pu recueillir. Le projet initial prévoyait en effet trois volets. Nous allons reprendre ces derniers un à un en rappelant leur contenu avant de décrire comment chacun d'entre eux a été mis en oeuvre.

1.1. Premier volet : L'analyse des profils de carrières homme/femme

Présentation de l'approche

Des travaux antérieurs sur le devenir des docteurs en sciences de la vie et les sciences pour l'ingénieur (Mangematin, 1997 et 2000, Mangematin et Robin, 2000) ont montré que les femmes subissent une discrimination à l'entrée de la carrière académique, la proportion de femmes recrutées étant inférieure à la proportion d'hommes, toutes choses égales par ailleurs. Après le recrutement, à profil identique, les carrières des hommes et des femmes dans ces secteurs sont similaires, la discrimination sexiste disparaît comme le montre la thèse de V. Edel (2002). Ces résultats invitaient par conséquent à étendre l'emploi de ces méthodes économétriques à d'autres disciplines et à caractériser comparativement les trajectoires professionnelles des hommes et des femmes de manière à repérer des écarts entre les carrières au sein de l'enseignement supérieur et de la recherche. A cette fin, il était pertinent de mobiliser des analyses utilisant le modèle linéaire généralisé sur variables qualitatives et quantitatives (de type logit et tobit). La démarche prévoyait alors trois étapes distinctes :

- Caractériser les profils de carrière à partir de données de panel (Kahn, 1993 ; Raymond, Sesnowitz, *et al.* 1990 ; Singell et Stone, 1993). Pour cela, à l'instar des travaux de Eisenstadt (1991), des analyses par cohorte étaient envisagées pour chaque discipline afin d'étudier les profils de carrières et d'identifier d'éventuelles différences homme/femme (Shelburn et

Lewellyn, 1995) lors du passage de maître de conférences à professeur¹. Pour obtenir de tels résultats, chaque individu doit être décrit en fonction de son âge, de sa formation, de son année d'entrée dans l'enseignement supérieur, de sa carrière, de sa discipline, de son genre, de son passé scolaire, de sa situation familiale², de son origine sociale³ etc.

- Estimer les différentiels de publication homme/femme en appareillant les données sur les carrières des individus avec des données bibliométriques ;
- Estimer la discrimination sexiste. En comparant les carrières et les publications pour chaque individu, il est possible de mesurer s'il existe une discrimination sexiste directe sur l'ensemble d'une cohorte. Il est aussi possible d'identifier les variables déterminantes pour la carrière des femmes comparativement à celle des hommes de la même cohorte.

Des bases de données inexploitable pour les universitaires : des conséquences importantes pour notre projet

Plusieurs problèmes nous ont contraints à renoncer à nos ambitions pour les personnels de l'enseignement supérieur. Pour chacun d'entre eux une note explicative plus détaillée est disponible en annexe (annexe 1).

Le premier problème, et le plus handicapant, a été la qualité des bases de données dont nous disposions. Celle fournie par la direction des personnels de l'enseignement supérieur s'est avérée inexploitable. Si elle permet de produire des statistiques descriptives (par exemple, nombre de femmes professeurs dans chaque discipline), l'écrasement de différentes données lors des changements de logiciel et l'insuffisant renseignement des données pour un grand nombre d'universitaires ont rendu impossible l'utilisation de techniques économétriques (l'estimation de modèles probit et de modèles de durée avaient au départ été prévue) et la comparaison de cohortes. En particulier, et à titre d'exemple, la date d'entrée dans l'enseignement supérieur était souvent inconnue et arbitrairement fixée à 1911, ne permettant pas de calculer, pour les personnels concernés, leur temps de passage au professorat et encore moins de comparer ces temps de passage pour les hommes et les femmes, et par cohorte. En outre, l'historique des carrières a souvent été effacé si bien que la date d'entrée dans la carrière correspond à la date d'accès à un premier

¹ Pour conduire ces analyses, un accès aux données individuelles tant au ministère de l'éducation nationale et de la recherche qu'à l'INRA était nécessaire. Les règles déontologiques de la profession (CNIL, secret statistique, etc.) ont été respectées.

² L'hypothèse de l'incidence de la situation familiale sur les carrières des femmes est notamment à explorer. Les travaux de H. Zuckermann, J.R. Cole et T. Buer (1992) sur les universitaires américain(e)s concluaient par exemple que la situation familiale des femmes n'expliquait pas leur plus faible productivité (en nombre de publications). Pour le dire vite : les mères publiaient autant que les célibataires. M. Bochow et H. Joas (1987) sont parvenus à la même conclusion pour les universitaires allemandes et C. Gadéa et C. Marry (2000) ont montré qu'il n'y avait pas non plus de différence de carrière entre mères et célibataires pour les femmes ingénieurs et polytechniciennes.

³ Sur ces deux derniers points, il s'agit notamment de regarder si les femmes qui ont des carrières aussi brillantes ou rapides que les hommes sont des femmes "sur-sélectionnées" du point de vue scolaire mais également social.

poste de professeur : notre attention a été attirée sur ce problème par le nombre particulièrement élevé d'universitaires en histoire qui, selon cette première base, seraient rentrés directement comme professeurs et n'auraient jamais été ni assistants, ni maîtres-assistants ou maîtres de conférences.

Nous avons alors obtenu un nouveau fichier du bureau de la gestion prévisionnelle des enseignants du supérieur de la DPE. Celui-ci s'est avéré beaucoup mieux renseigné, mais la confrontation entre les informations dont nous disposions sur les départements étudiés dans le volet 2 et les données de la base pour ces départements ont laissé apparaître à nouveau des incohérences sur les dates de passage au professorat dans cette seconde base. Une comparaison entre les deux bases a permis d'identifier les dossiers pour lesquels il existait des écarts sur ces dates de passage. Mais rien ne permet d'affirmer que les dossiers pour lesquels les dates sont similaires sont représentatifs de l'ensemble de la population étudiée. Il serait bien sûr possible de faire un traitement de ces dossiers « cohérents », mais les taux de passage estimés alors ne seraient valables que pour ces individus et les résultats ne pourraient être étendus à l'ensemble des enseignants. Nous avons donc été contraints de renoncer à l'exploitation de ces bases données et à leur traitement économétrique.

Le second problème rencontré avait été identifié dès la rédaction du projet. Outre les temps de passage et les taux de survie, nous voulions en effet comparer le parcours et le contenu des dossiers des hommes et des femmes au moment où ils obtenaient leur changement de corps et notamment regarder le nombre et la qualité de leurs publications, leur participation à la gestion de projet, leur formation initiale, le passage par un post-doc etc. Il s'agissait par conséquent appareiller les carrières des individus avec des données bibliométriques issues des bases de données du *Science Citation Index* pour la biologie et avec celle du *Social Science Citation Index* pour la gestion. Pour l'histoire, nous savions dès le départ que cette discipline n'est pas bien couverte par les bases de données internationales du *Social Science Citation Index*. Cependant, afin de pallier ce problème mais aussi afin d'inclure dans notre approche d'autres variables que les seules publications, nous pensions dépouiller les curricula vitae que les enseignants-chercheurs sont censés envoyer au ministère lors de leur passage au corps professoral et reconstituer ainsi une base de données exploitable pour les trois disciplines. Toutefois, après plusieurs jours passés dans les archives du ministère, l'exploitation des CV pour les trois disciplines étudiées s'est avérée impossible : ceux-ci sont soit absents des dossiers, soit incomplets, soit non actualisés et ne permettent donc aucun traitement statistique.

Afin de tenter de dépasser ce nouveau problème, nous avons donc réalisé une enquête par voie électronique et demandé à l'ensemble des enseignants-chercheurs des trois disciplines de nous adresser leur CV. Outre le faible taux de réponses (9.1%) et l'immense hétérogénéité des informations recueillies –certains mettant dans leur CV leurs moindres activités, d'autres se contentant de mentionner quelques grandes lignes-, la faible représentativité statistique des répondants (les enquêtés comptent notamment une plus faible proportion de femmes, de biologistes mais davantage d'enseignants passés au grade de PR) et le nombre trop petit nombre de femmes parmi ceux-ci

rendaient impossible un traitement statistique, et nous ont conduits à renoncer à l'utilisation statistique de ces informations.

Après ces diverses tentatives, il fallut se rendre à l'évidence et abandonner définitivement l'espoir de mener à bien le volet 1 pour les universitaires. Il va de soi, que ce constat, au-delà du nombre d'heures consacrées à perte sur ce volet, ne remettait pas seulement en cause la partie statistique mais l'intégralité du design de notre recherche pour sa partie universitaire. En effet, celui-ci avait été conçu afin de permettre une confrontation, des allers-retours, des enrichissements croisés entre trois approches complémentaires (statistique, institutionnelle et biographique). La faillite du volet 1 du fait du manque de fiabilité des données disponibles sur les enseignants-chercheurs a remis en cause l'ensemble du projet. Certes l'étude des commissions de recrutement a été réalisée car elle avait été lancée en parallèle au traitement des bases de données, mais les résultats qu'elle apporte ne peuvent être pleinement utilisés et les questions qu'elle soulève n'ont pu trouver de réponse. Par ailleurs, si les contours de cette approche institutionnelle étaient tout à fait adaptés à une recherche comprenant les trois volets, il est évident qu'ils auraient dû être pensés différemment et que l'enquête aurait dû être menée autrement si nous avions su que nous ne disposerions que de cette étude.

Le traitement satisfaisant des bases de données sur les biologistes de l'INRA

Nous avons alors reporté tous nos efforts statistiques sur les bases de données des personnels chercheurs de l'INRA. Celles-ci sont en revanche de très bonne qualité. Sur cette population de 632 personnes, il a été possible de mener l'ensemble du volet 1 sur un échantillon de travail de 583 individus. Nous disposons en effet d'informations fiables concernant les dates d'entrée à l'INRA et les dates de passage au corps des directeurs de recherche pour les personnels concernés. Mais nous avons aussi à notre disposition de nombreuses autres informations sur les trajectoires de ces personnels, sur leurs activités d'encadrement d'équipe ou de projet, sur leurs publications, leur formation initiale etc.

1.2. Second volet : Les effets institutionnels

Présentation de l'approche

De précédents travaux (Musselin 1996, 2000 et 2001) avaient montré qu'il était possible d'étudier le fonctionnement des commissions au sein desquelles se jouent les décisions relatives au recrutement ou à la promotion des universitaires et chercheurs, en menant des entretiens avec leurs membres. Nous avons donc répliqué ce type d'approche afin de comprendre en quoi et si le fonctionnement des commissions de spécialistes, de jurys d'agrégation du supérieur ou de commissions d'organismes nationaux de recherche, introduit, ou non, des biais discriminants entre les hommes et les femmes.

L'étude de six commissions de spécialistes et de deux jurys d'agrégation

Nous avons mené et exploité des entretiens avec les membres de ces diverses instances en privilégiant trois principales pistes d'investigation :

- confronter la manière dont les hommes et les femmes expertisent les dossiers des candidats ;
- évaluer les effets discriminants que peuvent avoir, soit les processus de gestion des carrières, soit les critères qui prédominent dans le processus de sélection ;
- regarder si les équilibres de représentation des genres au sein des départements recruteurs sont pris en compte par les « recruteurs », soit de manière implicite lors de l'expertise des dossiers, soit explicitement lors des délibérations qui conduisent à la sélection et au classement des candidats.

Les entretiens portaient autant sur les recrutements des maîtres de conférences que sur ceux des professeurs afin de pouvoir comparer les pratiques et les critères de choix à ces deux étapes de la carrière.

Dans cette perspective, nous avons donc mené une cinquantaine d'entretiens avec des hommes et des femmes dans plusieurs commissions de spécialistes et dans deux jurys d'agrégation. Les guides d'entretien sont fournis en annexe (annexe 2 et annexe 3). Ils comportaient quatre grandes thématiques. Une première était consacrée à la description minutieuse par les interviewé(e)s de la manière dont ils/elles expertisent les dossiers de candidature. Une seconde partie portait sur les délibérations au sein de la commission en s'intéressant à la fois aux arguments qui sont avancés et peuvent avoir un effet décisif (favorable ou non), et aux arguments qui ne peuvent être évoqués dans de telles instances décisionnelles. Une troisième partie consistait en des questions plus directes sur la place des femmes dans la commission, les sentiments de l'interviewé(e) sur l'existence de pratiques discriminatoires ou non, sur les éventuels changements observables au cours des années passées, etc. Enfin, une dernière partie était centrée sur la carrière de l'interviewé(e).

Pour chacune des trois disciplines, les entretiens ont été menés dans deux départements choisis de manière *a priori* contrastée (un parisien et un en région, un de petite taille et un de grande taille, un réputé et l'autre moins, etc.). Par ailleurs, des membres d'un jury d'agrégation externe en gestion et d'un jury d'agrégation interne ont été également interviewés. Cela a donné lieu à la rédaction d'une monographie qui constitue la première partie de ce rapport final.

1.3. Troisième volet : Les aspirations de carrière ont-elles un sexe ?

Présentation de l'approche

On sait la carrière en interne, définie comme *“a succession of related jobs arranged in a hierarchy of prestige through which persons move in an ordered and (more or less) predictable sequence”*

(Wilensky, 1961), peut ne pas être un moteur de l'activité des individus. Les travaux de Schein définissent ainsi plusieurs « ancrés de carrière » individuelles, autrement dit plusieurs motivations et valeurs attachées aux activités et aux parcours professionnels (Schein, 1978). Les travaux plus récents d'Arthur *et al* (1999) montrent la progression de nouveaux types de carrière, marqués par la préférence pour des perspectives moins formelles et plus ouvertes (volonté de développer de nouvelles compétences, de trouver un nouvel équilibre entre vie privée et vie publique). Cet intérêt pour de nouveaux types de carrière est concomitant avec une perception plus individuelle des parcours professionnels, dont on peut se demander si elle est sexuée (Dany, 2001 et 2002). Il nous semblait par conséquent opportun de mener des entretiens biographiques avec des enseignants-chercheurs ou chercheurs (hommes et femmes) semblant poursuivre des stratégies de carrière très contrastées. Il était prévu de s'appuyer sur les informations obtenues dans le premier volet pour repérer un échantillon de personnes à interviewer en veillant à retenir des hommes et des femmes qui ne se présentent pas au concours et d'autres qui font ou ont fait des carrières très rapides. Les entretiens avec ces personnes devaient viser à comprendre comment ils voient leur carrière (Dany et Mangematin, 2004), quel est leur attachement à leur établissement, leur priorité et l'évolution de ces priorités dans le temps, etc.

Une réalisation du troisième volet, limitée aux biologistes de l'INRA

Pour les raisons évoquées plus haut, le premier volet n'a pu être mené à bien pour les enseignants-chercheurs des trois disciplines concernées. Il était alors sans intérêt de réaliser des entretiens sans avoir pu auparavant repérer, toutes choses égales par ailleurs, d'éventuels biais sexués, sans avoir pu vérifier que les parcours et les dossiers des hommes et des femmes qui passent ou qui ne passent pas professeurs sont semblables/différents, par conséquent sans avoir d'idées un peu précises sur les pistes à explorer en entretien alors que le nombre d'interviews devant être conduites pour chaque discipline était faible puisqu'il s'agissait de compléter les précédents volets et non de mener une enquête uniquement par entretiens biographiques. Nous avons donc renoncé à mener ce troisième volet pour les enseignants-chercheurs mais l'avons en revanche réalisé pour les chercheurs en biologie de l'INRA. En tout, dix-huit entretiens biographiques ont été conduits avec eux.

Une monographie réunissant les résultats obtenus avec l'approche économétrique sur les bases de données qui concernent les chercheurs en biologie de l'INRA et les résultats tirés de la réalisation des entretiens biographiques a alors été rédigée. Elle constitue la seconde partie de ce rapport final.

2. Ce que montre notre recherche

Même si nous avons dû renoncer à certaines ambitions que nous avons au départ et en reformuler de nouvelles, cette recherche a permis de dégager plusieurs résultats.

2.1. Dans l'enseignement supérieur, tout se joue dans les années qui suivent l'accès à un premier poste

Du côté des enseignants-chercheurs, et pour les trois disciplines étudiées, les entretiens réalisés auprès des membres siégeant dans les commissions ou jurys compétents ne permettent pas d'identifier de biais sexué particulier, ou de mettre en évidence des critères de sélection différents entre les hommes et les femmes. Les clivages, quand ils existent, au sein d'une commission ou d'un jury, portent sur la préférence à donner ou non aux candidats locaux, sur le type d'activités scientifiques attendues (appliquées pour les uns ou académiques pour les autres, en gestion par exemple), ou sur le poids à accorder à l'enseignement par rapport à la recherche, mais la ligne de partage entre les tenants et opposants sur ces questions ne recouvrent pas une division sexuée.

Nous avons par ailleurs pu identifier plusieurs mécanismes qui rendent difficiles (mais bien sûr pas impossibles) les biais sexués. Parmi les principaux, mentionnons tout d'abord la présence de femmes dans les commissions ou jurys qui, soit décourage l'expression de propos sexistes, soit entraîne une désapprobation collective à l'égard de ceux qui continuent à en proférer, soit permet de faire prendre conscience du caractère sexiste de certaines réflexions. De manière plus générale, ce qui est en jeu ici c'est le caractère public de l'exercice et le fait que nombre des étapes qui ponctuent un recrutement (attribution des dossiers, lecture du rapport, discussion sur les candidats) se déroulent en présence de l'ensemble du collectif et donc sous le contrôle de ce dernier. Enfin, il faut souligner les efforts de formalisation des procédures (recours à des tableaux reprenant les données qui concernent un candidat) qui accroissent la transparence et permettent de s'appuyer sur des éléments chiffrés que chacun a sous les yeux pour défendre ou écarter un dossier.

Cette absence de discrimination directe semble confirmée par le taux d'accès toujours croissant des femmes aux postes de maîtres de conférences. Pourtant le nombre de femmes professeurs reste faible même dans les disciplines qui sont depuis longtemps féminisées. Les entretiens nous ont donc permis de confirmer que les premières années de la carrière jouent un rôle déterminant car c'est à ce moment que se construisent des trajectoires souvent différentes pour les hommes et pour les femmes, certaines d'entre elles, plus souvent que leurs collègues hommes ne faisant pas, ne parvenant pas à faire, ou refusant de faire ce qu'il faudrait pour devenir professeur. Mais nous aussi pu constater que la course au professorat n'est pas très courue : des maîtres de conférences hommes et femmes ont mis en avant le résultat négatif de la balance entre coûts et rétributions occasionnés par le passage au professorat. Il semblerait de plus que celui-ci soit plus négatif pour les femmes que pour les hommes.

En conséquence, les départements étudiés se plaignent d'une pénurie de candidats, même si les préférences qu'ils affichent (par exemple ne recruter que par mutations) peuvent contribuer à restreindre le vivier de candidats potentiels. L'enjeu de ces recrutements est donc moins ce qui se

déroule en commission que ce qui se passe avant et la capacité à repérer et à attirer des candidats potentiels. Se pose alors la question de la présence des femmes dans ces réseaux et de possibles biais sexués lors des prises de contacts.

Deux pistes pourraient donc être creusées à l'avenir : d'une part l'analyse des premières années de carrière et la manière dont s'effectue pour les hommes et les femmes la décision de basculer ou non vers le professorat et d'autre part l'analyse comparée des réseaux de collaborations scientifiques.

Signalons enfin que parmi les coûts invoqués au sujet du passage au professorat, il y a bien sûr ceux qui sont liés aux charges domestiques et familiales (qui ne permettent pas par exemple de préparer l'agrégation ou l'habilitation au moment où il le faudrait), mais aussi le changement de métier qui est associé au professorat (moins de paillasse et plus de gestion et de responsabilités) et le coût de la mobilité quand il n'y pas de recrutement sur place. Si ce dernier aspect est stable, les deux premiers en revanche sont souvent liés à un période particulière de la vie (celle de la naissance et de la charge des jeunes enfants) et quand il existe des procédures décalées dans le temps (comme l'agrégation interne), on voit que ces coûts tendent à diminuer dans le temps pour un certain nombre de personnes et rendent attractif un passage au professorat qui semblait inconcevable avant. L'existence de telles procédures semble cependant mal adaptée à des disciplines comme la biologie où la phase de forte production scientifique se concentre souvent avant 40 ans (Stephan 2006).

2.2. *Carrières féminines, carrières masculines à l'INRA ?*

Les analyses économétriques menées sur la base de données de l'INRA montrent clairement que les femmes accèdent moins que les hommes au corps des directeurs de recherche et que celles qui y parviennent le font plus tardivement. Nous avons retrouvé ici des observations déjà bien établies.

Mais ces analyses ont aussi permis d'établir que, toutes choses égales par ailleurs, on constate un biais sexué lors du passage au corps des directeurs de recherche. Autrement dit, à dossiers et parcours égaux, une femme a 15% de chances en moins de passer DR, comparé à un homme qui aurait un profil équivalent.

Nous n'avons pu confronter ce résultat au mode de fonctionnement des commissions qui prennent les décisions de passage et voir si elles donnent à voir des pratiques discriminantes. Toutefois, l'approche économétrique laisse apparaître une piste de réflexion très intéressante puisque l'analyse comparée des « profils » des hommes et des femmes qui deviennent directeurs de recherche révèle deux modèles de carrière, l'un masculin et plus proche de la politique officiellement défendue par la direction de l'INRA depuis quelques années, mais déjà bien présents chez les hommes devenus directeurs par le passé, et l'autre féminin. Le premier correspond à une trajectoire organisationnelle qui mêle production scientifique (mesurée en termes de publications et des revues où elles

paraissent) et activités d'encadrement de projets ou surtout d'équipe. Un homme qui est promu est donc actif scientifiquement (mais pas nécessairement beaucoup plus que les autres) et s'est vu confier (et a accepté) la responsabilité d'une équipe dans son laboratoire. Le second modèle pourrait être qualifié d'académique ou de professionnel : il s'agit de trajectoires caractérisées par un fort investissement scientifique, une forte activité de production, et en revanche, moins d'implication dans des activités d'encadrement.

Les conclusions que nous développons dans la seconde partie de ce rapport final sont bien sûr plus subtiles et nuancées que le bref résumé que nous venons d'en faire en forçant volontairement le trait, mais elles révèlent de la part des commissions la prise en considération d'un double profil de carrière, dont l'un est valorisé par les récentes directions de l'INRA, mais qui peuvent tout deux être reconnus par les évaluateurs.

La question qui se pose est alors la suivante : pourquoi ces deux modèles sont-ils « sexués » ? Autrement dit, pourquoi les femmes adoptent-elles plus que les hommes le modèle académique ? Plus précisément même : pourquoi les femmes qui se rapprochent du modèle scientifico-managérial sont-elles pénalisées (le fait d'encadrer une équipe diminue en effet les chances de passage des femmes, alors qu'il augmente celles des hommes) ? Sont-elles moins efficaces que les hommes dans ces fonctions ? Se voient-elles confier des équipes dans des situations plus difficiles, celles dont les hommes n'ont pas voulu ou moins faciles à valoriser (équipes de taille plus réduite ou travaillant sur des thématiques moins porteuses) ?

Les réponses ne sont pas univoques et les entretiens biographiques laissent apparaître plusieurs pistes. La première concerne le poids de la hiérarchie (direction de laboratoire) dans le choix des responsables d'équipe et l'impact de cette décision sur les étapes futures. Même si la procédure de passage à un poste de DR fonctionne comme un concours, ses résultats sont fortement orientés par des décisions prises en amont et la décision de promotion ne vient finalement qu'entériner, parachever une situation existante.

La seconde renvoie à la coïncidence entre l'âge auquel s'effectue le passage au management d'une équipe et la période de maternité pour les jeunes femmes, alors que celles-ci continuent dans leur grande majorité à assumer l'essentiel des tâches domestiques dans leur foyer. Cela risque d'inciter les directeurs de laboratoire à ne pas confier la responsabilité d'une équipe à une femme ayant une charge de famille et réciproquement de ne pas encourager les femmes qui sont dans cette situation à adopter une attitude pro-active pour obtenir une telle responsabilité.

La troisième porte sur la perception qu'ont les uns et les autres du fait que le passage au grade de DR correspond à un changement de métier (du chercheur au manager) qui ne répond pas nécessairement au projet de carrière subjective que les jeunes CR avaient en tête lorsqu'ils sont entrés à l'INRA. Cette orientation plus managériale des carrières est clairement annoncée et affichée

par la direction de l'INRA depuis plusieurs années, ce qui devrait éviter aux nouveaux entrants de découvrir chemin faisant ces nouvelles exigences. On peut cependant se demander, compte tenu des deux points évoqués précédemment si cela ne risque pas de pénaliser encore plus les femmes lors de l'accès à ces postes.

Pour terminer ce rapide rappel des résultats qui sont présentés de manière plus extensive dans la deuxième partie de ce rapport, il faut signaler qu'il est difficile de tirer des conclusions univoques sur les évolutions dans le temps. Les données statistiques montrent certes que le recrutement des femmes à l'INRA s'est nettement amélioré sur les vingt dernières années, mais aussi que le passage DR est devenu plus difficile pour tous. Si l'on considère l'évolution des taux de promotion par sexe, on constate que la part des hommes promus parmi les chercheurs hommes diminue alors que pour les femmes, le ratio augmente, mais sur la période 1997 à 2002, la différence entre les deux sexes n'est pas statistiquement significative, si bien qu'il est hasardeux de conclure à l'existence d'un rattrapage.

2.3. Discrimination indirecte : quand les critères à remplir sont plus difficiles à atteindre pour les femmes que pour les hommes

L'impossibilité de calculer les chances des hommes et des femmes au passage au professorat dans l'enseignement supérieur, toutes choses égales par ailleurs, n'autorise ni à voir l'efficacité réelle des mécanismes qui limitent, mais n'éliminent certainement pas totalement, les possibilités de discrimination, ni à identifier les possibilités de généralisation de nos résultats sur l'ensemble de la population étudiée. Nous n'avons pu calculer les chances supérieures ou inférieures de passage au professorat pour les hommes et les femmes universitaires des trois disciplines étudiées, comme nous avons pu le faire pour les biologistes de l'INRA.

Toutefois, à l'INRA comme à l'université, il faut remarquer que si globalement les mêmes critères sont appliqués aux hommes et aux femmes, la capacité des uns et des autres à les satisfaire n'est pas identique car les certaines exigences sont actuellement plus difficiles à réunir pour les femmes que pour les hommes. Il existe donc des formes de discrimination indirecte.

Le déséquilibre dans la prise en charge des contraintes domestiques ou familiales rend ainsi objectivement plus difficiles 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.

La précocité dans la réussite scientifique, qui est marquée dans les disciplines dures mais finalement aussi encouragée dans les disciplines à agrégation est un obstacle supplémentaire pour les mêmes raisons.

L'insertion dans des réseaux et en particulier dans ceux qui permettent d'être repéré et d'être sollicité pour un recrutement sur un poste de professeur, peut aussi constituer un handicap pour les femmes si leur participation à ces réseaux impliquent des comportements peu compatibles avec leurs autres obligations, ou bien si elle se heurte à des formes de cooptation masculine ou à l'activation par les hommes (majoritaires dans les réseaux) de stéréotypes de genre.

Plan du rapport

Dans les pages qui suivent, nous présenterons successivement les conclusions sur les enseignants du supérieur en biologie, histoire et gestion, puis sur les biologistes de l'INRA.

La conclusion rassemble un ensemble de préconisations qui nous semblent pouvoir être formulées à partir de ce travail ?

PREMIERE PARTIE

COMMISSIONS DE SPECIALISTES ET
JURYS D'AGREGATION

TROIS DISCIPLINES AU REGARD DU GENRE
(HISTOIRE, BIOLOGIE, GESTION)

INTRODUCTION

Ce rapport traite de l'un des trois volets que comporte le programme de recherche sur les spécificités des carrières des femmes dans l'enseignement supérieur et la recherche, qui fait l'objet d'un financement dans le cadre de « L'appel à projets pour l'égalité des chances entre les femmes et les hommes » par le Ministère de l'Education Nationale et le Ministère de l'Agriculture. Ce volet concerne la place et le rôle des institutions dans la gestion des carrières à partir d'une analyse des critères énoncés et mis en oeuvre par les commissions de recrutement et de promotion au sein des universités.

Les modes de recrutement et de promotion des enseignants-chercheurs font l'objet d'une réglementation précise. Néanmoins, cela n'empêche pas l'existence de marges de manœuvre dont les acteurs vont, plus ou moins, s'emparer. La seule analyse des textes réglementaires ne peut ainsi suffire à cerner les modes de recrutement et de promotion effectivement en vigueur dans les universités. C'est pourquoi des entretiens approfondis ont été réalisés auprès de membres de plusieurs commissions de spécialistes pour mettre en évidence les fonctionnements concrets de ces commissions. L'analyse que nous présentons ici s'appuie essentiellement sur les résultats des enquêtes que nous avons réalisées et qui nous ont permis d'entrer un peu plus dans l'intimité de ces commissions.

1. Les règles de fonctionnement des commissions de spécialistes

Les commissions de spécialistes sont constituées d'enseignants-chercheurs (maîtres de conférences et professeurs)⁴ élus par leurs pairs auxquels s'ajoutent des membres extérieurs appartenant à d'autres établissements ou à d'autres disciplines de l'université. Ces derniers sont sollicités par les membres élus et font généralement l'objet d'un consensus auprès des élus pour siéger à la commission. Les commissions sont distinctes pour chaque discipline académique, mais il peut arriver que des commissions « mixtes » regroupant des spécialistes de disciplines différentes soient également constituées. Les commissions désignent un bureau composé de 4 personnes : un président, deux vice-présidents, l'un étant de rang A (professeur) et l'autre de rang B (maître de conférences), et un assesseur.

⁴ Les autres catégories d'enseignants titulaires qui peuvent intervenir à l'Université ne relèvent pas de ces commissions.

Les commissions sont en charge des recrutements des maîtres de conférences et des professeurs, ainsi que des PAST (professeurs associés), ATER (allocataires temporaires d'enseignement et de recherche) et professeurs invités. Elles sont amenées à se prononcer aussi bien pour des candidatures externes que pour des mutations de personnes souhaitant changer d'établissement. Dans ce cas, les dossiers sont toujours examinés en priorité. Si une candidature à la mutation n'est pas retenue, les candidatures externes sont examinées selon une procédure que nous détaillerons dans la suite du document, au fur et à mesure des différentes étapes du processus que nous étudions.

Pour accéder à un poste de maître de conférences, les candidats doivent être titulaires d'un doctorat. Ils constituent un dossier dans lequel figurent diverses pièces : rapport de soutenance de thèse, liste de publications, curriculum vitae présentant les activités pédagogiques, administratives et de recherche du candidat ainsi que, le cas échéant, une copie de la thèse ou des publications sélectionnées. Pour un premier poste, chaque candidature est tout d'abord soumise à la section du CNU dont le postulant relève et elle doit statuer sur sa qualification à la maîtrise de conférences. Une fois qualifié, il peut se présenter sur les postes ouverts dans les établissements. Les commissions de spécialistes examinent ensuite les dossiers reçus, auditionnent les candidats de leur choix et établissent un classement des candidats retenus à l'issue des auditions. Ces derniers peuvent décider de venir ou non dans l'établissement en fonction des résultats qu'ils ont obtenus à leurs diverses candidatures.

Pour accéder aux emplois de professeur, les textes exigent la possession du diplôme d'habilitation à diriger des recherches (HDR). Comme précédemment, les candidats constituent un dossier composé de différentes pièces : rapport de soutenance d'HDR, liste de publications, curriculum vitae détaillé, ainsi que des copies des publications jugées les plus significatives. En lettres et en sciences (donc en histoire et en sciences de la vie), les maîtres de conférences doivent à nouveau soumettre leur candidature à leur section du CNU pour être « qualifiés » et ainsi autorisés à prétendre au professorat, puis envoyer leur dossier aux établissements dans lesquels des postes de professeurs sont ouverts. Sur ces emplois peuvent également concourir des enseignants déjà professeurs qui veulent effectuer une mutation.

Dans certaines disciplines cependant, les emplois de professeurs sont principalement pourvus par le biais de concours d'agrégation. C'est le cas en sciences de gestion. Depuis 2000, deux concours existent :

- le premier concours, dit « agrégation externe » ouvert à toute personne titulaire d'un doctorat⁵. Il est constitué d'une série de trois épreuves, chacune permettant de réduire progressivement le nombre de concurrents par élimination successive de candidats. Généralement, les postes mis au concours ne sont pas connus avant la fin des épreuves ;

⁵ Le diplôme d'HDR n'est pas exigé même si, de fait, la plupart des candidats le possèdent.

- le second concours, dit « agrégation interne » où peuvent se présenter les personnes âgées d'au moins 40 ans, justifiant de dix années d'enseignement supérieur et titulaires d'un doctorat. Ce concours comporte deux épreuves subies par tous les candidats. Un classement des lauréats est rendu public à l'issue du concours. Contrairement au cas précédent, les postes ouverts sont publiés au Journal Officiel lors de l'annonce du concours.

A l'issue de ces concours, les lauréats choisissent leur affectation en fonction de leur rang de sortie, le major se prononçant d'abord, puis le second et ainsi de suite. Les établissements d'affectation ne sélectionnent donc pas leurs futurs professeurs et n'ont que très peu de marges de manœuvre pour tenter d'attirer certains profils ou d'en dissuader d'autres.

Dans cette même discipline, une autre procédure, dite « voie longue » (article 46-3) permet à des maîtres de conférences de présenter un dossier de promotion devant la 6^{ème} section du CNU (sciences de gestion). Un faible nombre de postes de professeur est attribué chaque année dans ce cadre.

Dans la grande majorité des cas, pour ces disciplines à agrégation, le passage de maître de conférences à professeur s'accompagne d'une mobilité géographique. Il est rare en effet de pouvoir obtenir un poste dans l'établissement où l'on est maître de conférences, voire dans la même ville ou la même région, y compris lors de l'agrégation interne. En revanche, en Lettres et en Sciences, Cytermann, Bidault et Rossi (2003) estiment à 55% le pourcentage de maîtres de conférences devenus professeurs « sur place ».

A la fois précises et générales, nous verrons que ces règles, identiques pour toutes les universités et les commissions, donnent lieu en réalité à une grande variété de fonctionnement.

2. Les enquêtes réalisées

Afin de mieux cerner les pratiques réelles de recrutement et de promotion⁶ en vigueur dans les universités, nous avons choisi d'enquêter dans six établissements différents, soit deux dans chacune des disciplines identifiées.

Les trois disciplines choisies, l'histoire, la biologie et la gestion, l'ont été en fonction de différentes considérations mêlant leur nature (science « dure » ou science humaine), leur audience en termes de genre (plutôt féminisée ou pas), leur situation relative dans le champ scientifique (traditionnelles ou en développement) et leur mode d'accès au grade de professeur (agrégation ou pas). En outre, nous

⁶ Par « promotion », nous entendons le passage de maître de conférences à professeur, qu'il s'agisse d'un recrutement (1^{er} poste) ou d'une mutation (changement d'établissement en tant que professeur).

avons tenté de choisir des établissements contrastés par la taille : un « petit » et un « grand » établissement dans chaque discipline. Enfin, nous avons veillé à la situation géographique : la moitié des établissements est située à Paris ou en Ile de France et l'autre moitié en région.

Bien entendu, compte tenu du petit nombre d'universités concernées, ces enquêtes n'ont pas prétention à être représentatives du fonctionnement des commissions de spécialistes dans chaque discipline.

Dans la suite du texte, les sites sont désignés ainsi : Histoire-Paris et Histoire-Région, Biologie-Paris et Biologie-Région, Gestion-Paris et Gestion-Région.

Les enquêtes réalisées ont donc porté sur les commissions de spécialistes. Il a d'abord fallu identifier la commission concernée dans chaque université puis contacter les différents membres. Cette première phase a parfois pu être longue et difficile dans la mesure où les enseignants-chercheurs n'ont pas toujours répondu à nos sollicitations.

Un travail similaire a été réalisé sur deux jurys d'agrégation en gestion, l'un interne et l'autre externe : huit entretiens ont été menés.

Tableau 1. : Répartition des entretiens par discipline, genre et statut

Statuts	Disciplines	Hommes	Femmes
Maîtres de conférences	Histoire	1	6
	Biologie	2	4
	Gestion	3	4
Professeurs	Histoire	6	1
	Biologie	3	2
	Gestion	3	2
Membres des jurys d'agrégation	Gestion	6	2
Total	48	24	21

Les entretiens ont été conduits à l'aide d'un guide d'entretien (cf. Annexe 2) basé sur le déroulement chronologique d'un recrutement, depuis la décision de recrutement, la détermination du profil du poste jusqu'au traitement des dossiers de candidature devant aboutir à un classement de plusieurs candidats choisis par la commission. Des questions plus ouvertes permettaient aux personnes d'exprimer leur point de vue sur tel ou tel aspect de la procédure analysée.

Un guide d'entretien spécifique a été réalisé (annexe 3) pour les membres des deux jurys d'agrégation : il suit également l'ordre chronologique du déroulement des épreuves.

3. Organisation du document

Le document présenté ici s'organise en trois temps.

Dans un premier temps, nous présenterons les départements dans lesquels nous avons enquêté en nous efforçant de mettre en évidence leurs traits caractéristiques et de rendre compte de l'ambiance générale qui s'en dégage. (Chapitre 1.)

Ensuite, nous aborderons les différentes étapes de la procédure de recrutement-sélection, en commençant par la phase d'affectation et de caractérisation des postes (profilage). En amont de la sélection proprement dite intervient, en effet, la détermination des caractéristiques des postes à pourvoir qui n'est pas sans effet sur les étapes suivantes. Nous exposerons également la multiplicité des procédures de traitement des dossiers de candidatures que nous avons observée d'une commission à l'autre. Celle-ci se manifeste tant dans la manière dont les rapporteurs sont désignés, que dans la forme prise par les rapports ou dans la nature et le déroulement des auditions (Chapitre 2).

Dans un troisième temps, nous analyserons en détail les modes de sélection des candidats. Pour cela nous procéderons en trois étapes. La première sera consacrée au travail des commissions de spécialistes pour les postes de maîtres de conférences (Chapitre 3). La seconde traitera plus spécifiquement du recrutement des professeurs par ces commissions (Chapitre 4). La troisième portera sur les jurys d'agrégation (Chapitre 5). A chaque fois, on s'intéressera plus particulièrement

- aux critères mobilisés pour départager les dossiers et les arbitrages auxquels ils peuvent donner lieu,
- aux critères pris en compte au moment des auditions ou des leçons des candidats.

A chacune de ces étapes, nous nous interrogerons sur les effets exercés ou non par le genre des candidats et plus largement sur les biais discriminatoires potentiels.

Précisons enfin que le rapport comporte de nombreux extraits d'entretiens qui ont été anonymisés. Sauf mention particulière, chacun de ces entretiens illustre des propos qui ont été tenus par plusieurs interviewés.

CHAPITRE I : PRESENTATION DES SITES

I.1. Situation générale

Les commissions de spécialistes étudiées se répartissent entre trois disciplines : biologie, gestion, histoire. Pour chacune d'elles, une des commissions étudiées se situe en Ile de France, l'autre en Région. Ces six commissions représentent des populations d'enseignants chercheurs de taille très différente. Par simplicité nous parlerons des grandes (effectifs supérieurs à 90), des moyennes (effectifs entre 50 et 70) et des petites (effectifs inférieurs à 50). Toutefois les effectifs n'influencent que partiellement la taille de ces commissions puisque depuis 1997, elles doivent comprendre entre 20 et 40 membres titulaires et suppléants.

Selon l'organisation de l'université concernée, les enseignants/chercheurs recrutés appartiennent tous à la même UFR - voire au département d'une UFR, soit à plusieurs UFR ou assimilées parfois même géographiquement éloignées. Ainsi nous distinguons les périmètres de recrutement « mono-site » des périmètres « multi-sites ».

Les établissements n'ont pas tous la même attractivité pour les candidats au recrutement. Certains ont une attractivité forte liée à leur notoriété scientifique et leur localisation géographique. D'autres souffrent de leur faible rayonnement scientifique, de leur éloignement des lieux de recherche ou de la concurrence locale d'autres établissements.

Enfin, toutes les disciplines n'ont pas la même place dans l'université de rattachement. De manière rapide, certaines peuvent être qualifiées de « fortes », d'autres de « moyennes » ou de « faibles ». Une situation « forte » peut s'expliquer par la taille des effectifs étudiants mais surtout par le rythme de croissance et par la reconnaissance dont le département bénéficie au sein de l'établissement : un « petit » département en termes d'effectifs d'étudiants et d'enseignants-chercheurs peut se trouver dans une situation « forte » dans le cas où l'Université veut le développer et le considère comme prioritaire dans l'affectation de moyens supplémentaires, ce qui est le cas de Gestion-Paris, par exemple. Nous n'avons pas rencontré de discipline en réelle situation de « faiblesse » dans son université (ne bénéficiant d'aucun soutien de son établissement), mais plusieurs étaient en position intermédiaire (« moyenne), ni en développement, ni en régression.

Les commissions comptent entre 20 et 40 membres. Partout la représentation des femmes est plus élevée chez les maîtres de conférences que chez les professeurs, comme l'indique le tableau suivant :

Tableau 2. : Composition sexuée des commissions de spécialistes de l'enquête

	Professeurs			Maître de conférences		
	Hommes	Femmes	% de femmes	Hommes	Femmes	% de femmes
Biologie-Paris						
Biologie-Région	18	2	10 %	11	9	45 %
Gestion-Paris	7	3	30 %	4	6	60 %
Gestion-Région	18	2	10 %	12	8	40 %
Histoire-Paris	15	5	25 %	11	9	45 %
Histoire-Région	15	5	25 %	10	10	50 %

I.2. Présentation des six sites

Les six sites dans lesquels nous avons enquêté sont décrits de manière à donner au lecteur une vision la plus précise possible, tant en ce qui concerne leurs caractéristiques objectives que ce qui a trait à des éléments constitutifs d'une « ambiance générale ».

I.2.1 Biologie-région (sections 64 à 69) : la quête de l'excellence

Ce département de biologie fait partie d'une université scientifique relativement attractive, notamment parce qu'elle est située dans un bassin d'emploi dynamique et à proximité de plusieurs sites de recherche. Historiquement, l'université a fondé sa réputation sur d'autres disciplines, mais les sciences du vivant bénéficient depuis plusieurs années d'un soutien fort de la Présidence qui s'appuie sur elles pour donner une impulsion nouvelle à la recherche. Le département est alors en expansion, même s'il est confronté, sur le plan des enseignements à la concurrence de villes universitaires proches. Le département recrute ainsi 40 maîtres de conférences entre 1993 et 2002, dont 35 candidats externes (16 femmes et 19 hommes) et 5 maîtres de conférences en mutation (3 femmes et 2 hommes). Il recrute 10 professeurs entre 1993 et 2004 (dont deux femmes). On compte aujourd'hui 88 enseignants-chercheurs qui se répartissent ainsi :

Tableau 3. : Répartition par sexe et grade de l'effectif enseignant de biologie-région

	Professeurs			Maître de conférences		
	Hommes	Femmes	% de femmes	Hommes	Femmes	% de femmes
Total spécialités	18	2	10%	33	35	55 %

Les femmes sont un peu sur représentées chez les maîtres de conférences par rapport à la moyenne nationale (50%) mais sous représentées chez les professeurs (17%).

Le petit nombre d'enseignants chercheurs qui quittent le département indique son attractivité. Entre 1993 et 2002, 6 maîtres de conférences (1 homme et 5 femmes) sont mutés dans une autre université, après être restés entre 7 et 10 ans au département. Durant la même période, aucun professeur ne quitte le département tandis que 6 maîtres de conférences (6 hommes) sont recrutés comme professeurs dans une autre université. On verra que ces départs renvoient à la politique du département en matière de recrutement des professeurs.

Les exigences de la recherche semblent premières dans la politique de l'université en sciences du vivant comme dans celles du département et cette caractéristique imprègne les recrutements des maîtres de conférences et surtout des professeurs.

Sur la trentaine de laboratoires rattachés au département, la quasi-totalité sont également associés à une grande institution de recherche (CNRS, INSERM, INRA, CEA), ce qui atteste de la reconnaissance scientifique dont ils bénéficient. Plusieurs sont considérés comme des spécialistes internationaux de leur domaine. Les laboratoires du département couvrent des champs de recherche très larges et ils sont situés sur trois sites géographiquement distincts.

Tous les enseignants chercheurs mènent une activité de recherche au sein de l'un d'entre eux ; les paillasses et les bureaux attenants constituent alors leur lieu principal de travail. Le confort varie considérablement selon la période de construction des locaux. Pour les plus anciens d'entre eux, l'aspect poussiéreux et vieillot des bureaux contraste singulièrement avec la modernité de l'équipement dédié à l'expérimentation. L'exiguïté est partout la règle et nous sommes fréquemment reçue en présence du collègue qui partage le bureau de notre interlocuteur. Toutefois, cette situation n'a pas occasionné d'obstacle particulier au déroulement de notre enquête.

La prise de contact avec les membres de la commission de spécialistes s'est faite dans de très bonnes conditions. Parmi les personnes que nous avons sollicitées, une seule nous a opposé un refus de principe. L'ensemble de nos interlocuteurs, à l'exception d'un, a accepté de décrire le mode de fonctionnement de la commission de spécialistes. Il apparaît caractérisé par sa transparence, liée, on y reviendra, à la formalisation de la procédure de décision, par la rareté des conflits et par la volonté d'atténuer les clivages hiérarchiques. Ainsi, les maîtres de conférences assistent s'ils le souhaitent aux recrutements des professeurs et nos interlocuteurs ont tous fait usage de cette possibilité, au moins à une reprise.

Ne nous méprenons pas sur le sens de ces remarques : les laboratoires en sciences du vivant restent structurés par une hiérarchie contraignante. Toutefois, cette dernière ne paraît pas affecter le

fonctionnement de la commission de spécialistes, à l'inverse de la situation qui prévalait dans les législatures antérieures ou constatée dans d'autres départements.

1.2.2. Biologie-Paris (sections 64 et 65) : la lumière des esprits dans l'ombre des locaux

Les caractéristiques de ce site sont assez proches du précédent. Cette commission fait partie d'une université réputée pour ses enseignements et recherches en sciences qui représentent environ la moitié des effectifs d'étudiants et enseignants/chercheurs. Elle a des liens anciens et forts avec le CNRS qui se concrétisent par la présence sur le campus de nombreuses unités propres du CNRS côtoyant des unités mixtes. La biologie y est considérée comme un pôle d'excellence bien que la hiérarchie comtienne soit ici comme ailleurs respectée : les mathématiciens, qui ont joué un rôle historique dans la fondation de l'université, tiennent le haut du pavé (malheur à ceux qui ne sont pas Normaliens !). Viennent ensuite les physiciens puis les chimistes et enfin les biologistes. Tout ce petit monde (8 départements en sciences) se dispute les postes du BQE⁷ (Bonus Qualité Emplois) qui concernent un tiers des postes libérés. On compte près de 160 enseignants-chercheurs ce qui en fait le plus gros site de notre échantillon : sur les 116 maîtres de conférences, 68 sont des femmes tandis que sur les 43 professeurs, seules 7 sont des femmes.

Entre 1992 et 2002, le site a recruté 57 maîtres de conférences, dont 39 femmes. En revanche, sur les 20 recrutements de professeurs, on ne compte que trois femmes, toutes recrutées sur place, et dont 17 recrutements masculins (dont deux sur place). Face à ces nouvelles arrivées, les départs sont en revanche peu fréquents. Sur la même période trois professeurs (hommes) et trois maîtres de conférences (deux femmes et un homme) ont effectué une mutation, tandis que trois maîtres de conférences (deux hommes et une femme) ont quitté Biologie-Paris après avoir obtenu un poste de professeur ailleurs. Il s'agit donc d'un site attractif où l'on pour plusieurs années.

Le campus s'étend sur deux sites. Des bâtiments plus ou moins délabrés de trois à quatre étages se succèdent du bord de la rivière au sommet d'une colline et il est bien difficile de se repérer dans leur numérotation fantaisiste. Le campus est animé par les allées et venues d'étudiants et des chercheurs entre les salles de cours, les laboratoires, la cafétéria, la bibliothèque (et les bistrotts des deux petites villes très proches). A l'intérieur des laboratoires, on est à nouveau frappé par la vétusté des équipements et l'étroitesse des bureaux dans lesquels s'entassent souvent deux ou trois chercheurs. Les conditions de travail sont difficiles du fait des longues heures de présence – les laboratoires sont accessibles toute l'année, jour et nuit et les expérimentations requièrent cette présence longue et parfois inattendue (en cas d'incidents par exemple). Il y aussi des lieux bruyants (dus à la présence de

⁷ Le BQE s'inspire du principe du BQR (Bonus Qualité Recherche) qui permet aux présidents d'université de prélever jusqu'à 15% du contrat quadriennal de recherche passé entre son établissement et le ministère afin de les ré-attribuer en fonction des priorités de sa politique scientifique. Dans cet établissement, à chaque fois que trois postes sont devenus vacants dans un département, un des trois est mis dans un pot commun qui fait l'objet d'une redistribution au sein de l'établissement.

machines) et odorants (présence d'animaleries). Les équipes sont assez restreintes - 3 à 10 personnes - et les échanges fréquents entre les personnes. Les entretiens qui se sont tous déroulés dans les bureaux de nos interlocuteurs, ont souvent été interrompus par de brèves incursions des doctorants (surtout des filles). L'accueil à l'enquête a été excellent - la forte présence de femmes à la tête de la commission depuis longtemps - explique pour partie cet intérêt pour nos questions de genre. Le tutoiement était souvent employé après une heure d'entretien.

1.2.3. Gestion-Paris (section 06) : petit département deviendra grand

La gestion à Gestion-Paris est de petite taille par rapport aux autres départements de son université d'accueil. Elle connaît toutefois une forte demande de la part des étudiants, en formation initiale comme en formation continue. Dans le contrat quadriennal, elle a donc été affichée comme prioritaire et devrait bénéficier de redéploiements internes de postes. La faculté dont elle fait partie regroupe d'autres disciplines des sciences sociales et se trouve localisée sur un site extérieur au campus principal. Elle est implantée dans une zone pavillonnaire et constituée de deux bâtiments fonctionnels. Le campus n'est situé qu'à quelques kilomètres et la faculté n'est pas la seule implantation périphérique de l'université, mais il n'en reste pas moins qu'elle présente un caractère atypique. Ainsi, si on la compare aux autres UFR de l'établissement, les effectifs y sont beaucoup plus restreints ; il n'y a pas d'unité associée à de grands organismes de recherche ; l'orientation est ouvertement « professionnalisante » et laisse peu de place à la recherche fondamentale ; les laboratoires de recherche ne comptent que quelques personnes.

Compte tenu de la concurrence qu'exercent sur la Région Parisienne les grandes universités du centre de Paris et leurs départements de gestion renommés (notamment à Paris I et Paris Dauphine), ce département n'est pas très attractif pour les futurs enseignants/chercheurs et il a souvent du mal à obtenir le/la candidat(e) que la commission a classé(e) premier(ère) sur la liste, quand tous les candidat(e)s classé(e)s ne se désistent pas... Le département semble également avoir du mal à retenir ses enseignants. Entre 1992 et 2003, trois professeurs (tous des hommes) ont quitté Gestion-Paris par mutation, mais aussi huit maîtres de conférences (quatre hommes et quatre femmes). Sur la même période, il avait recruté 17 maîtres de conférences (dont 10 femmes) et quatre professeurs (dont 3 femmes).

La commission de spécialistes recrute non seulement pour le département de gestion, mais également pour l'IUT de cette université et même pour d'autres UFR ou départements qui possèdent des postes isolés. Cette commission est présidée par une femme, professeure agrégée du supérieur. Deux des quatre professeurs de gestion de cette université sont d'ailleurs des femmes, ce qui est loin de correspondre à la moyenne nationale. Il y a en tout 19 maîtres de conférences en gestion (dans le département, à l'IUT ou dans d'autres unités) dans cette université.

Tableau 4. : Composition sexuée du département de Gestion-Paris

	Professeurs			Maître de conférences		
	Hommes	Femmes	% de femmes	Hommes	Femmes	% de femmes
Total spécialités	2	2	50 %	8	11	58 %

De l'avis des personnes rencontrées, le fonctionnement de cette commission est collégial. Les personnes qui y siègent s'entendent bien, il n'y pas de conflits entre elles et il n'y a pas non plus de coupure professeurs/maîtres de conférences comme certains interviewés ont pu le remarquer ailleurs (la plupart siègent ou ont siégé dans beaucoup d'autres commissions). Elle est aussi consensuelle : tous disent qu'il est facile de se mettre d'accord sur le choix des candidat(e)s à auditionner, puis sur le classement des candidat(e)s retenu(e)s. Quand il n'y a pas d'accord spontané, ils recourent au vote, mais personne n'a fait état de discussions enflammées ou de désaccords profonds dans ce cas : le résultat du vote est accepté et ne crée pas de tensions. Enfin, et cela est signalé tout particulièrement par les membres extérieurs, la commission est présentée comme extrêmement transparente. Là encore, c'est la comparaison avec d'autres situations vécues qui les conduit à exprimer cette opinion. De manière plus générale, les membres extérieurs rencontrés n'ont jamais exprimé le sentiment de se trouver face à des « magouilles » ou à des procédés peu clairs.

L'isolement géographique et la petite taille des bâtiments, mais aussi son environnement (une banlieue sage et cossue), créent immédiatement une impression de convivialité, bien éloignée de ce que l'on peut ressentir quand on arrive sur certains grands campus français, et cette impression est largement confortée quand on se déplace dans les quelques bureaux qui composent le département. Même si leurs occupants ne sont pas toujours présents, on sent que ces espaces sont habités, comme en témoigne la présence de photos ou d'objets personnels, des piles de dossiers en attente, et qu'ils ne sont pas que des lieux de passage. Les relations entre les personnes, quand elles se croisent dans le couloir, sont également empreintes d'une certaine chaleur : chacun connaît l'autre, on se salue, voire on échange quelques mots, ce qui suggère une certaine proximité.

1.2.4 Gestion-Région (section 06) : l'art et la manière

Contrairement à l'établissement précédent d'Ile de France, Gestion-Région appartient à une grande université en région qui regroupe plus de 10 000 étudiants, située dans une grande ville française (plus de 400 000 habitants). Cette université est organisée en plusieurs UFR, dont une UFR de sciences économiques et de gestion (1er cycle, 2e cycle, DEA sciences économiques et de gestion) et une UFR de formations spécialisées en économie et gestion. La gestion se répartit principalement sur trois établissements : un Institut d'Administration des Entreprises (IAE), un Institut Universitaire de Technologie (IUT) et une UFR de sciences économiques et de gestion. L'IAE dispense des masters professionnels en formation initiale et continue et ne comprend que des maîtres de conférences.

L'UFR d'économie et de gestion offre des formations de licence et un master recherche. Tous les professeurs y sont rattachés. Il y a par ailleurs trois laboratoires de recherche.

Plusieurs éléments sont décrits comme attractifs par les enseignants-chercheurs venus de l'extérieur : d'abord un pôle de recherche particulièrement développé et reconnu sur le plan scientifique, ensuite un cadre de vie et une ville agréable. On compte peu de départs parmi les personnes recrutées : cinq maîtres de conférences (dont deux femmes) et deux professeurs (dont une femme) ont effectué une mutation entre 1992 et 2002. Quatre maîtres de conférences (dont deux femmes) ont quitté Gestion-Région quand ils sont passés professeurs. Sur la même période, le site a recruté 16 maîtres de conférences, dont 4 femmes et 6 professeurs (dont une femme), dont deux sur place (deux hommes).

Après une naissance décrite par les plus anciens comme difficile, les gestionnaires de cette université sont désormais autonomes vis-à-vis des économistes. La commission de spécialistes est mono disciplinaire, ce qui semble éviter de nombreux conflits aux moments des demandes et affectations de postes. L'augmentation de la demande en enseignements, tant en formation initiale que continue, a fortement contribué à l'autonomisation de la gestion au sein de cette université. Le poids politique de cette discipline y est d'autant plus important que des gestionnaires siègent au sein du conseil d'administration.

Le renouvellement des postes après départ à la retraite, ou la création de nouveaux postes pour répondre à la demande en enseignements de 3^{ème} cycles professionnels (près d'une dizaine de DESS), semble donc s'obtenir facilement au niveau de la direction de l'université.

Tableau 5. : Composition sexuée du département de Gestion-Région

	Professeurs			Maître de conférences		
	Hommes	Femmes	% de femmes	Hommes	Femmes	% de femmes
Total spécialités	6	2	25%	19	7	27%

Les sciences de gestion comptabilisent 34 enseignants chercheurs. Parmi eux, 26 maîtres de conférences dont 19 hommes et 7 femmes, ainsi que 8 professeurs, dont 2 femmes, enseignent dans tous les cycles universitaires. Tous les professeurs sont rattachés à l'université, ainsi que 16 maîtres de conférences, tandis que 9 maîtres de conférences sont affectés à l'IAE.

Les effets générationnels sont assez marqués parmi les enseignants chercheurs. La moyenne d'âge est de 39 ans pour les femmes et de 47 ans pour les hommes (44 ans ½ pour les hommes maîtres de conférences et 39 ans ½ pour les femmes maîtres de conférences). On remarque que deux professeurs seulement, un homme et une femme, ont moins de 45 ans. Il existe également un écart de dix ans entre la seconde femme professeure (45 ans) et l'homme le plus jeune dans ce statut, puisque les 4 autres professeurs ont entre 55 et 68 ans.

La commission de spécialistes est composée de 20 membres, dont 14 élus et 6 extérieurs. Ces derniers sont appelés en renfort comme souvent, de manière exceptionnelle, lorsqu'il s'agit d'atteindre le quorum ou de trancher dans des situations litigieuses (ce qui n'a jamais été évoqué). Chaque membre dispose d'un ou d'une remplaçante, qui siègera le plus souvent lorsque l'ordre du jour concerne des postes d'ATER ou des professeurs invités, le recrutement des enseignants-chercheurs restant une priorité pour les titulaires.

Chez les 7 titulaires « élus » (plus exactement cooptés) on trouve tous les hommes professeurs et une des deux femmes professeures (elle assure depuis peu la présidence de la commission). Du côté des maîtres de conférences il y a parité entre les hommes et les femmes avec respectivement 4 et 3 représentant(e)s. En revanche, tous les membres nommés, c'est-à-dire des personnes extérieures à l'université appelées en cas d'arbitrage, sont des hommes, à l'exception d'une femme maître de conférences, suppléante.

Le site Internet de l'université sélectionnée s'est avéré être une mine d'informations sur les membres de la commission de spécialistes en sciences de gestion. De nombreuses fiches détaillées sur les enseignants chercheurs du département précisent les fonctions, diplômes et responsabilités de ses membres, ainsi que leurs enseignements, recherches, publications, et responsabilités administratives.

Après une semaine d'investigation permettant des prises de rendez-vous, un échantillon de 2 professeurs titulaires, homme et femme, 1 professeur suppléant, 3 maîtres de conférences, dont 2 hommes et une maîtresse de conférences suppléante était constitué. Sur les 20 membres de cette commission, les 8 entretiens réalisés permettaient de recueillir des témoignages venant de tous les statuts représentés parmi les membres élus.

De l'avis de tous, il semble que le fonctionnement de cette commission soit des plus pacifique et ouvert à la participation de chacun. La parole des uns et des autres n'a pour autant pas le même poids, et si personne ne doute de pouvoir exprimer son opinion, plusieurs maîtres de conférences, hommes comme femmes d'ailleurs, disent avoir découvert en commission qu'ils n'étaient au courant, ni du profilage officieux du poste, ni des préférences individuelles des directeurs des institutions (université, IAE ou IUT). La politique de développement des sciences de gestion semble ainsi déléguée aux directeurs qui s'entendent sur les besoins des différentes institutions. Ils définissent seuls ces priorités mais invitent leurs collègues à donner leurs opinions sur les dossiers et les prestations des candidats. Tout le monde semble y trouver son compte sans grands conflits de pouvoir internes.

Après plusieurs années de présidence effectuée par le plus ancien des professeurs membre de l'UFR de gestion, économiste de formation, comme beaucoup de collègues de sa génération, la candidature d'une femme nouvellement arrivée, proposée par ses collègues hommes pour répondre aux directives

ministérielles en faveur d'une plus grande parité à l'université, a fait l'objet d'un vote plébiscite. Il est difficile de savoir au travers des entretiens si le vote a basculé en faveur de la candidate par désaveu de l'ancien candidat ou si l'argument a véritablement fait mouche. Le fait est que beaucoup semblaient trouver que la gestion rigoriste de l'ancien Président et les heures passées dans les réunions nécessitaient une gestion plus dynamique et rythmée qu'ils disent apprécier chez la nouvelle présidente.

1.2.5. Histoire-Paris (section 21) : le poids de l'histoire

L'université qui abrite cette commission fait partie des grandes universités prestigieuses de la capitale. Elle bénéficie encore largement de la réputation de l'ancienne Faculté d'histoire, ce qui explique qu'elle ne rencontre pas beaucoup de difficultés à attirer de jeunes enseignants chercheurs au niveau maître de conférences d'une part et que d'autre part, les professeurs y soient recrutés en fin de carrière, lorsqu'ils ont déjà eu une expérience dans une autre université, en particulier en région.

Dans cette université, l'histoire occupe une place importante puisqu'elle constitue à elle seule une UFR. Les enseignements proposés portent sur l'ensemble des spécialités de la discipline, ce qui explique l'existence de deux commissions de spécialistes (l'autre concerne l'histoire moderne et contemporaine).

L'UFR d'histoire de cette université compte 32 professeurs et 37 maîtres de conférences. La répartition des enseignants selon le sexe est la suivante :

Tableau 6. : Composition sexuée du département de Histoire-Paris

	Professeurs			Maître de conférences		
	Hommes	Femmes	% de femmes	Hommes	Femmes	% de femmes
Total spécialités	29	3	9 %	19	18	49 %

Les femmes sont mieux représentées dans les deux corps étudiés au sein de l'histoire ancienne et médiévale, qui inclut également les spécialités d'histoire de l'art et archéologie. Globalement elles sont sous-représentées par rapport à la moyenne nationale chez les professeurs (26%) et sur-représentées chez les maîtres de conférences (36%). Concernant la répartition par âge, on constate que la moyenne d'âge est plutôt élevée. Tous les professeurs ont donc plus de 50 ans, et près de la moitié d'entre eux (47%) ont plus de 60 ans.

Sur la période 1992-2002, Histoire-Paris a recruté 62 maîtres de conférences (dont 26 femmes) et 25 professeurs (dont 4 femmes). Ces mouvements, relativement importants, sont significatifs de l'importance de la discipline dans l'établissement. Ils mettent également en évidence le décalage entre

les hommes et les femmes : elles restent très minoritaires parmi les professeurs et ne sont pas encore parvenues à la parité pour les maîtres de conférences. Sur la même période, les départs dans ce corps furent nombreux, puisque 21 hommes et 8 femmes ont quitté Histoire-Paris, alors que seuls deux professeurs (un homme et une femme) ont fait le même choix. Comme l'ont souligné nos interlocuteurs, Histoire-Paris est bien une "université de fin de carrière" : les personnes passées professeurs parent peu avant la retraite. Par ailleurs, très majoritairement, les départs sont ceux de maîtres de conférences qui sont nommés professeurs dans une autre université. De ce point de vue, le phénomène est identique pour les hommes et pour les femmes. Il faut enfin remarquer que de nombreuses entrées au niveau professoral sont le fait d'anciens maîtres de conférences de Histoire-Paris, nommés professeurs ailleurs et qui reviennent lorsqu'un poste se libère.

Sa localisation parisienne explique en grande partie que ses locaux soient inadaptés à ses besoins. Les enseignants n'y ont en général pas de bureau, excepté le Président de la commission de spécialistes qui nous a accueillie dans son bureau. Pour les autres entretiens, nous avons été reçue dans des locaux souvent étroits, occupés par plusieurs personnes, qui se sont discrètement éclipsées au moment de l'entretien. Une autre fois, nous avons pu utiliser le bureau du directeur de l'UFR, en son absence. A deux reprises, les entretiens se sont déroulés dans un café voisin. A chaque fois, nous avons découvert des lieux différents, un peu vieillots, souvent difficiles à trouver, pas toujours bien éclairés, donnant sur des couloirs faits de coins et recoins propices à l'égarement.

Malgré des lieux peu conformes à l'image d'une discipline puissante dans l'Université, nos interlocuteurs nous ont tous reçue très gentiment et se sont prêtés assez sincèrement au jeu des questions. Du moins pour ceux qui ont accepté le principe de l'enquête : d'autres n'ont jamais répondu à nos courriers, qu'ils aient été électroniques ou postaux. A une occasion même, un coup de téléphone de plus de 10 minutes n'a pas suffi à convaincre la personne (une femme professeur) de l'intérêt de notre démarche : elle a refusé de nous recevoir, arguant que tout était prévu par les textes et qu'au-delà, il s'agissait de cas particuliers dont on ne pouvait bien sûr pas parler.

Les entretiens ont été réalisés au sein de la Commission 21 (histoire ancienne et médiévale, art et archéologie)⁸. Seuls des membres élus appartenant à l'établissement ont pu être interrogés. Nous n'avons pas rencontré de membres extérieurs. Au total, 8 personnes ont accepté de participer à l'enquête, sur les 14 membres élus de la commission : 4 maîtres de conférences, dont 3 femmes ont répondu aux questions et 4 professeurs, parmi lesquels une femme et le Président de la commission.

L'impression générale qui se dégage après avoir réalisé les entretiens et avec le recul de plusieurs semaines, est celle d'une commission tranquille, efficace et pacifique, respectueuse des réglementations et des convenances. Quant aux personnalités qui s'expriment, toutes sauf une dans une moindre mesure, donnent une impression de modération : aucun conflit ne semble exister, tout au

⁸ Une autre enquête, relative au travail des universitaires, était menée en parallèle auprès des membres de la commission 22. Elle a produit des informations similaires.

plus des discussions au cours desquelles s'expriment des points de vue divergents mais dans une ambiance très cordiale et respectueuse.

La seule réserve apportée à cette unanimité provient d'une femme maître de conférences qui a fait mention d'une organisation fortement hiérarchisée dans laquelle les maîtres de conférences et les professeurs ne bénéficient pas des mêmes prérogatives. Les maîtres de conférences ne sont pas chargés des enseignements magistraux ; ils n'encadrent que les travaux dirigés. Quand ils suivent les mémoires de maîtrise des étudiants, c'est encore le nom du professeur responsable de l'enseignement qui figure sur le document en tant que directeur de mémoire. Les maîtres de conférences ne sont pas non plus membres de l'école doctorale et ne participent pas aux séminaires de recherche. C'est la seule personne qui semble ressentir une certaine amertume de cette situation. Les autres maîtres de conférences, même les plus âgés qui ne deviendront pas professeurs, faute de poste disponible dans l'institution, semblent accepter cet état de fait sans difficulté.

La question se pose donc de savoir si cette ambiance très cordiale n'est pas de pure façade et si le fonctionnement, jugé unanimement satisfaisant, de cette commission est bien réel. Les seuls éléments dont nous disposons concernent les propos que certaines personnes ont tenus par comparaison avec d'autres commissions qu'ils ont eu l'occasion de connaître.

Quoi qu'il en soit, c'est dans cet environnement qu'ont été recueillis les propos qui seront analysés dans les pages qui suivent.

1.2.6. Histoire-Région (sections 20, 21, 22) : de la difficulté d'être

La situation de l'établissement de cette commission est bien différente de la précédente. Il n'est en rien « une star de la discipline », ni le fleuron de l'université. Il bénéficie de locaux récents mais il est marqué par un climat de conflits latents.

Le département étudié est situé dans une grande université de sciences sociales de 20 000 étudiants, dont l'existence remonte à 1970. La ville d'accueil est elle-même considérée comme « universitaire » puisque ses 50 000 étudiants représentent 10 % de la population totale.

Les enseignants d'histoire appartiennent tous au même département, composante d'une UFR de sciences humaines regroupant l'histoire, l'histoire de l'art, la musicologie et la philosophie. C'est un département de taille moyenne dans lequel travaillent 40 enseignants- chercheurs et étudient environ 400 étudiants en première année et 150 en maîtrise.

La répartition des enseignants se fait comme suit. La représentation des femmes est en deçà de la moyenne nationale chez les professeurs (19% contre 26 %) mais au-dessus chez les maîtres de conférences (71% contre 36%).

Tableau 7. : Composition sexuée du département de Histoire-Région

	Professeurs			Maîtres de conférences		
	Hommes	Femmes	% de femmes	Hommes	Femmes	% de femmes
Total spécialités	13	3	19%	7	17	71 %

L'attractivité de ce département est considérée comme « moyenne ». Entre 1992 et 2002, la commission « histoire » (dont relèvent des enseignants-chercheurs qui ne travaillent pas tous dans le département étudié) a cependant recruté 31 maîtres de conférences (dont 17 femmes) et 11 professeurs (dont 2 femmes). Parmi ces derniers, quatre (tous des hommes) ont été recrutés sur place. Sur la même période, six maîtres de conférences ont quitté le département (dont deux femmes) et quatre parmi eux sont partis pour devenir professeurs dans une autre université (dont une femme).

La recherche s'est spécialisée sur l'histoire d'un pays européen justifiée par la proximité géographique du département avec celui-ci et l'existence d'un fond documentaire qui lui est dédié. En cela, le département peut être un pôle d'attraction. Les enseignants chercheurs hors de ce champ disent toutefois souffrir de ce qu'ils ressentent comme un champ de recherche étouffant et tentent de structurer leur propre activité en allant chercher des collaborations avec d'autres universités de la région. Une partie de la recherche se fait de toute façon hors de l'université, dans des laboratoires parisiens. L'aller-retour à Paris peut se faire dans la journée sans que la ville soit toutefois dans la ceinture des agglomérations les plus proches de Paris. Un certain nombre d'enseignants y vivent et bénéficient d'une semestrialisation de leur service.

Cette situation « d'attractivité moyenne » donne lieu à des conflits ouverts au sein de la commission sur la stratégie de recrutement des maîtres de conférences; en particulier en histoire contemporaine où l'abondance de candidats permet de monter le niveau des exigences : le département peut-il se permettre de recruter d'excellents candidats qui n'habiteront peut-être pas sur place, qui n'y feront pas de recherche et qui peuvent ne pas rester longtemps ? Le clivage est fort. Grossièrement, on peut distinguer les « non locaux » qui pour certains ne vivent pas sur place, sont peu attachés à la politique de recherche du département et privilégient l'excellence des dossiers individuels, des « locaux » dont un certain nombre mènent une recherche sur l'histoire locale et qui sont attachés à la constitution d'un collectif d'enseignement et de recherche.

La commission regroupe trois sections du CNU : l'anthropologie et préhistoire (section 20), l'histoire ancienne, médiévale et archéologie (section 21), l'histoire moderne, contemporaine, de l'art et de la

musique (section 22). Cette précision est importante puisque bon nombre de décisions se prennent de fait au sein de chaque section, voire au sein des différentes spécialités de chaque section.

Les conflits ainsi que la « balkanisation » de la discipline se traduisent par une très grande variété des propos tenus sur un même objet. Il existe incontestablement une pratique de la commission peu stabilisée et différenciée qui donne lieu à des représentations et des discours multiples. Nous avons de ce fait bien du mal à décrire en termes simples son fonctionnement.

Les conditions de prises de rendez vous ont été difficiles. Un enseignant chercheur en histoire travaille chez lui, parfois à Paris, ne dispose pas toujours d'une adresse électronique et n'est pas spontanément sensible aux recherches en sciences sociales. Beaucoup de courriers sont restés sans réponse malgré les relances. Les « contemporanistes jeunes ont été les plus disponibles. Une personne (femme) contactée par téléphone a exprimé un refus catégorique pour cause de confidentialité du sujet et d'absence d'intérêt de la recherche.

Lorsque les rencontres ont eu lieu, elles ont été plutôt longues. Elles se sont faites dans les bureaux des personnes, bureaux étonnement vides quoique spacieux et récents.

En résumé, la répartition des sites sur les différentes caractéristiques énoncées peut être représentée par le tableau qui suit. Signalons que nous n'avons pas rencontré de sites pour lesquels était programmée une décroissance des effectifs d'enseignants-chercheurs.

Tableau 8. : Synthèse des informations relatives aux sites étudiés.

Nom des sites	Taille	Discipline	Périmètre	Place dans l'université	Attractivité
Biologie-Paris	grande	biologie	pluriétablissements	forte	forte
Biologie-Région	grande	biologie	pluriétablissements	forte	forte
Gestion-Paris	petite	gestion	pluriétablissements	forte, en développement	faible
Gestion-Région	moyenne	gestion	pluriétablissements	forte, en développement	moyenne
Histoire-Paris	grande	histoire	monoétablissement	forte	forte
Histoire-Région	moyenne	histoire	monoétablissement	moyenne	moyenne

CHAPITRE II : DU PROFILAGE A L'AUDITION, DES PRATIQUES MULTIPLES POUR UNE MÊME PROCEDURE

Le processus de recrutement comprend de nombreuses étapes. La première consiste à définir le profil du poste ouvert afin qu'il soit publié ensuite au Journal Officiel. Il permet alors aux candidats d'apprécier l'adéquation entre leur dossier et les attentes du département. L'analyse des candidatures reçues constitue la première étape de la sélection des candidatures : elle aboutit à la rédaction d'un rapport motivant la décision. Ce dernier peut être communiqué aux candidats s'ils le demandent. Le travail sur les dossiers des candidats se révèle déterminant d'un double point de vue :

- pour les candidats, car le rapport est décisif pour la poursuite du processus,
- pour les universités, qui doivent simultanément sélectionner les meilleurs candidats possibles et satisfaire leurs besoins en personnel.

Enfin, les postulants sélectionnés sur dossiers sont convoqués pour une audition sur place, à l'issue de laquelle la commission établit son classement.

Les textes officiels mentionnent les obligations minimales à respecter pour chacune des étapes. La publication du poste au Journal Officiel est soumise à l'appréciation du ministère : il peut intervenir sur l'opportunité de l'ouverture du poste, mais aussi sur la formulation de l'annonce qui est de toute façon limitée à un nombre très restreint de mots et à la désignation de la discipline ou spécialité visées.

Les dossiers des candidats doivent aussi respecter certaines règles. Avant d'être transmis au Président d'une commission, leur recevabilité formelle a été vérifiée par les services administratifs. Les textes précisent par ailleurs que la répartition des dossiers de candidature entre les rapporteurs est effectuée par le bureau. Pour les candidatures au titre de la mutation, la réglementation n'impose pas de désigner des rapporteurs, l'examen des dossiers pouvant alors se faire en séance, et il n'y a pas d'auditions. Les rapports doivent impérativement être écrits, signés et datés en raison de leur caractère communicable à l'issue du concours. En dehors du fait que les candidats hors mutation doivent être auditionnés, le déroulement précis de l'audition n'est pas précisé : seules sont fixées les modalités de classement final (au plus cinq candidats). Les décisions finales n'ont pas à être motivées pour chaque candidat.

Si les règles sont précises et nombreuses (il faut souvent un certain temps aux présidents de commission pour les assimiler), elles laissent place à des interprétations et à des mises en œuvre différentes. L'étude détaillée du fonctionnement des commissions de spécialistes permet de mesurer l'ampleur de ces différences. Nous évoquerons d'abord la manière dont sont définis les profils des postes. Nous analyserons ensuite deux aspects importants de la procédure : la désignation des

rapporteurs au sein des commissions étudiées et la nature des rapports élaborés par les rapporteurs. Nous terminerons avec les auditions.

II.1. Une étape préalable et stratégique : le profilage des postes

Les éléments descriptifs que nous avons présentés dans le premier chapitre influencent le fonctionnement des commissions de spécialistes. En particulier, ils jouent un rôle important dans la détermination de la stratégie de recrutement adoptée par chacun d'eux. Le profilage des postes, qui précise et officialise la demande de l'établissement, s'inscrit dans cette stratégie et s'effectue en lien avec les opportunités possibles. Il est important car il sert à attirer des candidats puis à sélectionner les dossiers. Le profilage comporte plusieurs dimensions qu'il convient de distinguer.

II.1.1. Ouvrir un poste pour couvrir les besoins en enseignement ou les besoins liés à la recherche ?

La première dimension concerne les motifs qui vont être privilégiés dans la détermination du profil de poste. Des pratiques différentes peuvent alterner au sein d'une même commission en fonction des postes considérés. Cependant, deux grandes tendances ont pu être dégagées.

La première tendance manifeste une orientation recherche dans la détermination des profils de poste. C'est principalement le cas pour la biologie. Biologie-Région intègre ainsi ses besoins de recherche dans le profil des postes et à Biologie-Paris, les postes mis au concours sont ciblés sur une équipe de recherche de l'université. Dans les deux cas, il s'agit de sites qui ne sont pas confrontés à des effectifs étudiants trop élevés, voire qui dans certains cas sont en sur-encadrement (si on considère les normes Sanremo).

La seconde tendance consiste à donner la primauté à l'enseignement et à la pression des effectifs étudiants. La satisfaction des besoins de recherche interviendra éventuellement après, lors de la sélection des candidats. C'est le cas pour tous les autres sites étudiés (Gestion-Région, Gestion-Paris, Histoire-Région, Histoire-Paris) : ils établissent les profils en fonction des charges d'enseignement. Celles-ci correspondent le plus souvent aux cours qu'assurerait la personne qui quitte l'établissement (pour mutation, passage au niveau professeur ou départ en retraite).

Ces deux grandes tendances ne sont pas forcément exclusives l'une de l'autre : la préférence donnée à la recherche n'interdit pas de se préoccuper des besoins en enseignement et réciproquement. Par ailleurs, certains interlocuteurs vivent cet arbitrage entre deux options, comme un véritable dilemme.

« On est un département de taille moyenne qui est tiraillé entre la nécessité de satisfaire les besoins d'enseignements, vastes, et celle de faire vivre un laboratoire de recherche, spécialisé. C'est une équation impossible. » (Maître de conférences, femme, Histoire-Région)

Enfin, ces deux tendances n'empêchent pas l'existence d'autres considérations. Lorsque la commission recrute pour plusieurs structures (plusieurs UFR, plusieurs IUT ou différents laboratoires de recherche), est introduit un niveau supplémentaire de discussion qui concerne précisément l'équilibre entre les institutions.

« Les profils de poste se font de façon pragmatique, familiale, en bonne entente, avec un équilibre entre les institutions. Chacun présente ses besoins, mais bon ce n'est pas toujours très rigoureux, ça peut être aléatoire, aux antipodes d'une gestion des ressources humaines. Au dernier moment la dernière fois on a pris quelqu'un en GRH alors que ce n'était pas fléché, ça se voulait général. » (Maître de conférences, homme, Gestion-Région)

Enfin, il faut noter que ces décisions n'incombent pas à l'ensemble des membres de la commission mais à ceux d'entre eux qui assurent par ailleurs des fonctions de responsables universitaires : le président de la commission, mais aussi les directeurs d'UFR, d'IUT ou de laboratoires qui y siègent. Par ailleurs, leurs orientations (ou leurs demandes s'il s'agit de création de postes) doivent être validées par les instances universitaires, puis par le ministère.

Notons aussi que certains recrutements, ceux des professeurs agrégés en gestion, échappent aux commissions. Le libellé des postes obéit alors à d'autres logiques. C'est ainsi que dans un site où le président de l'université appartient à la discipline concernée, il se réserve le choix des spécialités pour les postes de professeurs agrégés. La commission de spécialistes n'a pas son mot à dire et n'est même pas consultée.

« Ici, c'est très particulier, ce n'est pas le président de la commission de spécialistes qui décide, c'est la présidence de l'université qui décide. J'essaye d'en débattre avec lui, puisqu'on s'entend très bien, mais bon, le choix des professeurs, en particulier celui des nouveaux agrégés, c'est lui qui décide. Le choix des maîtres de conférences, là j'ai d'avantage mon mot à dire, j'ai souhaité entre autre qu'on rééquilibre les effectifs entre spécialisations. » (Professeur, femme, Gestion-Région)

II.1.2. Profiler large ou étroit ?

La deuxième dimension importante concerne l'ampleur du profilage. Cette question se pose à deux niveaux. D'une part entre les personnes qui définissent le profil. Qu'il réponde à des besoins de recherche ou d'enseignement, il peut être plus ou moins précis, plus ou moins identifié. On peut ainsi opter pour un profil très général (la discipline ou une sous-discipline) si l'objectif est de renforcer la qualité et la capacité de recherche du site, plutôt qu'un domaine particulier.

« On a eu le cas récemment où on n'a pas qualifié le poste – certains postes sont qualifiés, on dira que c'est dans telle discipline, des postes fléchés (...). Ici, il y a deux types de postes, fléchés ou pas fléchés. Il faudrait faire une analyse statistique. Je pense que dans un cas sur deux au moins, ce n'est pas fléché » (Maître de conférences, homme, Gestion-Région)

A l'inverse, on peut dès le départ, viser une spécialité bien précise, vouloir renforcer telle équipe de recherche etc. Dans ce cas, le profil sera plus étroit : on voudra un comptable, un spécialiste de l'histoire culturelle européenne moderne, etc.

Mais cette question se pose aussi, de manière plus stratégique, lors de l'affichage « public » du poste. En particulier, quand le profilage est étroit, il s'agit de déterminer s'il sera annoncé comme tel au Journal Officiel ou bien si le profil publié sera plus large qu'il n'est réellement. Le facteur déterminant ici est la capacité du département ou de l'UFR à attirer suffisamment de candidats intéressants si le profilage est trop étroit.

A Biologie-Région et à Biologie-Paris, les recruteurs ne craignent pas d'être confrontés à une pénurie de bons, voire d'excellents, candidats maîtres de conférences. Les profils, guidés par les besoins scientifiques sont ciblés et publiés comme tels.

Mais d'autres sites ne prennent pas ce risque et publient large, même quand ils ont un profil précis en tête. En histoire, les postes concernant les spécialités pour lesquelles les flux de candidats potentiels sont faibles (en histoire médiévale à Histoire-Région, par exemple) sont profilés de manière large (mention de la sous-discipline uniquement). Pour les mêmes raisons, Gestion-Paris privilégie des affichages sans profil, se donnant ainsi toutes les chances d'avoir une possibilité de choix parmi un plus grand nombre de candidats si ceux de la spécialité visée n'étaient pas de bon niveau : il n'y a affichage de la spécialité que s'il y a un besoin crucial dans un enseignement donné.

« En principe on ouvre sans préciser. On affiche juste « gestion ». Mais au cours des dernières années, on a eu de tels besoins pour nos formations pour le département mais aussi pour d'autres composantes de l'université qui veulent que leurs étudiants en physique, en mathématiques etc. aient un savoir entrepreneurial. On nous sollicite et actuellement, tous les enseignants sont en surcharge. (...) On a des besoins partout. Cette année on a eu un besoin particulier (du fait du départ d'un maître de conférences, passé professeur dans un autre département) et on a donc fléchi « comptabilité – finances ». Mais avant ce n'était pas la règle. » (Professeur, femme, Gestion-Paris)

« On est une petite unité, donc on repère tout de suite les manques. De plus, ceux qui sont responsables des formations siègent à la commission. Ils connaissent donc bien les besoins en professeurs et en maîtres de conférences. Ce n'est pas comme à Paris 1 où il y a ceux qui s'occupent de la formation d'un côté et ceux qui siègent à la commission de spécialistes de l'autre. » (Maître de conférences, femme, Gestion-Paris)

Dans ce dernier cas (publication large, profil réel plus étroit), le processus de recrutement pose deux problèmes. D'une part, celui de l'information des candidats : seuls ceux qui prendront la peine de contacter des membres de la commission ou le service du personnel sauront qu'il y a en fait un profilage caché. D'autre part, celui de l'information des membres de la commission de spécialistes : le profilage réel n'est pas toujours annoncé et certains découvrent parfois seulement en commission qu'ils auraient dû regarder les dossiers des candidats non pas en valeur absolue, mais en valeur relative, c'est-à-dire en donnant la priorité à ceux relevant de telle ou telle spécialité.

« Il faut bien commencer par débroussailler. De fait on a reçu pas mal de candidatures et en réalité on a travaillé en termes d'examen de dossiers pour rien, parce qu'il se trouve qu'on a pu

avoir des candidats financiers remarquables, mais on nous dit que ce qu'il faut en fait, c'est en marketing, parce qu'on a vraiment des manques. Alors, il y a des gens qui ont envoyé leurs dossiers, que l'on a examinés malgré tout, mais pour rien. » (Maître de conférences, homme, Gestion-Région)

De façon générale, le profilage des postes est donc une opération très stratégique, au moins pour deux raisons. Il reflète d'une part des arbitrages entre spécialités et/ou entre départements. Certes il s'agit encore souvent de remplacer un départ et dans ce cas le profil affiché est souvent une reconduction du profil du partant. C'est le cas en général à Gestion-Paris, Gestion-Provence et Histoire-Paris, mais aussi dans une large mesure à Histoire-Région, même si des évolutions semblent se produire.

« Le profil de poste est défini selon le poste qui se libère, on a rarement des créations de poste. On recrute quand quelqu'un part. Le profil est défini selon les nécessités de l'université. C'est le prof de la chaire de XX (et les collègues) qui décide de la spécialité. Ça se fait en fonction des nécessités de l'enseignement. Quand quelqu'un part on recrute à peu près pareil, c'est rare qu'il y ait des changements. » (Professeur, femme, Histoire-Paris)

« Avant, le partant définissait le profil de son successeur. La règle veut encore qu'un poste laissé vacant dans une spécialité reste dans la spécialité. On peut discuter alors au sein de la spécialité du profil pour arbitrer entre enseignement et recherche. Les choses vont changer. Dernièrement, un poste a été réaffecté à une autre spécialité. C'est vrai que ça reste exceptionnel... On a même eu un changement de postes entre les disciplines de l'UFR. On a perdu un poste. C'est ce que va produire l'application des normes SANREMO. » (Professeur, homme, Histoire-Région)

Les cas de redistribution et de modification du profil à la faveur d'un départ, semblent plus fréquents en biologie du fait que les besoins en recherche guident le profilage et que l'un des deux établissements étudiés avait mis en place une procédure de ré-affectation des postes. Ainsi à Biologie-Paris, lors de vacances, deux-tiers des postes libérés reviennent au même laboratoire, mais un tiers relève du « pot commun » : les laboratoires sont alors en compétition pour ces postes qui sont attribués en fonction des programmes de recherche.

D'autre part, le profilage est aussi stratégique en ce qu'il vise à « toucher » certaines catégories de candidats plutôt que d'autres et constitue de ce fait un élément important de la sélection qui interviendra par la suite. Il définit le segment de marché visé.

II.2. La désignation des rapporteurs

Bien que les mêmes règles régissent *a priori* la procédure d'analyse des dossiers de candidature, les commissions de spécialistes étudiées ne fonctionnent pas toutes de la même manière.

Une fois les dossiers reçus, ils sont partout affectés à deux rapporteurs. Dans la plupart des cas, c'est un maître de conférences et un professeur qui sont chargés de rédiger les rapports. Cette pratique a parfois été introduite pour éviter que les professeurs ne favorisent un de leurs anciens thésards. Nous

ne disposons pas d'informations suffisamment fines sur les rôles respectifs des membres titulaires et des membres suppléants⁹, ou encore sur la place accordée aux membres extérieurs lors de cette répartition dans les commissions étudiées, et dans les textes, il n'est pas fait mention de cette distinction pour l'attribution des dossiers.

Le choix des rapporteurs est déterminant pour les candidats dans la mesure où les rapports produits constituent le premier élément clé de la procédure : selon l'avis émis par les rapporteurs, les candidats seront ou non auditionnés en commission plénière. En outre, les rapports peuvent être consultés par les candidats, en particulier par ceux qui auront été rejetés. Il est donc essentiel de pouvoir produire des rapports qui ne risquent pas de faire l'objet de contestation, voire de recours.

« La répartition des dossiers entre rapporteurs, c'est un pouvoir énorme. Vous connaissez les gens, vous savez que si vous donnez ce dossier à Untel, il va l'aligner, alors que le deuxième Untel va la trouver meilleur » (Maître de conférences, homme, Gestion-Région).

Dans les différentes commissions on essaie, autant que faire se peut, d'attribuer les dossiers aux rapporteurs en fonction de leur spécialité, donc de confier la rédaction des rapports aux membres de la commission les plus compétents pour les évaluer. Toutefois, on constate que, d'une commission à l'autre, cette attribution est réalisée de manière plus ou moins collective, les critères sont plus ou moins explicites et les possibilités de ré-allocation, ou de retour sur les décisions prises, sont plus ou moins envisageables.

II.2.1. Des procédures collectives et plutôt transparentes dans trois sites

Dans la moitié des cas (Biologie-Paris, Biologie-Région, et Gestion-Paris), c'est le bureau de la commission ou une sous-commission qui attribue les dossiers. Autrement dit, la décision est collective et suppose un accord entre plusieurs personnes.

Ainsi, à Biologie-Paris, c'est le bureau qui répartit tous les dossiers en fonction des compétences du rapporteur. Il est composé de 4 personnes, élues par la commission dans le souci de respecter l'équilibre des disciplines et des compétences.

Mais dans certains cas, on observe des procédures plus formalisées ou plus spécifiques. Un exemple de plus grande formalisation est offert par Biologie-Région où des règles supplémentaires ont été édictées afin de lutter contre le mandarinat et le favoritisme local : le choix des rapporteurs fait l'objet d'une grande vigilance de la part du bureau qui fait largement appel à des « membres extérieurs » de la commission pour expertiser des dossiers. Il est d'usage de confier les dossiers à un membre « intérieur » et à un membre extérieur. Le vice-président de la commission tient une comptabilité

⁹ A Histoire-Paris, titulaires et suppléants semblent concernés de la même manière, par souci de répartir la charge de travail occasionnée entre le plus grand nombre de membres. A Biologie-Paris, on affirme impliquer le plus possible les suppléants et les inciter à participer régulièrement, mais surtout à être rapporteurs afin de multiplier les avis.

précise du nombre de candidats locaux rapporté à celui des « faux extérieurs » et des « extérieurs complets ». Si aucun candidat n'est « local » (c'est-à-dire s'il n'a pas fait sa thèse ni un « post doc » dans le laboratoire d'accueil du futur recruté ou dans un laboratoire proche), le directeur du laboratoire d'accueil est invité par le bureau à rapporter sur quelques dossiers, le second rapporteur étant choisi selon la procédure habituelle. Quant à l'opinion du directeur de laboratoire sur les candidats, elle est prise en compte avec beaucoup de précautions :

« Autre chose, la veille de la distribution des dossiers le directeur de laboratoire peut regarder tous les dossiers s'il le souhaite et on lui demande de sortir environ 20 % des candidats sur lesquels il a une préférence. Si c'est un poste pour lequel il n'y a aucun local, on lui demande de faire les rapports pour tous les dossiers qu'il a sortis. S'il y a le moindre biais, il ne fait aucun rapport. » (Maître de conférences, homme, biologie région).

« Je peux vous dire combien de fois on n'a pas recruté le candidat favori du laboratoire et ça je suis pratiquement le seul à pouvoir le faire, puisque je sais quels dossiers avaient la préférence du directeur du laboratoire. Sur les 23 maîtres de conférences recrutés en six ans, il y avait 12 fois un candidat local favori et on en a recruté environ 1 sur 2. En tout cas j'ai 5 exemples en tête où on a recruté le candidat local parce qu'il était le meilleur. » (Maître de conférences, homme, Biologie-Région)

A Gestion-Paris, on observe aussi une procédure collective mais assez atypique. En effet, un petit groupe constitué du président et de l'assesseur de la commission auxquels s'ajoutent les personnes les plus directement concernées par le recrutement en cours est chargé d'un travail de présélection des dossiers reçus. Il s'agit d'éliminer dès le départ les dossiers qui ne correspondent pas au profil demandé. Les critères sont clairs et connus : domaine de recherche incompatible, manque de publications, absence d'expérience d'enseignement, essentiellement. A l'issue de ce travail de présélection, il reste entre 20 et 30 dossiers à étudier en détail. Cette opération de présélection est ensuite expliquée et « donnée à voir » aux membres de la commission qui ne participent pas au groupe préparatoire. Cela permet de revenir sur les choix effectués. Plus qu'une contestation des décisions prises ou qu'une réparation d'injustices commises, l'éventuelle intervention des membres de la commission est présentée par ces derniers comme un conseil, ou bien comme une manière d'alerter sur le risque qu'il y a à écarter un candidat dont la compétence pourrait finalement être bénéfique au département. A ce stade, ajouter ou retirer un nom de la liste ne pose pas de problème. Les dossiers restants peuvent alors être attribués à des rapporteurs, selon des critères qui semblent moins connus que ceux de la présélection car les informations recueillies sur ce point varient d'une personne à l'autre, tant à propos de la répartition entre maîtres de conférences et professeurs qu'en ce qui concerne la prise en compte des spécialités des rapporteurs.

Dans ces commissions, la transparence est le plus souvent garantie par le caractère collectif du processus et la présence de plusieurs personnes lors de l'attribution des dossiers, mais aussi par une certaine formalisation des règles ou des façons de procéder.

II.2.2. Des procédures plus opaques dans les trois autres sites

Le bureau des commissions ne prend cependant pas toujours en charge la répartition des dossiers. Dans certains cas, c'est le Président de la commission, parfois assisté d'un autre membre du bureau, qui attribue les dossiers sur la base des spécialités des rapporteurs potentiels. C'est le cas à Gestion-Région. Les autres membres de la commission ne savent pas sur quelle base se fait l'attribution.

« Je ne saurais vous dire. Je ne sais pas qui le fait. Je sais simplement qu'on en a plus ou moins. Il y en a qui en ont beaucoup, les plus anciens, ceux qui ont de l'expérience, qui sont à la Fac ou à l'IAE. » (Maître de conférences, femme, Gestion-Région)

Pour le président de la commission, cette maîtrise de l'attribution des rapporteurs est importante pour « verrouiller » (sic) la commission : il s'agit non pas de choisir à la place de la commission, mais d'éviter que ne surviennent des problèmes au cours du processus de décision ou après celui-ci. Dans des cas particulièrement délicats, le « verrouillage » peut être plus intrusif. Ainsi, à Gestion-Région, pour éviter de mauvaises surprises, certains dossiers peuvent être « réservés ».

« La répartition se fait ainsi, sauf si a priori on sait à peu près qui on veut et dans ce cas là, je prends le dossier parce que je sais que c'est la personne qu'il faut que je recrute. Et ce n'est pas moi qui décide que ce sera telle personne. Jamais je ne déciderais seule parce qu'on peut se tromper. Mais à plusieurs professeurs, on sait à peu près qui on veut recruter. Cela peut être des gens partis à l'étranger et qui veulent revenir. ». (Professeur, femme, Gestion-Région)

Dans d'autres commissions, c'est au doyen de la spécialité concernée par le recrutement que revient le choix des rapporteurs. C'est le cas à Histoire-Paris.

« On a demandé au doyen des médiévistes du collège A de répartir les dossiers. Chaque dossier est examiné par un membre du collège A et par un membre du collège B, pour les rapports. On a réparti entre les médiévistes (titulaires et suppléants) et entre ceux qui sont en art et archéologie. Quand il y a des dossiers en médiéval, c'est toujours comme ça : il y a un rapporteur collège A et un rapporteur collège B. En histoire ancienne, on répartit entre collège A et B sur toute la section (y compris art et archéologie). A chaque fois, c'est le doyen de la section (soit en histoire médiévale, soit en ancienne) qui répartit. C'est une règle informelle qui fonctionne bien. Ce n'est pas toujours les mêmes qui ont les dossiers à faire. » (Maître de conférences, femme, Histoire-Paris)

Concernant Histoire-Région, il semble que l'affectation soit faite un peu au hasard en essayant de respecter là aussi, autant que faire se peut, les spécialités. On peut dire qu'en histoire sur les deux sites, la visibilité de la procédure, de l'attribution des dossiers à l'évaluation des candidatures se limite aux spécialistes : ainsi à Histoire-Paris, la sous-commission constituée des spécialistes, va décider des candidats à auditionner sur la base des rapports rédigés eux aussi par les spécialistes. Ce que certains trouvent discutable :

« L'avis de la spécialité qui recrute est très important mais l'avis de l'ensemble des collègues compte beaucoup. Beaucoup de collègues peuvent être connus dans d'autres spécialités que la leur. Le découpage de l'histoire ne doit pas marquer la vision d'ensemble de l'histoire. L'histoire est une. L'avis d'un collègue d'une autre spécialité peut avoir beaucoup d'intérêt. C'est l'ensemble de la commission, l'ensemble des collègues, au-delà de la commission de spécialistes, qui sont concernés. Je déplore ce découpage de l'histoire en deux, moderne et contemporaine puis ancienne et médiévale. » (Professeur, homme, Histoire-Paris)

Au total, la façon dont les dossiers sont affectés aux rapporteurs apparaît comme très stratégique et elle n'est pas laissée au hasard. Ceux qui en assument la responsabilité savent ce qu'ils font. En revanche, les autres membres de la commission ne sont pas toujours aussi bien informés. Ils interprètent donc ces pratiques selon la visibilité qu'ils en ont. Les uns, généralement ceux qui connaissent les modes de répartition, partagent l'idée que cette étape est essentielle et politique. Les autres perçoivent les choses comme procédant du « jeu de hasard » ou du « on fait au mieux ».

Remarquons toutefois que lorsqu'il n'y a pas transparence, les membres de la commission ne se plaignent pas pour autant de pratiques irrégulières ou inacceptables. La répartition adoptée est en effet toujours visible puisque les rapporteurs devront présenter leurs rapports en plénière : des attributions impartiales pourraient alors être dénoncées. Nous n'avons cependant pas repéré ce cas de figure. Si certains sont conscients que les choses ne sont pas laissées au hasard, ils n'ont pas pour autant le sentiment que ce « verrouillage » (pour reprendre un terme utilisé par une des personnes interviewées) soit injuste ou relève du « magouillage ». Qu'ils décident collectivement ou plus individuellement, les présidents de commission rencontrés étaient tous soucieux d'éviter les problèmes, de parvenir facilement à des décisions peu contestables et on peut raisonnablement faire l'hypothèse qu'ils veillent aussi à ne pas créer de problèmes lors de l'attribution des rapporteurs.

II.3. L'élaboration des rapports : de l'absence de formalisation à la standardisation

Comme pour l'attribution des dossiers, la production de rapports écrits ne se traduit pas partout de la même manière. Dans certaines commissions, le travail sur les dossiers est assez standardisé tandis que dans d'autres, il est laissé à l'initiative des rapporteurs. Il en va de même pour la rédaction des rapports eux-mêmes. Sur ce point, les textes officiels se contentent d'indiquer que les rapports doivent être écrits, datés et signés. Chaque commission interprète cela à sa manière.

II.3.1. La plus ou moins importante standardisation du travail sur les dossiers

La biologie apparaît comme la discipline pour laquelle le travail des rapporteurs est le plus formalisé. Les deux commissions étudiées fonctionnent avec des fiches « standardisées ». A Biologie-Région, chaque rapporteur doit renseigner une fiche identique pour tous les candidats et tous les postes, sur laquelle figurent des éléments jugés essentiels qui s'avèrent très normés dans cette discipline : parcours avant la thèse, sujet et lieu de la thèse, articles originaux issus de la thèse (avec le rang d'auteur par rapport au nombre d'auteurs), existence d'un post doc (mobilité géographique ou thématique), articles originaux issus du post doc, enseignement.

A Biologie-Paris, c'est le bureau qui établit la fiche standardisée de chaque candidat. C'est elle qui servira de bases aux discussions générales. Elle comprend les informations suivantes :

Numéro de concours

Nom, prénom, âge

Thèse : université, année, titre, directeur et date

Post-doc : lieux (1, 2..) sujet(s)

Enseignement : statut (ATER, moniteur, vacations), volume horaire, type d'enseignement
(TP, TD, cours, conférences)

Publications : nombre dans des revues avec comité de lecture

Nombre en premier auteur (pour les maîtres de conférences).

Dans ces deux cas, la formalisation est accompagnée d'un effort de quantification, de construction d'indicateurs chiffrés (rang d'auteur, facteur d'impact de la revue etc.).

Cela constitue la principale différence avec les deux commissions de gestion : elles aussi recourent à des grilles de dépouillement relativement standardisées et identiques d'un candidat à l'autre, mais elles comportent moins d'éléments quantifiés.

« Globalement, ce que l'on regarde, c'est le profil du candidat, âge, situation familiale, etc. Ensuite la date de soutenance. On note la situation maritale car c'est demandé dans le CV lors de la demande. » (Maître de conférences, homme, Gestion-Région)

« On a une grille. C'est la même pour toutes les universités en gestion. Il y a une partie 'état civil' avec le nom, l'âge, l'adresse... C'est important l'adresse car on peut avoir ensuite de grosses déconvenues dans l'investissement des recrutés. (...) Après il y a une partie 'formation' : diplômes obtenus, cursus... Cela reproduit les formulaires du CNU. (...) Puis on classe la thèse : titre, année, directeur, jury et les mentions. Puis les publications et là on distingue celles dans des revues avec comité de lecture. On regarde les communications à des congrès et si elles ont ou non été publiées. Et puis il y a une partie pédagogie : quels enseignements ? Puis on indique si les personnes se sont impliquées dans les charges administratives. Alain Burlaud, quand il était président du CNU a imposé la prise en charge des responsabilités administratives ». (Maître de conférences, femme, Gestion-Paris)

En histoire en revanche, le travail sur dossier est moins codifié, moins standardisé et pas du tout quantifié. Les membres de la commission n'ont pas sous les yeux de documents synthétiques faisant ressortir les principales caractéristiques des candidats en présence et permettant de les comparer sur des dimensions précises. Chaque dossier constitue un tout sur lequel est porté un jugement d'ensemble, éventuellement déclinable en grandes dimensions (recherche *versus* enseignement par exemple) mais pas décomposé en petites unités ou en indicateurs chiffrés.

Le travail de dépouillement prend ainsi des formes différentes d'une commission à l'autre et surtout d'une discipline à l'autre selon un continuum qui comprend à un bout la biologie et un traitement assez formalisé, analytique et quantifié des dossiers et à l'autre bout l'histoire et un traitement plus global, plus synthétique des candidatures.

II.3.2. Des rapports dont la forme varie au gré des disciplines, mais aussi de l'inspiration de leurs auteurs

Un constat assez similaire vaut pour la rédaction des rapports. Nous n'avons pu avoir accès aux rapports eux-mêmes mais leur élaboration donne lieu à des pratiques également diversifiées.

C'est à nouveau en biologie que nous avons rencontré le plus de « standards ». Ainsi à Biologie-Paris, le rapporteur, une personne différente de celle qui, au sein du bureau, a saisi les données du tableau, établit un court rapport écrit (1/2 page à 1 page pour les maîtres de conférences, plus d'une page pour les professeurs) et oral (3 minutes) qui doit permettre de faire ressortir les 5 à 10 candidats à auditionner. Chaque rapporteur doit étudier entre 3 et 7 dossiers de maîtres de conférences. Il y a deux rapporteurs par dossier. Le premier lit son rapport en entier. L'autre complète s'il souhaite renforcer, nuancer ou contredire ce premier jugement.

« Les rapporteurs doivent préparer un rapport court, d'une demi page permettant de répondre à la question 'le candidat doit-il être retenu pour l'audition ? Et on rappelle que pour chaque poste on auditionnera au maximum 10 candidats. Et on demande dans le rapport de ne pas reprendre les informations données dans la fiche, insister sur ce... Puisqu'on sait son âge, on sait là où il a fait sa thèse puisque la fiche est distribuée à tout le monde, mais on demande de mettre en avant les critères qui lui semblent importants, pour ou contre. » (Professeur, femme, Biologie-Paris)

Dans les autres disciplines, les rapports ne font pas l'objet de conditions particulières, si ce n'est parfois des usages sur leur longueur (faire « deux pages » par exemple à Histoire-Paris). Mais le contenu de ces deux pages, c'est-à-dire les éléments à prendre en compte dans les dossiers ou leur éventuel chiffrage) ainsi que leur densité sont ensuite laissées à l'entière appréciation de leurs auteurs.

Dans certains cas, les rapports sont extrêmement laconiques. C'est la pratique qui prédomine à Gestion-Paris. Arguant que les candidats ont été auparavant qualifiés par le CNU, et qu'on ne peut donc remettre en question dans un rapport leur qualité scientifique ou pédagogique, on se rabat sur le profil du poste pour justifier la décision prise.

« Les dossiers de ces gens sont déjà passés au CNU. On ne peut donc le dédire dans les rapports. Ceux qui se présentent ont obtenu la qualification. On ne peut pas dire qu'on ne les prend pas parce qu'ils ne sont pas bons. On indique qu'il y a inadéquation au poste. » (Gestion-Paris, maître de conférences, femme, extérieure)

A Histoire-Région, le rapport ne devant être produit qu'en cas de demande explicite faite par le candidat ou en cas de recours, certains rapporteurs se contentent de prendre des notes personnelles et font un rapport oral en commission. Ils ne le transformeront en rapport écrit que si cela est nécessaire.

Si l'on croise maintenant les trois facteurs retenus, la transparence des procédures d'affectation des dossiers, la forme plus ou moins analytique et standardisée du dépouillement et la plus ou moins grande formalisation de la rédaction des rapports, on obtient les variations suivantes.

Tableau 9. : Degré de formalisation et de standardisation pour le travail sur les rapports

DISCIPLINE	PARIS	REGION
Biologie	Affectation transparente, dépouillement analytique et rapport formalisé	Affectation transparente, dépouillement analytique et rapport formalisé
Gestion	Affectation transparente, dépouillement assez analytique et rapport assez formalisé	Affectation peu transparente, dépouillement assez analytique et rapport peu formalisé
Histoire	Affectation non transparente (sauf pour les spécialistes), dépouillement synthétique et rapport non formalisé	Affectation non transparente, dépouillement synthétique et rapport non formalisé

Les pratiques sont donc très différenciées et attachées aux usages de chaque commission mais aussi à des traditions plus disciplinaires. Nous reviendrons plus loin sur les effets que cette plus ou moins forte formalisation et le caractère plus ou moins analytique du dépouillement peuvent avoir. Pour l'heure, contentons nous de remarquer que quelle que soit la forme que prennent les rapports, ils ont tous un point commun : pouvant devenir publics, et consultables par les candidats en particulier, ils ne comportent pas les opinions véritables de leurs auteurs. Comme nous l'a dit l'un des recruteurs : dans un rapport, ce dont on ne parle pas est plus important que ce que l'on a écrit. En effet, le travail des rapporteurs consiste avant toute chose à réduire le nombre des candidats.

II.4. Des rapports, à l'audition

L'objet essentiel des rapports consiste à éliminer le plus grand nombre de candidats pour ne sélectionner que ceux qui seront auditionnés. Pour les maîtres de conférences, le nombre de candidats par poste varie selon les années et les spécialités, selon les disciplines également, mais peut être élevé. En histoire contemporaine par exemple, chaque poste ouvert peut attirer jusqu'à une centaine de candidatures, alors qu'en histoire ancienne on compte parfois seulement 10 candidatures pour un poste¹⁰. Nous reviendrons dans le chapitre suivant, sur les critères privilégiés par les

¹⁰ Cependant, compte tenu des candidatures multiples, un nombre élevé de candidats ne signifie pas toujours que le département soit assuré de recruter le candidat idéal. A Histoire-Paris par exemple, lors d'un

commissions pour sélectionner les candidats. Ce qui nous intéresse ici, ce sont les procédures et leur niveau de formalisation.

II.4.1. La sélection des candidats : où placer la barre ?

Concernant la sélection des candidats à auditionner et leurs caractéristiques, les textes sont muets. Ils ne précisent pas non plus le déroulement de l'audition elle-même, si ce n'est pour indiquer qu'elle peut être assurée en sous-commission, mais que la commission tout entière doit délibérer car le rôle de l'audition est avant tout consultatif.

Pour autant, les décisions pour les auditions se font de manière assez comparable. Elles reposent sur les rapports qui doivent à la fois être suffisamment sélectifs au regard des critères recherchés et suffisamment ouverts de manière à favoriser l'émergence de profils auxquels on n'avait pas forcément pensé au départ. Cette opération se déroule en commission plénière et suit partout le même déroulement. Les deux rapporteurs lisent leur rapport et la discussion est ensuite engagée. Puis on constitue des « paquets » qui distinguent les candidats à écarter (deux rapports négatifs), ceux à retenir (deux rapports positifs) et les cas plus controversés ou dont les rapports sont modérés. Si cette procédure offre l'avantage de limiter le temps passé en discussion, elle présente également l'inconvénient d'être fortement soumise au jugement des deux seuls rapporteurs.

Ce travail de classification peut être facilité par l'attribution systématique d'une « notation » standardisée à la fin de chaque rapport. Ainsi, à Biologie-Paris, les rapports affichent les recommandations finales d'audition selon les quatre catégories suivantes : « Dossier excellent, recommande fortement l'audition (A+) » ; « très bon dossier, recommande l'audition (A) » ; « recommande l'audition si le nombre de candidats retenus est insuffisant (B) » ; « dossier à écarter (C) ».

Comme il y a en général trop peu de candidats « à retenir », la discussion porte essentiellement sur les cas « intermédiaires » et sur la décision à prendre les concernant¹¹.

Outre les deux rapports, un troisième facteur peut intervenir et faire pencher la balance dans un sens ou dans un autre : l'avis des futurs collègues de la personne recrutée. Cela est particulièrement fréquent dans les commissions qui recrutent pour plusieurs composantes : on peut retenir un candidat dont les rapports sont peu favorables parce que le responsable de la composante dont il dépendra ou son représentant dans la commission estiment que son profil convient aux besoins de la composante,

recrutement récent, le profil recherché était tellement pointu que parmi la vingtaine de candidatures, deux seulement ont pu être étudiées.

¹¹ Au cours de celle-ci, certains maîtres de conférences ont le sentiment que leur rapport pèse moins que celui du professeur quand leurs avis ne sont pas convergents. Mais sur cette question, les avis divergent assez fortement d'un maître de conférences à l'autre dans les commissions si bien qu'il est impossible de tirer une tendance forte par commission ou de conclure sur des effets sexués liés à la prise de parole.

de la même façon que priorité est donnée aux spécialistes quand le poste est affiché de manière assez étroite.

Le nombre de candidats à retenir à l'issue de cette sélection, comme le nombre de candidats effectivement auditionnés, varient. Deux facteurs expliquent ces variations.

Le premier concerne le président de la commission. L'exemple de Gestion-Région est ici très parlant. Le précédent président ne poussait pas la commission à la sélectivité. Le nombre de candidats auditionnés pouvait donc être très élevé. Le nouveau président (une femme) estime que le travail de classement sera facilité et la commission parviendra plus vite à un choix si elle élimine dès le départ un plus grand nombre de candidats : le nombre de candidats reçus est deux fois moins important qu'avec son prédécesseur.

« Moi, mon idée, c'est qu'on auditionne peu de gens pour les raisons que je vous disais : on n'a pas de temps à perdre, ni les jeunes, ni nous qui sommes dans la commission. Je préfère qu'on voit peu de personnes, à peu près une dizaine. » (Professeur, femme, Gestion-Région)

Les présidents peuvent aussi être plus ou moins sensibles aux convocations « alibis » et préférer ne pas multiplier les auditions (et les frais inutiles pour les candidats, quand les jeux sont faits ou presque).

Le second facteur tient à la capacité de la composante à attirer puis à retenir les candidats. On va alors convoquer 50% de candidats en plus, pour être certains qu'un nombre suffisamment important viendra à l'audition, quand on craint des désistements. Certaines commissions voient en effet un nombre conséquent de candidats retenus, ne pas se présenter à l'audition. En revanche, d'autres commissions pourront se permettre de sélectionner directement cinq noms, étant quasi certains que tous seront là le jour « J » et que ceux qui seront classés les rejoindront en priorité.

On constate qu'en général les commissions auditionnent entre 5 et 10 candidats, mais que certaines vont un peu au-delà de manière à ne pas prendre de risque ou bien en convoquant jusqu'à une quinzaine pour être certains qu'une dizaine se déplaceront. Les mêmes stratégies prévalent lors du classement. La liste d'attente sera plus longue si on craint le départ des candidats placés en premier, mais surtout on évitera de ne classer que des candidats susceptibles de partir et on s'assurera de la présence d'au moins un candidat « certain » dans la liste finale.

II.4.2. Des auditions assez semblables bien qu'il n'y ait pas de cadre formel bien défini

La durée des auditions est assez standard et dépasse rarement la demi-heure. Elles comprennent toutes une partie exposé de la part du candidat et une partie « questions-réponses ». Les questions qui sont posées varient d'un candidat à un autre et dépendent en partie de l'exposé et en partie du candidat lui-même. Les membres des commissions justifient ces variations par le fait qu'ils essaient

d'obtenir des informations sur les points d'ombre du dossier et que ceux-ci ne sont pas les mêmes d'un candidat à un autre. En règle générale, les personnes auditionnées ne reçoivent aucune consigne au préalable sur le déroulement ou sur ce qu'on attend d'elles. Gestion-Région et Biologie-Paris font exception car leurs présidentes envoient un courrier aux candidats leur précisant comment se passera l'audition.

« Moi d'abord, je fixe les règles du jeu auprès du candidat, par écrit avant, au moment de la convocation. Je lui explique qu'il aura une quinzaine de minutes de présentation et qu'après on lui posera des questions. J'ai aussi fait introduire des chevalets avec nos noms marqués. Il n'y a rien de plus désagréable pour un candidat que de ne pas savoir à qui il parle (...) Je lui présente aussi les rapporteurs, qu'il sache où sont les têtes qui ont lu son dossier. » (Professeur, femme, Gestion-Région)

« Moi, je leur envoie à tous la même chose avec les recommandations. (...) C'est un exposé de présentation, donc on leur demande leur parcours, de donner quand même une indication sur, pas vraiment un projet de recherche, mais qu'est-ce que leur parcours apporterait à l'unité de recherche où ils vont être. (...) Et donc pour ça on leur dit à l'avance qu'ils pourraient contacter telle ou telle personne. » (Professeur, femme, Biologie-Paris)

Dans les autres départements, les candidats sont censés savoir (ou ne pas savoir) comment se préparer et on peut supposer que le bouche-à-oreille ou les conseils des « anciens » leur permettent de prévoir leur prestation. Les interviewés observent cependant des variations assez fortes d'un candidat à l'autre, que certains attribuent à des différences sexuées (on y reviendra), mais qui peuvent aussi refléter la plus ou moins forte intégration du candidat dans le milieu (et sa connaissance des codes implicites) ou bien son plus ou moins grand intérêt pour le poste.

II.4. Les procédures au regard du genre

Dans la description qui précède, on peut constater que plusieurs facteurs contribuent à éviter des pratiques discriminatoires lors des recrutements.

Le premier est le caractère bureaucratique de la procédure, même si on a vu que les textes, bien que précis sur certains aspects, laissent subsister des marges d'interprétation, si bien que les commissions développent leurs propres pratiques.

Le second renvoie au fait que les procédures sont « publiques » et collectives. Beaucoup de décisions sont prises en commun ou bien sont, à un moment ou à un autre, rendues visibles, permettant, au moins potentiellement, aux uns et aux autres d'intervenir s'il leur semble que des dossiers ou des candidats ont été mal traités. Un rapporteur systématiquement défavorable/favorable aux femmes a donc toutes les chances d'être remarqué, tout comme l'attribution de dossiers issus de telle « chapelle » à des rapporteurs qui lui sont opposés ne passera pas inaperçue. Il faut donc une connivence collective pour pratiquer certaines discriminations.

« Je crois que cette commission ne fonctionne pas mal parce que les rapporteurs savent qu'il y a souvent quand même d'autres gens qui connaissent déjà le dossier. Donc il y a des regards extérieurs et si le rapporteur nous vend des cacahuètes, il y en a un qui dit 'attends, il faudrait préciser...'. Bon, ou bien il y en a un qui dit 'attendez, expliquez nous, je ne suis pas de la discipline ' (...) Je veux des explications précises et il y a discussions. » (Professeur, femme, Biologie-Paris)

D'autres facteurs sont moins systématiquement présents. On a vu en effet que le dépouillement des dossiers est plus ou moins analytique/synthétique, formalisé/personnel, standardisé/libre, quantifié/qualitatif. On a ainsi établi un continuum entre les commissions et les disciplines. Celui-ci ne semble pas neutre au regard du genre. On peut en effet faire l'hypothèse que plus les dépouillements sont standardisés, formalisés, analytiques et quantifiés, moins ils laissent place à des biais subjectifs¹² et plus ils permettent de repérer des incongruités dans les choix : il est plus difficile d'écarter un candidat qui, sur la grille de dépouillement, a un nombre élevé de publications dans de grandes revues que de prononcer un rapport mitigé sur le même candidat quand les autres évaluateurs n'ont sous les yeux aucun élément tangible. Dans les commissions où le travail est formalisé, il faut des coalitions dominantes ou des connivences collectives au sein de la commission pour que des choix « curieux » puissent aboutir. Remarquons aussi que la formalisation renforce (ou va de pair) avec la valorisation des critères scientifiques car il existe beaucoup plus de critères formalisables ou quantifiables pour les activités de recherche que pour les autres tâches universitaires (l'enseignement notamment).

De manière générale, les recrutements à l'université paraissent donc beaucoup plus encadrés et soumis à des contrôles collégiaux que les recrutements dans les entreprises et de ce fait moins susceptibles de pratiques discriminatoires ou critiquables (sauf accord partagé ou majoritaire sur celles-ci). Cette affirmation vaut cependant surtout pour le travail sur dossiers. En ce qui concerne les auditions, on peut au contraire faire l'hypothèse que, si des stéréotypes liés au genre interviennent dans le processus de recrutement, ils se manifesteront plus facilement à ce moment là, lorsqu'il s'agira d'évaluer la prestation physique de chaque candidat et candidate. On y reviendra dans le chapitre suivant, quand on aura abordé la question des critères de sélection.

¹² Nous entendons par là, des biais liés aux préférences personnelles des évaluateurs ou à leurs a-priori. Nous sommes bien conscientes que les critères choisis peuvent eux-mêmes introduire des biais en « construisant » les profils recherchés.

CHAPITRE III : LES CRITERES SUR LESQUELS LES COMMISSIONS DE SPECIALISTES PRENNENT DES DECISIONS

Dans cette troisième partie, nous nous intéresserons exclusivement au recrutement des maîtres de conférences et chercherons à identifier les critères qui comptent pour les évaluateurs des différentes commissions.

III.1. Des variations significatives entre les disciplines lors de l'évaluation des dossiers

Un écart sensible apparaît dans le traitement des dossiers des candidats entre d'un côté les historiens qui accumulent des informations portant sur la recherche mais aussi sur l'enseignement et qui accordent une grande importance à ces deux dimensions, de l'autre les biologistes qui mobilisent des données très standardisées et essentiellement centrées sur les activités scientifiques et enfin les gestionnaires qui privilégient des profils plus polyvalents tout en accordant beaucoup d'importance à la recherche.

Dans un ouvrage récent, C. Musselin (2005) observe que les vingt-deux départements sur lesquels a porté sa recherche, sont tous en quête du « meilleur candidat » mais que cette expression ne correspond pas partout à la même figure idéale-typique. Ainsi, les qualités attendues des candidats varient-elles selon un continuum qui oppose deux figures extrêmes, celle du « chercheur avant tout » d'un côté et celle du « bon citoyen » de l'autre. Plus un département est en quête d'un « chercheur avant tout », plus les informations qu'il sélectionnera dans les dossiers des candidats seront centrées sur leurs productions et les activités scientifiques, et moins les dimensions personnelles et les capacités pédagogiques seront prises en considération. A l'inverse, si le département est intéressé par un « bon citoyen », les performances scientifiques de ce dernier ne seront qu'un des éléments intervenant dans la sélection : elles ne seront jamais suffisantes pour emporter la décision et devront toujours être accompagnées de signes laissant présager que le candidat est aussi impliqué dans l'enseignement et/ou dans des activités collectives bénéficiant à l'ensemble de la communauté.

Outre la pondération différente entre les éléments liés à la recherche, à l'enseignement et aux qualités personnelles, la polarisation vers des « chercheurs avant tout » va souvent de pair avec une plus forte standardisation de l'évaluation des performances scientifiques du candidat. Les éléments dont disposent les évaluateurs pour apprécier les capacités pédagogiques ou l'engagement collectif sont plus épars, moins codifiés et plus indirects.

Ces conclusions s'appliquent également aux départements étudiés pour cette recherche et permettent d'opposer les commissions qui donnent la préférence à la recherche et celles qui s'intéressent à des profils plus polyvalents.

III.1.1. Sélectionner sur des critères de recherche en biologie

Dans les deux départements de biologie étudiés, seules les informations sur la recherche sont prises en compte et elles sont très normées. Ainsi, nous avons vu que les rapporteurs de la commission de spécialistes de Biologie-Région et de Biologie-Paris disposent pour leur évaluation d'une fiche type, conçue par le bureau de la commission pour standardiser les évaluations et permettre une comparaison synoptique. Cette fiche comprend de grandes rubriques : parcours avant la thèse, sujet et lieu de la thèse, articles de la thèse, post doc (mobilité géographique ou thématique), articles originaux issus du post doc, enseignements. Ces informations sont renseignées de manière précise et en tenant compte des normes internationales : ainsi, par exemple, le niveau de la revue où les articles sont publiés est indiqué, de même que le rang d'auteur du candidat par rapport au nombre d'auteurs. Par ailleurs, les évaluateurs partagent une même représentation de leurs attentes, si bien que les débats et les désaccords sur les candidats auditionnés sont rares. Il n'est donc pas étonnant que les informations relatives aux 76 candidats classés par la commission de Biologie-Région et aux 26 maîtres de conférences finalement recrutés parmi eux entre 1998 et 2003 mettent en évidence une certaine uniformité des profils (tableau 10.).

Tableau 10. Sur les recrutements à Biologie-Région

	Moyenne pour les 23 maîtres de conférences recrutés	Moyenne pour les 76 candidats classés.
Age	32	31.9
Nombre de publications	7.2	6.4
Durée du post doc	3.4	3.4

On observe ainsi un fort consensus sur les critères qui conduisent à écarter un candidat : un dossier scientifique trop faible, des travaux de recherche très éloignés de la description du poste. Les candidats trop jeunes (soutenance de thèse datant de moins d'un an) ou dont le nombre de publications est restreint (moins de cinq) sont écartés de façon quasi systématique.

A l'inverse, il est aisé d'identifier les critères à remplir pour être auditionné. Trois en particulier sont déterminants.

Premièrement : ne pas donner de prime aux locaux. La vigilance à cet égard semble permanente. Les commissions de Biologie-Paris et de Biologie-Région ne s'interdisent pas de recruter des candidats qu'ils ont formés mais ne se priveront pas d'un candidat externe dont les performances scientifiques sont meilleures. Comme on l'a vu dans le chapitre précédent, Biologie-Région a mis en place un

dispositif particulier afin de prendre en compte cette dimension locale et ne pas lui donner la préférence.

Deuxièmement, l'âge et le rapport âge - publications interviennent dans les deux sites. Le dernier fait référence à la continuité des carrières (les interruptions ou les ralentissements sont peu appréciés) mais surtout à la productivité du candidat. A Biologie Région, le respect du ratio « un article par an dans une revue internationale à comité de lecture » prévaut¹³, norme que l'on retrouve aussi aux étapes ultérieures de la carrière (présentation à l'habilitation à diriger des recherches et aux emplois de professeurs). Ce calcul simple, modulable à une ou deux publications près, est assez systématique. Il offre un outil rapide de mise en équivalence pour des candidats d'âges légèrement différents (29 et 33 ans par exemple).

Dans le cas de candidatures féminines ne respectant pas cette règle, les évaluateurs peuvent prendre en considération la situation familiale et appliquer la convention¹⁴ « un an = un enfant ou une publication ». Toutefois, certains disent ne pas recourir à ces informations : de leur point de vue, les meilleures candidates sont celles qui sortent du lot quelle que soit leur situation familiale et qui n'ont aucune baisse de productivité scientifique à justifier. Ce critère du nombre d'enfants n'est par ailleurs jamais pris en compte pour les candidats masculins.

« Question : Vous savez combien d'enfants ont les candidats ?

Oui, parce que certaines femmes le disent. Alors je regarde dans mon cahier si j'ai noté des choses, mais je ne crois pas avoir tout noté. Des fois je me dis je ne note pas, parce que ça m'énerve, on le demande aux femmes et pas aux hommes, et puis on ne va pas commencer à prendre en compte des choses comme ça. (...) Non mais je n'ai rien noté d'autre, je me souviens juste de XX (candidate recrutée, trois enfants). Mais elle n'avait pas besoin de se justifier, elle était bien assez bonne comme cela par rapport aux mecs. De toute manière quand on recrute les maîtres de conférences ils ont 33 ou 34 ans, à cet âge là ils ont déjà des enfants souvent et quand ce n'est pas le cas ils en ont juste après. Mais le fait qu'une fille ait des enfants, ce n'est pas un critère qui joue contre elle, on ne va pas se dire, tiens elle ne va pas être là. » (Maître de conférences, femme, Biologie-Région).

A Biologie-Paris, on ne prend en considération que les publications qui ont un facteur d'impact considéré comme satisfaisant.

« C'est réparti les publications mais pas que. C'est toujours le problème, on ne fait pas qu'un décompte des publications.

Question : Vous n'êtes pas des obsédés de l'impact factor ?

Oui, enfin, la qualité ce n'est pas forcément un grand nombre. Voilà ça peut être le nombre...pas de publications mais...en général ils ont tous des trucs qui sont dans des bonnes revues de la spécialité qui ont des impacts facteurs qui vont être au dessus de 2 et ...grosso modo c'est pas vrai ça hein. Tout ce qui est rare des impacts facteurs de 0,5 ou de ...pas d'impacts facteurs c'est vrai qu'on n'en tient pas compte. (...)Oui, enfin autour de 2 c'est bien, c'est bien. Bon on ne dit pas que les publications à 1 on les regarde pas mais ...ça commence les papiers autour de 2 dans les disciplines on dit ça va quoi, c'est de la publication sérieuse. » (Professeur, femme, Biologie-Paris)

¹³ Il peut être modulé selon les spécialités et le nombre de candidats en lice, notamment dans les spécialités naissantes (comme la bioinformatique notamment).

¹⁴ Leur position n'est par conséquent pas symétrique, selon qu'ils analysent des dossiers masculins ou féminins : ils associent ainsi très rarement la situation familiale des candidats masculins à leur nombre de publications.

Il ne faut par ailleurs être ni trop jeune, ni trop âgé¹⁵ (pas plus de 35 ans). Là encore, les évaluateurs des deux sites sont peu enclins à prendre en compte la situation personnelle de candidats ou candidates, qui ont, selon les évaluateurs, « passé l'âge » de se présenter comme maîtres de conférences et pour lesquels la probabilité de sortie d'une situation précaire s'amenuise d'année en année, au fur et à mesure qu'ils s'éloignent des critères standard de recrutement.

« Question : Avez-vous des indications sur la situation personnelle des candidats et vous en servez-vous ?

Jamais. La situation personnelle n'est vraiment jamais prise en compte. Bien entendu on a des informations dans le CV du candidat mais on ne les regarde pas. Certains les reprennent dans les présentations orales et moi personnellement ça me met très mal à l'aise de voir qu'il y a des gens qui sont toujours en train de se demander à 35 ans s'ils vont avoir un boulot stable ou non. Pourtant on ne doit pas du tout rentrer dans ce genre de considérations, autrement on ne s'en sort pas ! » (Maître de conférences, homme, Biologie-Région).

Troisièmement, intervient la question de la mobilité thématique et/ou géographique. Nombre de dossiers qui arrivent devant les évaluateurs font état de post doc. En effet, les critères de recrutement, très normés, sont bien connus des étudiants de troisième cycle et ceux qui envisagent une présentation aux emplois académiques effectuent auparavant un post-doctorat¹⁶. Toutefois, il faut noter que pour les évaluateurs en biologie, le post-doctorat ne signifie pas nécessairement un départ à l'étranger, mais plutôt un changement de thématique réalisé dans un laboratoire différent de celui de la thèse. Ils n'érigent pas non plus le post-doctorat aux Etats-Unis en passage obligé pour un recrutement.

Dans ces deux départements, la convocation à l'audition ne concerne par conséquent que des candidats ayant un dossier scientifique sans faille et repose sur cette seule composante de leur dossier.

III.1.2. Les gestionnaires à la recherche de profils polyvalents

Dans les deux départements de gestion, on retrouve cette même focalisation sur la recherche, mais plusieurs nuances doivent être introduites.

Premièrement, les critères pris en compte sont moins normés et moins standardisés qu'en biologie, même si les deux départements recourent eux aussi à des grilles de dépouillement. Le rapport de soutenance de thèse et la composition du jury jouent un rôle plus important qu'en biologie et le post-doc devient complètement facultatif, mais le nombre d'articles et les revues où ils ont été publiés

¹⁵ On craint notamment que les candidats plus mûrs (soit au-delà de 35 ans) ne manifestent des velléités d'indépendance incompatibles avec une bonne intégration dans une équipe dirigée le plus souvent par un scientifique de rang A.

¹⁶ Tous les post docs ne sont pas considérés comme équivalents. Certains laboratoires (notamment américains) sont censés permettre une meilleure rentabilité en termes de publications.

constituent également des points de référence à condition que les publications soient variées, c'est-à-dire que le même argument ne soit pas décliné dans plusieurs papiers.

« Je n'apprécie pas le conformisme. Je pense à un jeune normalien qui passe une audition. Sa thèse, en marketing, portait sur les jouets pour les jeunes enfants. Son audition est très brillante. Puis on lui demande quelles sont ses perspectives de recherche à venir. Il dit qu'il voudrait maintenant travailler sur les jouets pour une tranche d'âge supérieure... C'est incroyable ce conformisme dans lequel ils se glissent. Au lieu de prendre des risques, ils sont dans une logique de minimisation des risques et ils refont la même chose. » (Prof., extérieur, homme, Gestion-Paris)

Pour remplir la grille et se faire une opinion, les membres de la commission ne rentrent pas dans le détail des publications et ne les lisent pas intégralement. Ils lisent le plan, l'introduction et la conclusion de la thèse, éventuellement les articulations internes. Ils survolent les communications et les publications.

« [Les thèses], vous n'avez pas le temps de les lire mais vous avez les rapports de thèse que vous avez lus et qui sont joints au dossier. On voit qui les a signés et pourquoi. Et vous avez un résumé de thèse qui est envoyé par le candidat donc on commence à savoir ce que c'est. Vous lisez l'introduction et la conclusion de la thèse, puis vous feuillotez. Vous regardez les résultats et commencez à voir ce que c'est. Vous regardez les articles et faites un rapport extrêmement bref dessus. » (Professeur, homme, Gestion-Région)

Ils s'assurent surtout que les thèmes de recherche sont compatibles avec ceux du laboratoire et regardent plus précisément les rapports de thèse et de soutenance ou la composition du jury.

« On lit le résumé, la table des matières, la bibliographie, l'introduction. On a aussi parfois les pré-rapports et les rapports de soutenance, mais pas toujours.

Question : Vous les lisez

C'est biaisant. Je lis plutôt le résumé, la structure de la thèse car ça fausse si on lit... Et puis il y a une telle exubérance ! Tout le monde a la mention 'Très Bien'. On n'en tient plus compte. Donc je regarde plutôt si tous les articles ne sont pas des resucées de la thèse, s'il y a des orientations différentes. Pour un jeune qui vient de soutenir sa thèse cela se comprend, mais pas après... On regarde aussi quand la personne a obtenu sa qualification. Si quelqu'un se présente deux ou trois ans après avoir été qualifié, on se pose des questions (...) On regarde aussi dans quel labo ils sont, car on les connaît. » (Maître de conférences, femme, Gestion-Paris)

Les critères d'éviction sont liés à des écarts entre le profil recherché et les attentes : domaine de recherche incompatible, manque de publications, adéquation aux besoins...

« En comité restreint, on regarde les dossiers et on voit ceux qui ne correspondent pas au profil. On les élimine tout de suite. Puis on a une première réunion et là il reste 20 à 30 dossiers par poste. On passe en revue les dossiers. Quand on a fait le travail préparatoire, on a essayé de les classer. On a un tableau avec le nom, le lieu d'origine, le domaine, l'âge.... Puis on a un premier débroussaillage et on se met d'accord sur l'articulation des critères. Par exemple, pour le poste de l'IUT, on a dit, le premier critère c'est que le candidat ait une dominante GRH mais il faut ensuite qu'il ait une expérience internationale car on a une formation GRH internationale. Et puis il faut aussi qu'il connaisse les premiers cycles quand il s'agit de l'IUT. » (Maître de conférences, femme, Gestion-Paris)

La maîtrise d'une langue étrangère et les activités internationales sont par ailleurs assez souvent valorisées à Gestion-Région.

Deuxième différence avec la biologie : à ces critères qui concernent les travaux de recherche, la grande majorité des interviewés ajoutent des éléments complémentaires dont ils cherchent aussi les traces dans les dossiers. A Gestion-Paris, beaucoup mentionnent l'importance des activités d'enseignement. L'agrégation en sciences sociales n'est pas une condition *sine qua non* mais plusieurs interviewés sont sensibles au fait que les candidats l'aient réussie : elle garantit selon eux un niveau minimum de connaissances sur un vaste nombre de sujets. La même préoccupation de polyvalence ou du moins de décloisonnement est présente quand les rapporteurs consultent les enseignements déjà délivrés par le/la candidat(e) : la variété des thématiques, des niveaux de cycle et des formats sera appréciée.

« On regarde leur expérience en nombre d'années. Ont-ils été ATER ou non et pendant combien de temps ? Je regarde la diversité des matières enseignées. Ce n'est pas pareil s'ils n'ont enseigné que de la comptabilité ou s'ils ont fait comptabilité, et gestion financière et contrôle de gestion. Je préfère si c'est large car un gestionnaire est un généraliste. J'apprécie aussi qu'ils aient enseigné sur différents cycles. Deux ans de TD de comptabilité en DEUG, ce n'est pas comparable à 5 ans en premier, second et troisième cycle. » (Maître de conférences, femme, Gestion-Paris)

A Gestion-Région, site globalement plus attractif et moins sous-encadré que son homologue parisien, l'enseignement est plus souvent considéré comme secondaire dans les dossiers par certains, mais d'autres, en revanche, l'incluent dans les éléments dont ils tiennent compte quand ils préparent des rapports.

« Le candidat, garçon ou fille, peu importe, qu'est-ce qu'il a fait jusqu'à présent ? Et a-t-il enseigné ou pas ? Vous voyez apparaître des candidats qui n'ont jamais enseigné de leur vie ou qui ont enseigné une vingtaine d'heures. On peut quand même se dire : 'pourquoi brutalement, ils ont reçu la grâce de l'enseignement ?'. Je regarde cela. Pour ceux qui ont été enseignants, en général, la plupart ont été ATER. Par définition, l'enseignement, ils en ont bouffé. Ils ont un demi-service et donc là, il n'y a pas de problème. Mais ce qui est intéressant, c'est de voir ce qu'ils ont enseigné et quel niveau. » (Maître de conférences, homme Gestion-Région)

Enfin, dans les deux départements, les recruteurs cherchent des éléments qui leur permettent de cerner des compétences ou des dispositions plus difficilement saisissables car moins documentées : la capacité d'intégration et surtout l'implication dans le département. On cherche alors à voir si le candidat a déjà exercé des responsabilités plus administratives, plus collectives. On commence à se demander, s'il habite loin, s'il sera prêt à venir « vraiment ».

« Des gens qui aiment prendre des responsabilités, je trouve cela plutôt bien parce que maintenant, le métier d'enseignant, si on en faisait qu'enseigner, ce serait génial mais il faut faire appel aux bonnes volontés parce que toute la partie administrative de notre métier n'est pas rémunérée. Il y a pas mal de jeunes qui arrivent en disant 'moi, j'ai autre chose à faire' ; ça, on n'aime pas trop. C'est normal de faire de la recherche, mais il n'y a pas ceux qui cherchent et ceux qui assument les tâches administratives. » (Maîtres de conférences, femme, Gestion-Région)

On constate donc que les critères à remplir, tout en privilégiant la recherche, sont plus polyvalents qu'en biologie. Ils sont aussi moins fortement convergents d'un entretien à l'autre. Certains (mais pas tous) sont sensibles aux expériences passées d'enseignement ; beaucoup (mais pas tous) recherchent aussi des signes d'un engagement futur dans des activités collectives ; enfin, on retrouve

dans les entretiens une tension courante en gestion (Becquet et Musselin, 2004) entre ceux qui valorisent les profils purement académiques et ceux qui considèrent que le dossier scientifique doit aussi comprendre des expériences professionnelles ou des activités en entreprise. Cela ne semble pas faire conflit entre les évaluateurs au sein des commissions mais transparaît dans les critères qui sont listés par les uns et les autres pour décrire un bon dossier.

III.1.3. Une préférence pour les chercheurs qui sont capables d'enseigner chez les historiens

Dans les deux départements d'histoire, les performances scientifiques ne sont pas négligées par les recruteurs mais elles ne sont pas considérées comme suffisantes et les capacités à enseigner sont quasiment aussi importantes que les publications.

A Histoire-Paris, département fortement attractif, comme à Histoire-Région, les critères scientifiques interviennent bien sûr dans le choix des dossiers retenus pour l'audition. Ainsi à Histoire-Paris, on s'assure que le sujet de thèse s'inscrit dans les axes de recherche définis par le plan quadriennal de l'université, sinon le candidat ne sera pas retenu même s'il est très bon. Le fait d'avoir fait l'Ecole de Rome, l'Ecole d'Athènes, ou l'Institut Français du Caire constitue de plus un atout très important pour des postes ouverts en histoire ancienne.

Dans les deux départements d'histoire, la thèse est par ailleurs appréciée à l'aune des rapports de soutenance, et plus généralement, on évalue la valeur scientifique du candidat en fonction du nombre et de la qualité de ses publications ou communications.

« La différence entre publications et communications n'est pas vraiment significative et pour les communications, on regarde qui organise les colloques, si le candidat était dans les colloques qui ont compté sur le domaine. » (Maître de conférences, Histoire-Région).

Le travail sur les dossiers est donc très orienté vers l'évaluation des qualités scientifiques des candidats. Mais la différence avec les départements précédents tient au fait que, pour être retenus pour l'audition, les candidats doivent en outre témoigner de leurs capacités à enseigner.

En histoire, les interviewés insistent sur la réussite au concours de l'agrégation du secondaire¹⁷ pour s'assurer que l'on recrute « les meilleurs », mais aussi des candidats susceptibles d'enseigner sur des périodes ou des sujets qui dépassent leur champ de recherche. Le fait d'être normalien peut être également un atout supplémentaire. Enfin, l'expérience d'enseignement est mise en avant, que ce soit comme ATER (Attaché Temporaire d'Enseignement et de Recherche), AMN (Allocataire Moniteur Normalien) ou en lycée.

« Il y a deux critères : la valeur de la thèse : d'après le rapport de thèse et la mention à la soutenance. L'absence de félicitations est réhibitoire. Et la possession de l'agrégation : c'est

¹⁷ A Histoire-Paris, tous les recrutements effectués depuis 10 ans ont concerné des agrégés.

une priorité. On est sûr d'avoir les meilleurs. L'agrégation est la garantie d'un niveau intellectuel global. La vertu de l'agrégation en histoire c'est l'organisation et la réflexion sur un sujet. Ces deux qualités sont indispensables. » (Professeur, homme, Histoire-Paris)

« Le concours, et en particulier l'agrégation, est un gage de culture générale, de méthode et d'aptitude à offrir des cours variés. On a recruté une fois une personne sans agrégation mais elle était étrangère et avait le profil recherché. » (Maître de conférences, Histoire-Région)

En outre, des informations complémentaires peuvent être recherchées. Si des candidats ont déjà enseigné quelque part, on cherche à savoir s'ils sont « sympas et s'ils font leur travail ». Enfin, la situation personnelle des candidats joue un rôle plus important que dans les deux autres disciplines.

« On a tendance aussi à prendre en compte la situation du candidat : on va plutôt prendre celui qui se retrouverait à enseigner en collège au fin fond du 93 plutôt que celui qui demande une mutation ou celui qui peut prolonger son poste d'ATER. L'expérience d'enseignement est prise en compte, même en collège, voire surtout en collège, car celui qui a enseigné dans un collège de banlieue pourra maîtriser les étudiants parisiens. On a une connaissance des candidats : chez les antiquisants ou les médiévistes, il est rare qu'on ne connaisse pas les candidats, indirectement ou directement. On connaît le candidat sur le plan humain, scientifique, pédagogique, relationnel. Bien plus fréquent qu'en histoire moderne ou contemporaine. Malgré tous ces critères, pour départager les candidats, ce sont les critères académiques qui sont les plus importants (publications surtout). » (Maître de conférences, homme, Histoire-Paris)

Dans les trois disciplines, les critères qui prévalent pour évaluer les dossiers des candidats varient par conséquent selon le profil recherché (plus ou moins centré uniquement sur la recherche) et sont par ailleurs plus ou moins normés et standardisés. La plus ou moins grande attention portée aux activités scientifiques et la plus ou moins forte normalisation semblent varier en fonction de deux facteurs : d'une part la discipline (on retrouve ici l'écart entre l'histoire et la biologie) et d'autre part la stratégie ou le positionnement du département. Plus il est soumis à de fortes demandes en enseignement et à une forte concurrence réputationnelle exercée par des établissements géographiquement proches, moins il peut s'inscrire dans une logique uniquement scientifique (comme on peut le constater à Gestion-Paris, par rapport à Gestion-Région).

1.3 Les critères qui font tension

Dans une très large mesure, les critères pris en compte par les membres d'une même commission, et plus largement au sein d'une même discipline, sont assez convergents. Cependant, on retrouve, d'un entretien à l'autre des éléments qui sont moins partagés, voire qui peuvent créer des tensions.

Certains sont très liés à une discipline. On a déjà signalé plus haut qu'à Gestion-Région, certains évaluateurs ajoutaient aux critères scientifiques habituels, le fait d'avoir eu, ou non, une expérience ou des activités en entreprise. A Gestion-Paris, un interviewé a déploré une dérive tendant, au sein de la gestion de manière générale, à déconsidérer les « professionnels ». On retrouve ici une tension très présente actuellement dans cette discipline (Becquet et Musselin 2004) entre ceux qui défendent des

profils très « académiques » et des objets et méthodes de recherche très théoriques, souvent très formalisés, et ceux qui estiment qu'un gestionnaire doit connaître les entreprises et que la recherche doit comporter une dimension de conseil ou du moins une orientation « pratique ». Dans nos deux départements de gestion, cela ne va pas jusqu'à créer des conflits dans la commission, mais on observe des sensibilités plus ou moins grandes à l'un ou l'autre profil d'un interviewé à un autre.

Une autre source de tension est liée au sort à réserver aux candidats locaux. Dans la plupart des départements étudiés, on ne s'interdit pas de recruter d'anciens doctorants ou ATER, mais cette pratique n'est pas systématique. Dans les deux départements de biologie, la réticence exprimée vis-à-vis des « locaux » est un peu plus forte qu'ailleurs, mais cela ne fait pas de différences très marquées sur les « résultats », c'est-à-dire sur le pourcentage de locaux recrutés au cours des dernières années. Le seul département qui fasse exception est celui d'Histoire-Région. Non seulement le recours aux candidats y est plus fréquent mais de plus, cela est l'objet de tension en interne entre les membres de la commission (minoritaires) qui s'opposent à ces pratiques et ceux auxquels elles ne posent aucun problème, même quand le candidat local est manifestement moins « bon ».

« Il y avait cette année un poste plutôt ouvert. On voulait quelqu'un du XIXème siècle. Il y a eu un lobby sur l'histoire économique et sociale. La personne qui partait avait ce profil et voulait qu'on le remplace. Il y a eu trois candidats : un PRAG (Professeur agrégé du secondaire) d'une université voisine (considérée comme locale), deux extérieurs dont une fille première à l'agrégation. Les femmes de la commission n'ont pas senti la fille un peu échevelée, son thème de recherche était à la marge des attentes. Elle n'a pas été recrutée. Mon collègue prof n'a pas digéré ce recrutement quasi local...mais il n'était pas là, alors ... » (Professeur, Histoire-Région)

« Nous avons recruté cette année un ATER interne. C'est une personne discrète. On savait qu'il ferait le boulot. On l'a pris même si on savait qu'il y avait des gens meilleurs que lui en recherche. Il y a une crispation sur l'enseignement actuellement » (Professeur, Histoire-Région).

Par ailleurs, c'est une question sur laquelle les départements peuvent évoluer dans le temps, ce qui montre qu'elle est toujours susceptible d'être un sujet de discussion et un point de clivage. A Gestion-Région, les recrutements de maîtres de conférences au cours des dernières années ont été assez partagés entre locaux et extérieurs, mais il semble que cela n'ait pas toujours été le cas par le passé.

« Et c'est vrai qu'il y a toujours le privilège du local par rapport à des candidatures extérieures. Ce n'est pas le cas partout mais en gestion, cela reste assez prégnant (...).

Question : Encore à l'heure actuelle ?

C'est moins vrai. Je ne suis que maître de conférences, donc je ne peux pas dire, mais je suis quand même surprise quelquefois que des gens qui ont été... Ca fait peut-être partie du parcours du combattant de dire que ces jeunes aillent voir un petit peu ailleurs avant de revenir. » (Maître de conférences, femme, Gestion-Région)

Un troisième et dernier point de clivage entre nos interviewés concerne le recours aux contacts personnels, qu'il s'agisse de ceux que certains candidats peuvent prendre pour obtenir des informations supplémentaires, chercher à rencontrer certains membres du département ou se faire mieux connaître, ou de ceux que les membres de la commission peuvent avoir auprès de collègues d'autres établissements pour savoir ce qu'ils pensent du candidat qui se présente chez eux. Les avis sont divisés sur l'une et l'autre éventualité.

Pour les candidats, les membres des commissions admettent tous qu'ils appellent le bureau du personnel ou éventuellement le président de la commission pour savoir si le poste est plus profilé que ne le laisse penser l'annonce officielle. En revanche, le candidat plus « accrocheur » sera plus ou moins bien vu. Dans certains sites, Biologie-Paris et Biologie-Gestion par exemple, les contacts entre les unités qui recrutent et les candidats retenus pour l'audition sont souhaités. Sur d'autres sites, les membres de la commission seront au contraire irrités par ce comportement.

« Les directeurs de laboratoire qui demandent un poste pour leur labo sont censés recevoir tous les candidats sélectionnés pour l'audition qui le demandent et leur donner les mêmes indications » (Professeur, femme, Biologie-Paris)

« Je n'aime pas trop que certains me téléphonent. Je vais leur donner des informations que d'autres n'auront pas. Je n'aime pas ça, ce n'est pas juste vis-à-vis des autres. J'aime bien l'égalité des chances entre les gens. Je n'aime pas qu'on me téléphone. Par contre, je sais que c'est dans la pratique courante donc j'évolue avec cette idée là en me disant : 'après tout, ceux qui ne me téléphonent pas, c'est peut-être parce qu'ils ne sont pas intéressés ?' » (Professeur, femme, Gestion-Région)

Le même clivage est observable entre d'un côté des membres de commission qui se renseignent auprès de collègues qui connaissent les candidats et ceux qui au contraire ne veulent pas engager des démarches qu'ils n'estiment pas fiables.

« On peut le faire, mais il faut voir comment les gens donnent des renseignements. (...) J'ai téléphoné à celui qui avait encadré sa thèse et il m'a dit 'il n'est pas mal, etc.'. En réalité, il ne tenait pas la route. » (Professeur, homme, Gestion-Région)

« Il existe des visites avant [les auditions]. Je suis content de les rencontrer, à leur demande. Je les prépare à l'audition.....On a vu les plus intéressants avant l'audition. » (Professeur, homme, Histoire-Paris)

Sans tirer de conclusions trop hâtives (nous n'avons travaillé que sur deux sites par discipline), notre échantillon fait quand même ressortir des différences quant aux profils recherchés. La recherche et l'enseignement sont pris en compte de façon plus équilibrée en histoire même dans un site réputé comme Histoire-Paris, alors que la recherche est la dimension clef pour les deux sites de Biologie. De leur côté, les gestionnaires privilégient la recherche, mais à condition qu'elle soit accompagnée d'autres formes de compétences.

Par ailleurs, le caractère plutôt consensuel du travail en commissions n'exclut pas des divergences sur certains points, même si ces désaccords n'entraînent de tensions que dans le cas d'Histoire-Région, où la prime aux « locaux » est dénoncée par une partie de la commission (pour l'heure minoritaire).

III.2. « 20 minutes pour convaincre » : les ressorts de l'audition

De l'avis de tous, l'audition peut modifier les préférences que l'on avait pour certains candidats à l'issue de la sélection sur dossiers. Autrement dit, la prestation orale compte beaucoup, et plus que ne le laissent à penser les textes et le caractère consultatif de l'exercice, car elle vient confirmer ou infirmer, mais aussi compléter les premières impressions tirées de la lecture des dossiers ou des rapports.

« Quand on a les gens en face de nous, ils ont 10 minutes de présentation puis on leur pose des questions sur leur recherche, leur cursus, les cours qu'ils ont dispensés. Là on voit les gens qui sont creux scientifiquement ou les gens qui ont peu de chance de s'intégrer dans le groupe. On le voit aux attitudes, qui laissent présumer des difficultés pour la suite. C'est cela aussi recruter. Et en plus, dans les commissions, il y a des gens avec des responsabilités administratives qui attendent d'être soulagés par des recrutements supplémentaires. Ces personnes veillent à ne pas choisir des gens qui auront du mal à s'intégrer, à participer. C'est beaucoup une question de feeling. (...) On voit des gens qui arrivent sans avoir regardé ce qui se faisait dans l'établissement. C'est un signe qui ne trompe pas. Des gens qui disent : 'ah, vous avez une MSG, comme c'est intéressant !'. Là on voit tout de suite. » (Professeur, homme, Gestion-Paris)

Même si elle dure moins d'une demi-heure, l'audition n'est donc pas anodine, du moins quand le choix est ouvert, c'est-à-dire que l'on ne sait pas à l'avance qui on va recruter. Par ailleurs, plus les qualités scientifiques sont valorisées, moins l'audition peut modifier les avis préalables car elle apporte moins d'éclairages sur celles-ci que sur d'autres dimensions qui restent secondaires par rapport aux travaux de recherche.

Tous les interviewés reconnaissent par ailleurs que c'est un exercice très subjectif, bien que riche d'enseignements et par conséquent indispensable selon eux, mais qui conduit à des erreurs dont tout le monde se mord les doigts après et pendant longtemps.

« Le feeling joue beaucoup, l'envie de travailler avec la personne, son envie aussi de venir ici. On a fait des erreurs. Moins ici pour le département que pour l'IUT. On a fait une grosse erreur. La personne qui vient de la ville de M. Elle est à l'IUT, mais ils n'en peuvent plus. Personne ne veut d'elle. » (Professeur, femme, Gestion-Paris)

On constate par conséquent une assez forte convergence entre les propos tenus par les interviewés sur le rôle de l'audition et sur les critères mobilisés au cours de cette phase. Les distinctions entre discipline ou département, observées dans le travail sur les dossiers et la sélection des candidats à auditionner, ne sont ainsi plus pertinentes, même si, après avoir mis en évidence les fortes similitudes, on soulignera trois points sur lesquels les départements se distinguent à nouveau les uns des autres.

III.2.1. Des convergences entre les départements sur les critères mobilisés lors de l'audition

L'audition nécessite de la part du candidat qu'il se mette en scène, qu'il tienne son auditoire en haleine. Comme le souligne l'extrait d'entretien qui suit, il faut être excellent sur une grande variété de registres.

« C'est vrai que les auditions ont un poids énorme, quand on sait qu'en moyenne on a entre 25 et 70 candidats pour un poste et qu'après le tri sur dossier il reste encore dix personnes. C'est vraiment la prestation orale qui fait la différence. Là il faut que la personne arrive à montrer clairement quel est son projet d'intégration dans le laboratoire. On a eu l'exemple cette année d'une personne qui a fait vraiment la différence, pour moi c'est sans doute une des meilleures auditions que j'ai jamais entendues.

Question : En quoi ?

Parce qu'elle a réussi à présenter les choses de façon extrêmement claire. Les délais sont courts, mais dans les deux mois, elle a réussi à assimiler toute la bibliographie du laboratoire et à nous présenter un projet clair sur la façon dont elle allait s'intégrer au labo. Pour être recruté, il ne faut pas nécessairement un gros bagage d'enseignement. Là, la personne est parvenue à nous faire comprendre clairement où elle voulait aller alors que tout le monde ne comprenait pas ce qu'elle faisait dans son domaine. Pour arriver à faire cela il faut de grandes qualités pédagogiques.

Question : Donc pour résumer quels sont les critères qui vont faire qu'une audition va être largement au-dessus des autres ?

D'abord avoir une bonne élocution, même si on a le trac ne pas le montrer et arriver à ce que ça ne se voie pas dans la présentation. Ensuite quelqu'un qui possède bien ses objets de recherche, qui est capable de les exposer avec clarté à d'autres personnes qui n'y connaissent rien. Enfin quelqu'un qui est très clair sur les objectifs et sur son intégration dans le labo. » (Professeur, homme, Biologie-Région).

Deux registres de qualité sont recherchés de manière prépondérante dans les six départements, lors de l'audition des candidats.

a) Bien s'exprimer : un gage pour l'enseignement

Parmi les impératifs qui reviennent continuellement dans la bouche des interviewés, il faut noter tout d'abord l'exigence de la clarté.

« Il faut être clair, c'est normal pour un enseignant d'être clair. » (Maître de conférences, femme, Histoire-Paris)

Cela se comprend d'autant mieux que les évaluateurs attendent de l'audition qu'elle les informe sur le rapport à l'enseignement qu'entretient le candidat, et cela également dans les départements qui ne font pas des qualités pédagogiques ou des expériences de formation passées un critère de choix important lors de l'étude du dossier. Outre la clarté de l'exposé, c'est l'aisance du candidat qui est observée à cette occasion. Les recruteurs se projettent dans le futur et imaginent le candidat face à leurs auditoires étudiants.

« J'imagine que le trac joue. La quatrième du dernier classement n'a pas fait une bonne prestation malgré un très bon dossier, mais elle avait un trac... On espère pour elle qu'elle n'a pas un tel trac devant les étudiants. » (Professeur, femme, Gestion-Paris)

« Pour nous ça [l'enseignement] rentre en ligne de compte, pour nous s'il n'y a pas ça et que le dossier est bon, on ne l'enlève pas. On garde quand même parce que le critère de la pédagogie heu...on le voit aussi dès fois à travers la rédaction du dossier et on le verra... on considère qu'on l'évaluera à l'audition, donc ce n'est pas réhilitoire de ne pas avoir fait d'enseignement, voilà. (...) Puis comme il y a l'aspect enseignement, on rappelle aussi [à l'audition] que pour ce poste-là on va chercher tel type de compétences et puis au niveau enseignement il va falloir savoir si cette personne sera apte à enseigner. » (Professeur, femme, Biologie-Région)

b) Trouver un bon collègue

L'audition donne aussi lieu à des jugements sur la personnalité des candidats. Là encore, les attentes sont très convergentes¹⁸. On apprécie les candidats « ni trop, ni trop peu » : il faut de la personnalité mais pas un sale caractère ; du mordant, de l'énergie, du brio mais pas d'arrogance ; de la modestie, mais pas de timidité ; de la volonté, mais pas de prétentions extravagantes ; de la séduction, mais pas de flagornerie ; être excellent mais sympathique, etc. ! La lecture des citations qui suivent est très parlante sur les limites (fragiles) à ne pas dépasser et les exigences (délicates) à satisfaire.

« Il y a deux profils insupportables : le Normalien qui a tout vu et tout entendu. Celui-là, on l'écarte : on peut trouver aussi bien et plus sympathique. (...) [Et] ceux qui expliquent qu'ils pourront tout innover, qu'avant eux on n'avait rien fait. Ils sont brillants mais pas modestes » (Maître de conférences, femme, Histoire-Paris).

« On veut voir l'aspect humain. Si les gens sont trop prétentieux... Il y en a un qui nous a dit : 'je viens si vous me donnez le cours de gestion de production'. C'était un jeune, pour un premier poste ! A sa place, je n'aurais pas osé demander cela. On ne veut pas de quelqu'un de ce type, même s'il a la meilleure thèse, même si c'est quelqu'un d'extraordinaire. Quand on auditionne, on a des impressions. On dit ce que l'on ressent et cela influence le classement. » (Maître de conférences, femme Gestion-Paris)

Les recruteurs apprécient que les candidats manifestent un certain intérêt pour le département où ils pourraient devenir maître de conférences. Ils attendent donc d'eux qu'ils aient au minimum cherché à s'informer sur les formations et les unités de recherche du département, voire qu'ils aient pris contact à l'avance afin d'obtenir des renseignements.

« Pendant l'entretien, les gens racontent ce qu'ils veulent. Mais s'ils nous posent des questions basiques sur le laboratoire, c'est qu'ils n'ont même pas regardé le site. Ce sont de grosses ficelles, mais quelqu'un qui ne connaît pas la fac, qui n'a pas regardé le site, qui ne sait pas qu'on a un labo de recherche. C'est un mauvais signal. L'entretien révèle cela. Mais ils peuvent bien sûr nous raconter ce qu'ils veulent. » (Professeur, femme, Gestion-Paris)

¹⁸ Ce qui n'exclut pas parfois de petits désaccords sur le « style » : ainsi, dans un site de gestion avec une forte présence de financiers, un maître de conférences déclarait « J'en ai marre de voir ces financiers en cravate, un peu ternes. Quelquefois, ils sont très gentils, mais c'est vraiment un moule DEA ici ? C'est un très vieux modèle. Je préfère les gens qui ont un peu la pêche, qui amènent un peu de fraîcheur, qui ne renvoient pas aux étudiants cette image complètement sclérosée de l'université (...). C'est une opinion personnelle. Je ne parle pas du style intellectuel, mais il y a un moule quand même ».

III.2.2. Quelques points sur lesquels les départements se différencient, malgré tout

Les seuls points sur lesquels on retrouve des différences structurantes entre les départements concernent le degré d'implication attendue du candidat au niveau local et le niveau d'attention portée aux risques de désistement des candidats classés.

a) Une attention plus ou moins forte à la future implication/implantation locale des candidats

On a vu dans la présentation des sites étudiés que tous ne connaissent pas les mêmes taux de turnover : certains recrutent donc pour très longtemps (Histoire-Région, Biologie-Paris) tandis que d'autres voient plus souvent partir leurs maîtres de conférences (du fait de l'agrégation en gestion ou du refus des passages au professorat sur place à Histoire-Paris **ou à Biologie-Région**). Cette donnée ne semble cependant pas avoir d'incidence directe sur les décisions de recrutement. Nous ne pouvons pas non plus établir de corrélation entre des taux de départ élevés (ou bas) et l'attention que porte la commission à l'implication que les candidats sont prêts à consentir dans le département ou à leur implantation locale.

Ainsi, à Gestion-Paris comme à Gestion-Région, on attend des maîtres de conférences (qui risquent de passer l'agrégation et de partir quelques années après) qu'ils soient très présents et impliqués dans le département. Quand ils ne sont pas de la région, on attend d'eux qu'ils déménagent et la question leur est explicitement posée lors de l'audition, ... même si personne ne se fait d'illusion sur la véracité de la réponse.

« Pour les maîtres de conférences, ce n'est pas évident car dans cette commission, et ce n'est pas la seule, on s'est fait avoir par des promesses de gens qui disent qu'ils vont venir et qui en fait ne jouent pas le jeu. Donc il y a des postes mal pourvus car pourvus par des personnes qui ne sont pas présentes. C'est une situation perdante pour tout le monde. C'est arrivé au moins une fois et ça, c'est la partie alchimie des classements : on essaie de jauger les risques pour éviter les postes mal pourvus. On ne classe pas en fonction des meilleurs, mais en fonction de ceux qui, compte tenu du marché de l'emploi, ont des chances de tenir leur promesse et de rendre les services attendus. » (Professeur, homme, Gestion-Paris)

On a vu plus haut que les commissions de Gestion-Région et de Gestion-Paris sont aussi très sensibles à la capacité d'engagement collectif des candidats et que leurs membres en recherchent déjà les traces dans les dossiers.

A Histoire-Région, on observe une situation exactement inverse. On y recrute le plus souvent pour longtemps, mais la question de la disponibilité comme celle de la domiciliation à proximité de l'université ne sont pas soulevées lors de l'audition. On considère comme « normal » que les gens ne s'investissent pas localement et on est prêt à accepter des arrangements au cas par cas.

« On ne peut pas obliger quelqu'un à venir s'enterrer ici. » (Maître de conférences, locale, femme, Histoire-Région).

« On peut bien demander aux personnes si elles comptent venir ici mais ça ne sert à rien de demander. On est prêt à prendre des personnes qui vivent ailleurs, à Paris et même dans d'autres pays. On voit que ça n'implique pas un engagement moindre des personnes dans l'activité de l'institution. On a semestrialisé certains enseignants (Maître de conférences, femme, Histoire-Région)

Dans les autres sites, on constate en revanche une relative indifférence à cette question. Dans les deux départements de biologie, la question de l'implantation locale ne se pose pas vraiment car le travail de recherche en laboratoire exige une présence régulière : elle semble donc aller de soi. Quant à la participation à la vie collective du département, elle n'est pas considérée comme un critère car on attend surtout des jeunes maîtres de conférences qu'ils fassent leurs cours et mènent de bons travaux de recherche. A Histoire-Paris, la présence et l'investissement ne sont pas non plus des critères primordiaux.

« En histoire ancienne et en histoire de l'art, ça joue plus car ils ont des programmes de recherche spécialisés. En histoire médiévale, on ne s'attend pas à ce que les gens s'investissent particulièrement en recherche. La disponibilité ne compte pas tant que cela. Tout le monde se dit disponible. Ce n'est pas un critère si important. » (Maître de conférences, femme, Histoire-Paris)

b) Les risques de désistement

Ces risques sont plus ou moins forts selon les départements. Les plus petits et ou les moins réputés et/ou les plus menacés par la concurrence exercée par des établissements qui se trouvent à proximité sont plus sensibles à la nécessité d'éviter des candidats qui finalement ne viendront pas. Ils craignent continuellement de voir les trois personnes classées leur préférer d'autres postes.

« C'est vraiment une adaptation en fonction des besoins, de l'enseignement, de la recherche, les risques que la personne vienne vraiment. Classer cinq stars qui seront toutes nommées à Dauphine : ce n'est pas la peine. Cette année on n'a eu que le troisième de la liste. Le premier qui venait de L. a eu un poste à L. Le second était premier à N. et a donc préféré y aller parce qu'ici il n'était que second. Le troisième vient de M. et vient. » (Professeur, femme, Gestion-Paris)

Pour essayer d'anticiper ces désistements, les recruteurs demandent aux candidats s'ils ont postulé ailleurs et ce qu'ils feront s'ils sont acceptés partout... tout en sachant cette fois encore qu'il est difficile d'accorder du crédit aux réponses obtenues.

« Quelquefois, on se dit après qu'on a oublié de poser telle question. Il y a quand même une question systématique : « avez-vous postulé ailleurs et comment hiérarchisez-vous vos choix si vous êtes pris partout ? ». Mais cela crée des biais. Ils nous disent qu'on est les plus beaux. Ce n'est pas satisfaisant : on se fait berner par les bluffeurs. Les timides en revanche ont du mal à faire cela. Ce n'est pas rationnel. » (Maître de conférences, femme, Gestion-Paris)

A l'opposé, dans les départements moins menacés (ou plus certains de parvenir à retenir les candidats qu'ils voudraient attirer), on ne pose pas la question et même si on la pose, la réponse obtenue n'est pas un critère pour le classement car elle n'est soumise qu'à des candidats qui se

situent d'emblée, de par leur dossier et leur prestation orale, parmi les premiers. On se contente de classer plus de candidats¹⁹ pour éviter de se retrouver bredouilles.

« Question : A quoi ça sert de demander à un candidat s'il va venir ou non, si de toute manière personne ne dit qu'il ne viendra pas ?

C'est parce que si un candidat très bon dit qu'il a candidaté à plein d'endroits, il faut qu'on se méfie. On va le classer premier de toute manière mais derrière il faut qu'on en classe 4 ou 5 parce qu'il risque de nous échapper. Mais autrement ça ne changera rien sur le classement de ce candidat. » (Maître de conférences, femme, Biologie-Région).

« Question : Si on sait que la personne ne viendra peut-être pas parce qu'elle a un conjoint en poste ailleurs, cela intervient dans les discussions sur le classement ?

Non, on ne peut pas raisonner comme cela parce qu'on ne décide pas d'une personne à recruter mais on fait une liste de quatre candidats. Il est arrivé que ce soit la troisième personne de la liste qui soit recrutée parce que les deux premiers vont ailleurs. On sait très bien qu'il y a un risque qui peut porter sur plusieurs personnes mais ce risque n'influe pas sur notre classement. Ce qu'on essaie de faire, c'est d'établir un ordre de priorité de recrutement en fonction des prestations orales des personnes. Ensuite, on sait très bien que pour différentes raisons, elles peuvent très bien ne pas venir. » (Professeur, homme, Biologie-Région).

Notons que cette crainte des désistements explique aussi souvent la réticence des commissions à recruter par mutations, sauf quand des contacts préalables ont été établis et « sécurisent la transaction » ou bien quand la mutation concerne le retour d'un ancien membre du site. Comme il y a très peu de candidats à la mutation et qu'on ne peut souvent en classer qu'un, le poste restera vacant pendant un an si celui-ci ne vient finalement pas ou bien donne sa préférence à un autre département.

Il apparaît donc que l'audition, quand il n'y a pas de candidat pré-recruté, peut faire la différence entre les candidats et que l'impression laissée par ces derniers, sur le fond (qualité de leur réponse) ou sur la forme (élocution, comportement, apparence physique) pèse dans sur les évaluations et a un impact sur les classements, même si ces jugements sont pondérés par l'estimation, toujours assez aléatoire, des risques de désistement des candidats.

III.3. L'audition : une épreuve plus sensible aux effets de genre ?

Comme on l'a vu, les critères pris en compte lors de l'évaluation des dossiers laissent plus ou moins de place aux interprétations. Ainsi, la lecture d'un rapport de soutenance et le sentiment positif ou négatif qui s'en dégage mobilisent un plus grand travail de jugement de la part du rapporteur que la mise en équation entre un nombre d'années et un nombre de publications ou la présence ou non d'un succès à l'agrégation.

Toutefois dans cette phase de travail sur dossier, la préparation des rapports et la construction d'un avis reposent pour beaucoup sur des éléments plutôt « objectivables » : présence ou non d'activités

¹⁹ Ce qui signifie en retour que ce département reçoit suffisamment de candidatures très intéressantes.

d'enseignement, variété ou non des cours dispensés, similitude ou non entre le contenu de la thèse et le titre des communications, etc.

Cela rend *a priori* délicate l'expression de jugements sexués, sauf à considérer que ces éléments « objectivables » sont plus susceptibles d'être présents dans les dossiers des hommes que dans ceux des femmes (ou réciproquement), mais aucun facteur ne nous permet d'avancer une telle conclusion en ce qui concerne les maîtres de conférences. Personne ne dit que les dossiers des femmes sont moins/plus consistants que ceux des hommes lors de l'accès aux premiers postes.

Malgré cette objectivation des éléments pris en compte avant l'audition, on ne peut cependant écarter l'hypothèse selon laquelle un évaluateur regarderait de manière plus critique un dossier d'homme ou de femme, ou serait plus sévère dans la lecture des rapports de soutenance, dans l'appréciation de la qualité des publications. Toutefois, les doubles rapports, le recours au remplissage de fiches d'évaluation normées dans de nombreuses commissions, ou la lecture à haute voix du rapport, tendent à limiter les risques en rendant « publics » les éléments sur lesquels se fondent le jugement et en donnant la possibilité aux autres membres de la commission d'intervenir s'ils estiment qu'une candidature a été traitée de manière inique.

L'audition laisse en revanche potentiellement plus de place à des biais. Toutes les notions floues liées à la personnalité, telles que le « sale caractère », le « mordant » ou « l'énergie » peuvent être interprétées d'une manière tendancieuse si les gens le souhaitent, et donner lieu à discrimination, dans un sens comme dans un autre. On observe en effet des processus de cooptation par les pairs qui peuvent faciliter des pratiques inconsciemment discriminatoires, que seules des épreuves « en aveugle » permettraient de déceler.

Les interviewés, hommes ou femmes, estiment cependant le plus souvent qu'il n'y a pas de biais sexué à ce stade. Ils disent que les questions posées n'introduisent pas de différences selon le genre et que les qualités recherchées sont également partagées entre les deux sexes. Le fait de recruter une jeune femme dont on sait qu'elle connaîtra probablement un ou plusieurs congés de maternité par la suite et qu'elle aura des enfants, ne semble pas faire obstacle non plus.

« Personnellement, je n'ai jamais vu de différence. Aucune différence n'est faite entre les hommes et les femmes ou selon les âges. Pour les maîtres de conférences, on doit être à 40% de femmes pour 60% d'hommes. On a plus d'hommes donc mais je n'ai jamais entendu de remarques du genre 'attention, on risque d'avoir des congés de maternité'. C'est le candidat qui prime. Homme ou femme, cela ne fait pas de différence. Cela n'entre pas en jeu. » (Maître de conférences, femme, Gestion-Paris)

Les recruteurs ne semblent pas plus prendre en compte les équilibres hommes/femmes au sein du département pour trancher entre des candidats. On ne cherche pas à recruter un(e) homme/femme parce qu'un(e) homme/femme occupait le poste auparavant et on ne veille pas à établir ou rétablir la parité au sein du département quand on constitue le classement.

« Il n'y a jamais eu de discussion sur la parité, ça n'a jamais existé. Pour le collège B, au conseil d'UFR, j'ai établi la parité hommes/femmes en respectant les périodes. La parité comme loi, je n'aime pas mais c'est normal à partir du moment où les femmes travaillent. Pour le recrutement, non, ce n'est pas possible de dire, il faut une femme, ou il faut un homme, ça ne viendrait à l'esprit de personne. En face de moi, c'est neutre, j'ai un candidat. Cela vient peut-être du fait qu'on a déjà une situation équilibrée. S'il y avait beaucoup plus d'hommes que de femmes ou l'inverse, ça changerait peut-être. » (Maître de conférences, femme, Histoire-Paris)

Ces affirmations sur l'absence d'effets sexués doivent cependant être doublement relativisées. Premièrement, les exemples de timidité qui sont évoqués par les interviewés concernent systématiquement des femmes, alors que les cas d'arrogance font plutôt référence à des hommes. Mais il est vrai que l'on tombe aussi rapidement sur des stéréotypes dont les interviewés ne sont pas complètement dupes.

« Lors du dernier concours, il y avait une petite, avec un très bon dossier mais elle parlait mal, bafouillait, était tendue... On avait mal pour elle ! On se disait 'la pauvre, comment va-t-elle faire en amphi'. Ce n'est pas possible. Cela aurait été un homme, c'était pareil. » (Maître de conférences, femme, Gestion-Paris)

Si la taille, la carrure, la voix peuvent parfois desservir les femmes, plusieurs personnes disent en revanche qu'elles ont le sentiment que celles-ci préparent mieux leur audition.

« Peut-être que les garçons sont plus cools ou bien plus sûrs d'eux. Les filles m'ont l'air plus stressées. Mais là encore ça dépend. Je ne pense pas qu'on puisse faire une différence de façon générale. Certains garçons vont avoir bien préparé l'audition, d'autres non... Il n'y a peut-être plus de garçons qui n'ont pas préparé que de filles, mais c'est juste une impression. Je ne sais pas si elle est bonne. » (Maître de conférences, femme, Biologie-Région).

Par ailleurs, la crainte de traiter les femmes de manière discriminatoire ou de leur imputer des risques plus élevés, peut conduire à s'autocensurer.

« Pour cette femme qui venait de M., je me suis dit, c'est une mère de famille, il faut l'aider. C'est typiquement l'effet pervers. Si un critère de sélection est trop manifeste, on s'interdit de l'utiliser : on n'a donc pas osé l'éliminer parce que c'était une femme habitant loin. On avait vu le risque mais elle avait dit qu'elle viendrait. Mais M.-Paris, cela coûte trop cher. Elle n'est jamais là. C'est compliqué. » (Professeur, femme, Gestion-Paris)

Deuxièmement, dans une des commissions, plusieurs témoignages indiquent que des candidats présentant les mêmes caractéristiques seront traités différemment (au moins à un niveau individuel, par certains évaluateurs) et qu'il n'y alors aucune auto-censure. Ainsi à Gestion-Région, on se méfie des candidatures de femmes dont le conjoint exerce une activité professionnelle dans une ville géographiquement éloignée (mettant en doute son implication et encore plus son implantation locales, une fois qu'elle sera recrutée) alors que la question n'est pas évoquée pour les hommes qui sont dans la même situation (ce qui a d'ailleurs conduit à recruter un candidat affirmant que ses valises étaient prêtes mais qui continue à jouer les « turbos-profs »).

« Le rapprochement familial, si quand même... Bien sûr qu'on pose ces questions aux femmes puisqu'on demande ce que fait le conjoint. Si le conjoint est à Paris, on sait que... Oui, vous avez raison, on pose plus cette question. Ca me semble logique.

Question : on la pose aussi aux hommes ?

Oui, on la pose aux hommes mais c'est vrai qu'on reste trop souvent dans l'idée que ce sera plus déterminant le poste choisi par l'homme. C'est la femme qui va suivre (...) Une jeune

femme qui dit 'mon mari est Paris, il doit y rester', elle ne le dira pas comme ça, mais on va se poser la question. » (Maître de conférences, femme, Gestion-Région)

« La question, très honnêtement que tout le monde se pose, et c'est plus pour les femmes que pour les hommes, est-ce qu'elle est mariée ou fiancée, est-ce que c'est un oiseau sur la branche qui peut partir demain. C'est vrai. Nous, la situation personnelle nous importe peu. Le seul critère qui compte pour nous, c'est la probabilité de venir si on lui offre un poste. » (Maître de conférences, homme, Gestion-Région)

Comme le montrent ces deux extraits d'entretien, l'écart tient moins à ce que l'on pose ou non les mêmes questions, qu'à l'interprétation différente des réponses qui est faite par les évaluateurs. Par ailleurs, il faut noter que, dans cette commission, la même préoccupation peut se retourner à l'avantage des femmes. Quand leur conjoint exerce son activité ou s'installe dans la ville où est situé Gestion-Région, cela leur donne un avantage car on est rassuré sur leur implantation. Certains disent même qu'on les considère alors comme des « locales ».

Il faut cependant conclure, au-delà des nuances que nous venons d'apporter, que les procédures de recrutement des maîtres de conférences, si elles ne sont pas exemptes de toutes possibilités de biais discriminatoires, présentent plusieurs caractéristiques qui limitent l'influence de ceux-ci. Par ailleurs, quand de tels biais existent, ceux-ci ne sont pas nécessairement sexués : ils concernent fréquemment les candidats locaux (au détriment des candidats extérieurs) et les candidats « conformes » (au détriment des candidats atypiques).

CHAPITRE IV : LE RECRUTEMENT DES PROFESSEURS EN BIOLOGIE ET EN HISTOIRE

Dans l'introduction générale, nous avons rappelé que le recrutement des professeurs passe par les mêmes étapes formelles que celui des maîtres de conférences (définition du profil de poste, examen des dossiers, enfin audition des candidats). La gestion recourt en grande partie aux concours de l'agrégation pour recruter ses professeurs. Cette voie de recrutement, compte tenu de sa forte spécificité, fera l'objet d'une analyse séparée.

La seule différence notable entre les deux modes de fonctionnement réside dans la définition des membres de la commission de spécialistes compétents pour le recrutement. Dans le cas des professeurs, seuls les membres de « rang A » de la commission de spécialistes (c'est-à-dire les professeurs et les directeurs de recherche) participent à la sélection des dossiers et au classement des candidats à l'issue des auditions. Certaines commissions de spécialistes autorisent les membres de rang B à assister aux auditions et aux discussions qui les suivent (par exemple Biologie en Région), mais ils ne prennent alors part ni aux débats ni aux votes.

Malgré la similitude des règles légales, les mécanismes concrets de recrutement des professeurs diffèrent en tous points de ceux que nous avons exposés pour les maîtres de conférences et nécessitent de ce fait une analyse distincte. Les raisons tiennent à deux facteurs principaux que l'on retrouve dans les trois disciplines : la divergence forte entre les logiques qui guident les recrutements des maîtres de conférences et des professeurs pour les départements ; les contraintes qui pèsent sur les recrutements des professeurs, notamment du point de vue du vivier de candidats potentiels.

Les recrutements de professeurs donnent lieu à des pratiques plurielles, divergentes d'un département à l'autre ou d'une discipline à l'autre. Toutefois, cette diversité peut être rapportée à un problème transversal, celui de la rareté des candidats.

Notre analyse s'articule alors autour de cette question. Après avoir présenté quelques données de cadrage concernant le recrutement des professeurs (1), nous analysons la rareté des candidatures comme un mode de régulation de l'accès à ces emplois (2). Nous envisageons ensuite les conséquences de cette caractéristique sur le travail de la commission de spécialistes (3). Nous suggérons enfin des pistes d'interprétation des effets de cette procédure sur le recrutement de femmes professeures (4).

IV.1. Les postes de professeur : un choix stratégique pour les départements.

IV.1.1. Remplacements ou créations ?

Les six départements recrutent peu de professeurs. Lorsque les effectifs ne sont pas extrêmement réduits, la répartition sexuée des nouveaux entrants confirme l'inégalité très forte constatée pour les effectifs en place. C'est le cas en particulier pour Histoire-Région et Biologie-Paris.

Tableau 11 : Part des femmes dans les effectifs et le recrutement des professeurs.

	Histoire		Biologie		Gestion	
	Région	Paris	Région	Paris	Région	Paris
Effectif femmes professeurs /effectif total des professeurs en 2004	3/16	3/32	2/20	7/43	2/8	2/4
Recrutement de professeurs depuis 1992	11	8 en 5 ans	10	20	6	4
Recrutement de femmes prof. /recrutement professeurs	2/11	0	1/10	3/20	1/6	3/4

Les nominations à ces emplois font essentiellement suite à des vacances de postes et non à des créations. Les postes vacants ne sont pas systématiquement reconduits par l'université au sein du département, mais ils peuvent l'être dans deux cas de figure.

Dans le premier cas, l'université ne redéploie pas les postes de professeur entre les départements. Cela semble notamment être le cas pour les départements d'histoire, à Paris comme en Région. Les postes sont renouvelés à l'identique, sans redéploiement entre les spécialités. Dans le site d'Histoire-Paris, une telle politique s'explique partiellement par la position de la discipline au sein de l'Université : l'histoire est une discipline phare, extrêmement prestigieuse, qui constitue à elle seule une UFR.

Dans le second cas, le département se situe dans une position favorable au sein de l'université et il bénéficie de redéploiements internes voire de créations de postes. Dans les deux départements de biologie, le pôle de recherche est ainsi prestigieux et connaît un fort développement. Le site de Gestion-Paris se caractérise par la croissance de ses effectifs étudiants, en formation initiale comme en formation continue. Ainsi, la gestion a été affichée comme prioritaire dans le dernier contrat quadriennal et devrait bénéficier de redéploiements internes de postes.

IV.1.2. Recrutements externes ou mutations ?

Les postes peuvent être pourvus par des recrutements externes ou par des mutations. Certains postes sont uniquement ouverts à la mutation. Dans le cas des professeurs encore plus que dans celui des maîtres de conférences, les départements se méfient des mutations, notamment quand ils souffrent d'un déficit d'attractivité et craignent de voir le candidat leur préférer un département plus réputé. En effet, si la commission de spécialistes choisit un candidat à la mutation, elle ne peut alors pas classer les candidats externes²⁰. Si le candidat à la mutation se désiste, le poste ne sera pas pourvu.

La procédure est particulièrement risquée pour les départements qui souffrent de la concurrence d'universités plus prestigieuses (par exemple à Gestion-Paris). A l'inverse, certains départements font de la mutation la voie exclusive du recrutement des professeurs. C'est le cas d'Histoire-Paris, pour laquelle les postes ne sont pas ouverts au recrutement externe, mais uniquement à la mutation. En effet, le prestige de l'université en fait une « université de fin de carrière », dans laquelle les professeurs sont nommés lorsqu'ils ont acquis une solide réputation ailleurs.

IV.1.3 Une définition étroite des profils des postes.

Le profilage des postes paraît relativement étroit dans les six départements ; toutefois il est à nouveau guidé par plusieurs logiques, non exclusives les unes des autres.

La politique de recherche du département est première dans la définition du profil en biologie. Dans le cas de Biologie-Région, le département et les laboratoires savent que les profils défendables à l'échelle de l'université sont essentiellement ceux qui initient ou renforcent des spécialités absentes ou peu développées.

En revanche, certains départements dans d'autres disciplines mettent également en avant leurs besoins d'enseignement (existants ou liés au développement de spécialités nouvelles), lorsqu'ils sont confrontés à des demandes croissantes (Gestion-Paris).

Toutefois les besoins scientifiques ne sont pas les seuls facteurs explicatifs du profilage. Celui-ci peut aussi être influencé par le type de concours dans lequel s'inscrit le recrutement. Le profilage des postes relevant de la « voie longue » (article 46.3), donc ouverts aux maîtres de conférences ayant dix ans d'ancienneté et qui ne sont pas nécessairement qualifiés par le CNU, est en général très large, voire inexistant. Ces emplois sont explicitement destinés à permettre la promotion des maîtres de

²⁰ On constate là encore une diversité des pratiques ainsi que des écarts par rapport aux procédures formelles. Ainsi, les textes prévoient que l'examen des candidatures par mutations précède celui des recrutements externes. Certaines commissions de spécialistes examinent toutefois l'ensemble des dossiers en parallèle, avant de décider si elles retiennent la candidature d'un professeur en mutation.

conférences locaux. Gestion-Paris, Gestion-Région, mais également Biologie-Région, n'y ont pas eu recours sur la période récente.

« Vous avez beaucoup d'autres universités qui, par exemple, ont accepté des postes de professeur voie longue. Et bien Gestion-Province n'a pas toujours été d'accord avec cette option là. Elle a toujours suivi la voie de l'agrégation, premier concours, deuxième concours. (...) Ici, quand on regarde depuis la création de la gestion, il y a eu trois postes en voie longue en l'espace de trente ans... » (Maître de conférences, homme, Gestion Province)

Enfin, le profilage dépend de l'existence ou non d'un candidat pressenti : il est large quand l'issue du recrutement est très ouverte, étroit dans le cas contraire car la définition du poste est alors utilisée par le département pour donner un avantage au candidat en vue et/ou écarter les candidats qu'il ne veut pas. Notons que le « candidat pressenti » pour les postes de professeurs peut être un local comme à Histoire-Région ou extérieur comme à Biologie-Région ou à Histoire-Paris.

Comme on le verra dans le point suivant, les départements sont souvent confrontés à une pénurie de candidats. Ils peuvent donc être amenés à revoir le profilage au cours de la procédure, en fonction des candidatures qui se présentent. Les départements les plus prestigieux (Biologie-Paris) sont ceux qui peuvent être les plus fidèles au profil de départ, alors que des départements de réputation moyenne (Gestion-Paris) doivent parfois s'en démarquer plutôt que de laisser échapper un bon candidat qui ne correspond pas exactement à leurs besoins. Toutefois, l'interférence entre la phase de définition du profil et de recherche des candidats touche également des départements très attractifs, tels qu'Histoire-Paris.

IV.2. Des modes de recrutement caractérisés par la rareté de candidats.

Tous les départements, au-delà de la pluralité de leurs rattachements institutionnels et disciplinaires, signalent le manque de candidatures comme la caractéristique majeure des recrutements aux postes de professeur. En effet, le nombre de candidatures par poste publié varie de 0 à 4. Biologie-Paris fait exception dans une certaine mesure, avec un nombre de candidats compris entre 2 et 8 selon les postes. Cette rareté est construite par le mode de fonctionnement du marché du travail des professeurs. Nous allons l'appréhender selon deux points de vue :

- du côté de l'offre, en analysant les facteurs qui réduisent le vivier potentiel de candidats, ainsi que le nombre de candidatures effectives ;
- du côté de la demande, en examinant les éléments de la procédure de recrutement qui construisent cette rareté ainsi que les moyens éventuellement mis en œuvre par le département ou par la commission de spécialistes pour y remédier.

IV.2.1. Un vivier réduit. Mais comment peut-on être prof ?

a) L'habilitation à Diriger des Recherches : une « formalité » ou une « œuvre » ?

En biologie et en histoire, le vivier de candidats dépend, en amont, des exigences requises pour la qualification par le CNU, la première d'entre elles étant l'obtention de l'Habilitation à Diriger des Recherches (dite HDR).

La préparation de l'Habilitation à Diriger des Recherches demande un effort plus ou moins concentré dans le temps. En histoire, elle s'apparente à une seconde thèse : 200 à 300 pages nouvelles par rapport à la thèse, une note de synthèse d'une centaine de pages, la démonstration de l'aptitude à diriger des recherches... La lourdeur de cet investissement plusieurs années après le recrutement, dissuade de nombreux candidats. Une évolution semble toutefois apparaître : la génération des maîtres de conférences les plus récemment recrutés présente plus systématiquement et plus rapidement une HDR. De ce fait, « *maintenant tout maître de conférences recruté est potentiellement un prof* » (Histoire-Région, maître de conférences). En biologie en revanche, le mémoire se présente comme un résumé du parcours professionnel et sa rédaction n'est pas présentée comme une épreuve de longue haleine. Les candidats dont le dossier de recherches est suffisamment étoffé lui consacrent en général trois mois de travail.

« Ca ne demande pas un gros investissement. Comme pour tout le reste en biologie il y a des critères en termes de publications, En gros il faut avoir publié régulièrement les 5 dernières années, en gros une publication par an. En général elle se passe 5 ou 6 ans après le recrutement. » (Maître de conférences, Biologie-Région).

Le moins lourd investissement requis par l'HDR en biologie ne protège cependant pas cette discipline d'une pénurie de candidats. D'autres facteurs interviennent en effet.

b) Professeur, un statut inégalement valorisé

L'attractivité matérielle et symbolique du statut de professeur est aussi évoquée pour expliquer le faible nombre de candidatures. Cette fonction apporte avec elle des charges scientifiques, pédagogiques et administratives particulièrement lourdes, pour lesquelles les contreparties sont souvent faibles.

Le niveau des compensations matérielles et symboliques attachées au professorat dépend en effet des traditions disciplinaires et des pratiques institutionnelles propres à chaque département, ainsi que de la manière dont elles se conjuguent. A Histoire-Paris et Biologie-Paris, la ligne de partage entre les maîtres de conférences et les professeurs est marquée, les relations entre les deux groupes hiérarchisés et les tâches de chacun bien distinctes. De ce fait, les prérogatives des professeurs,

notamment pédagogiques, présentent une réelle incitation à obtenir ce statut : les cours magistraux, ainsi que l'encadrement officiel des étudiants de Master, leur sont réservés.

Mais d'autres départements ne connaissent pas de ligne de clivage aussi tranchée entre professeurs et maîtres de conférences. Certains parmi ces derniers sont amenés à « *faire pratiquement un boulot de prof* » sans avoir à assumer l'ensemble des responsabilités associées au statut. Cela est observable y compris dans des disciplines où la coupure entre les deux corps est traditionnellement claire (Histoire et Biologie), notamment dans des départements peu prestigieux et/ou de petite taille qui sont amenés à laisser aux maîtres de conférences, et notamment à ceux qui sont « habilités », davantage d'autonomie et de responsabilités administratives ou scientifiques. De ce fait, l'incitation à passer l'HDR peut être forte, mais celle à se présenter aux emplois de professeur relativement faible : on constate en effet que certains maîtres de conférences passent l'HDR mais qu'ils ne se présentent pas pour autant au concours.

En outre, l'attractivité du statut n'est jamais un facteur isolé, mais doit être associée aux logiques de recrutement déployées par les départements. Ainsi, dans l'exemple de Biologie-Région, l'incitation des maîtres de conférences à se présenter au concours est d'autant plus faible que le département privilégie les candidats extérieurs. Si les postes de professeur permettaient une promotion locale, nos interlocuteurs estiment que plusieurs maîtres de conférences habilités se présenteraient sans hésitations au concours, afin d'obtenir la reconnaissance de l'ampleur des responsabilités qu'ils prennent en charge. La contrainte de mobilité géographique qui peut accompagner le passage au professorat constitue ainsi un frein supplémentaire. Sur les six départements que nous avons étudiés, seul Histoire-Région pratique une politique de préférence systématique pour les candidats locaux : les autres ont une politique plus ouverte aux candidats extérieurs, voire une préférence marquée (Biologie-Région) ou exclusive (Histoire-Paris). Si une telle politique n'incite pas les maîtres de conférences de ces départements à passer professeurs, elle tend aussi à réduire le nombre de candidats qui se présentent quand les départements qui la pratiquent ne disposent pas d'atouts suffisants pour compenser le coût de la mobilité. Ainsi, on trouve d'un côté des départements suffisamment prestigieux pour attirer des candidats, mais desservis par l'environnement de vie qu'ils proposent : c'est le cas d'Histoire-Paris, dans lequel les coûts liés au logement dissuadent certains candidats en poste dans une autre région. De l'autre, on trouve des départements qui ne sont pas suffisamment attractifs pour que le prestige et les avantages matériels liés au statut de professeur offrent une contrepartie forte au changement de résidence (par mutation à Gestion-Paris).

IV.2.2. La rareté, à la fois contrainte et logique de recrutement.

Nous venons de montrer que plusieurs facteurs permettaient de comprendre le faible attrait des postes de professeur pour certains maîtres de conférences et donc l'existence d'une demande réduite. Si l'on se tourne du côté de l'offre, on constate que les départements entretiennent

volontairement cette pénurie, ou bien la préfèrent à une redéfinition de leurs critères et développent alors des stratégies pour pallier le manque de candidats.

a) Entretenir la rareté ou s'en satisfaire.

La rareté des candidatures n'est pas toujours perçue comme un problème par les départements. Certains jugent ainsi que cette forme de régulation du marché du travail est ajustée à leurs objectifs de recrutement, si bien qu'ils contribuent à construire la rareté et s'en accommodent.

Ainsi, Histoire-Région préfère systématiquement les candidatures locales. Plusieurs stratégies permettent de dissuader les candidats extérieurs : la rédaction du profil en lien très étroit avec celui du candidat local pressenti, l'opacité des critères de sélection des candidats, l'absence de publicité autour de la vacance d'un poste et la circulation de l'information par le bouche à oreille... Rien n'est ainsi fait pour augmenter le nombre de candidatures.

Ce cas est toutefois assez isolé. Les autres départements déplorent plus fréquemment la pénurie de candidats. Toutefois ils ne la déplorent pas au point de modifier leurs exigences ou préférences afin d'attirer plus de postulants.

Ainsi Histoire-Paris connaît également une rareté de candidats, du fait des exigences que ce département attache au recrutement des professeurs (ouverture des postes à la mutation seulement, étroitesse des profils de recherche et d'enseignement, prestige de la fonction...). Toutefois, la taille restreinte du vivier de candidats n'inquiète pas les recruteurs puisque les postes vacants sont eux-mêmes rares. Elle constitue certes une contrainte, mais est aussi un mode satisfaisant de régulation à l'échelle du département.

Dans d'autres départements, ce sont d'autres critères qui favorisent le manque chronique de candidatures aux emplois de professeur : refus de recruter des maîtres de conférences locaux et utilisation des postes de professeur vacants pour promouvoir une politique offensive de recherche (Biologie-Paris et Biologie-Région) ou encore pour développer de nouvelles spécialités d'enseignement... De tels choix conduisent à définir des profils étroits, qui initient ou renforcent des compétences absentes ou peu développées localement et donnent la priorité à des jeunes brillants. Une telle politique restreint inévitablement le vivier de candidats potentiels (ce que critiquent certains membres de la commission de spécialistes, qui y voient un « excès de jeunisme »), la direction du département, parfois soutenue par la Présidence de l'université, n'est pas prête à y renoncer.

b) Comment ouvrir le jeu ? À la recherche de candidats.

Tous les départements qui recrutent leurs professeurs à l'extérieur s'engagent dès lors dans une prospection des candidats potentiels aux emplois de professeurs, en France ou à l'étranger.

Les acteurs qui se trouvent au cœur de ces démarches ne sont pas les mêmes selon l'organisation traditionnelle de la discipline. Dans certaines d'entre elles, la recherche est invariablement structurée autour de laboratoires et le recrutement d'un professeur se définit en premier lieu comme son intégration au sein d'une unité de recherche (en biologie notamment). Dans cette configuration, ce sont les directeurs d'unité qui sollicitent auprès du département l'affectation d'un poste de professeur à leur laboratoire et qui conduisent les démarches de définition du profil du poste et de démarchage des candidats. En revanche, quand les enseignants chercheurs ne sont pas systématiquement rattachés à des laboratoires de recherche, ce sont alors les membres de la commission de spécialistes, ou d'autres personnes du département, qui jouent un rôle clef pour solliciter les candidatures extérieures (histoire, biologie).

Les phénomènes de réseaux et d'interconnaissance jouent un rôle d'autant plus essentiel pour trouver des candidats que le milieu scientifique concerné par la spécialité recherchée est étroit. A Histoire-Paris par exemple, les professeurs sollicitent des personnes de leur entourage ; le président de la commission rencontre les candidats avant la réunion plénière et il leur conseille d'aller voir le chef de la spécialité.

« Dernier recrutement de cette année : on perdait un prof du haut moyen âge. On s'efforce de conserver les équilibres. On a sollicité quelqu'un sur le marché, la personne a accepté. Il y a eu réunion de la section du moyen âge et il y a eu accord sur un nom. C'était une mutation ; les hauts médiévistes sont peu nombreux sur le marché. » (Professeur, homme, Histoire-Paris).

Certains départements diffusent également très largement leurs offres d'emploi, notamment lorsque l'ouverture internationale de la discipline les porte à convoiter également des candidats étrangers (Biologie-Région) :

« Pendant trois ans ils ont mis des annonces partout dans Nature, Science... Et personne ne venait ! Le poste a été mis deux fois au concours il me semble » (Maître de conférences, femme, Biologie-Région).

La publicité des postes ne les prive pas pour autant des démarches d'activation des réseaux, ces dernières s'avérant souvent plus efficaces en pratique. Elles constituent de plus souvent une meilleure garantie contre les risques de défection ou d'échec des candidats, au recrutement extérieur comme à la mutation :

« La mutation des professeurs est un marché particulier. On suscite des candidatures. Les gens ne se présentent que si ils sont certains de ne pas prendre de claques ». (Professeur, homme, Gestion-Paris).

Le risque de ne pas trouver de candidat, ou de voir celui que l'on avait retenu ne pas venir finalement, n'est cependant jamais complètement écarté et certaines années, les postes ne sont pas pourvus (Gestion-Paris et Biologie-Région).

Faible attractivité des postes de professeurs d'un côté (les coûts associés au professorat étant souvent jugés trop élevés par rapport aux gains attendus) et construction de la rareté du côté des départements se conjuguent par conséquent pour constituer un marché des professeurs étroit, et par conséquent très différent de celui des maîtres de conférences. Cela n'est pas sans incidence sur le travail des commissions.

IV.3. Un rôle réduit de la commission de spécialistes

La rareté des candidatures a en effet partout la même conséquence : elle réduit le rôle du travail en séance de la commission de spécialistes et elle singularise les logiques de choix. Dans la majorité des cas, les auditions jouent davantage un rôle de validation de choix discutés ailleurs que de sélection des candidats.

IV.3.1. Une sélection essentiellement en amont.

L'amont de la procédure est d'autant plus important qu'il existe un « candidat pressenti » pour lequel le poste a été profilé. Une telle situation est parfois critiquée par les membres de la commission de spécialistes qui n'ont pas participé au choix du candidat et qui regrettent que les jeux soient faits avant la séance.

Toutefois, cette configuration ne signifie pas que la commission de spécialistes ne joue aucun rôle. En effet, rares sont celles qui peuvent se permettre de classer un seul candidat, sans faire courir le risque au département de ne pas pourvoir le poste. En effet, certains départements ont fait à plusieurs reprises l'expérience désagréable du désistement de l'unique candidat classé : quand elle le peut, la commission classe plusieurs candidats, au-delà du « favori ».

L'existence de candidats pressentis n'est pas non plus antinomique avec le fait que les commissions de spécialistes sont parfois le théâtre de conflits violents, notamment celles dont le mode de fonctionnement est habituellement peu consensuel (Histoire-Région).

IV.3.2. Des critères peu formalisés.

Le faible nombre de candidatures, les logiques de pré-recrutement afférentes, enfin les enjeux associés aux emplois de professeur, concourent à une diversité ainsi qu'à une faible objectivation des critères de sélection mobilisés en amont de la commission de spécialistes ou au cours de son travail.

Les départements présentés comme les plus attractifs sur le plan de la recherche ou de l'enseignement sont également ceux où ces critères semblent les moins dispersés et les plus précis : l'excellence scientifique des candidats, objectivée grâce aux publications ou définie de manière moins tangible par la renommée, est avancée comme l'exigence essentielle du choix (Histoire-Paris, Biologie-Paris et Biologie-Région). Néanmoins, même ces départements modulent cette évaluation scientifique par un ensemble de critères qui forment « l'équation personnelle » des candidats : leur tempérament, leur disposition pour le travail collectif, leurs investissements antérieurs dans des responsabilités pédagogiques ou administratives...

« Il n'y a pas vraiment de critères de sélection : c'est l'excellence de la recherche qui compte. On a aussi des gens plus réputés que les autres. Le 'coefficient personnel' du candidat joue. Ce n'est pas seulement son niveau intellectuel, ce sont aussi les relations avec les autres ou la réputation. A ce niveau on choisit quelqu'un qui a la réputation d'être facile à vivre. De plus, tout le monde se connaît, il n'y a jamais d'inconnu totalement. Quoiqu'il y ait désormais beaucoup de Belges et d'Allemands en histoire : le fait qu'il y ait en France des titulaires de rang B, les maîtres de conférences, c'est une spécificité française qui attire les étrangers (ailleurs en Europe, les rangs B ne sont pas titulaires). La capacité à s'investir dans l'établissement, ça fait partie de la réputation de la personne. Ça concerne aussi bien le travail administratif que l'enseignement. C'est une silhouette individuelle qui se dessine. (Professeur, homme, Histoire-Paris)

Les départements qui donnent la préférence aux locaux tendent à justifier leurs choix en pointant les défauts des candidats extérieurs. Ainsi, à Histoire-Région où l'on recrute principalement des maîtres de conférences locaux, on fonde au cas par cas les profils écartés, et toutes sortes de « bonnes raisons » sont évoquées : « Une très bonne candidate, mais en marge du profil et avec la réputation d'un mauvais caractère » ; « Un candidat externe dissuadé pour favoriser le recrutement interne » ; « Très bon candidat extérieur mais pas meilleur que les locaux »...

D'autres objectifs de recrutement peuvent conduire à des résultats similaires, par exemple lorsqu'un département d'attractivité moyenne cherche avant tout à pourvoir durablement le poste²¹. Les critères qui prévalent sont alors ceux qui concernent la crédibilité et la fiabilité de la candidature : les candidats classés premier et second ne se désisteront-ils pas ? Resteront-ils au département ou s'en serviront-ils comme tremplin provisoire dans leur carrière ?

« Mais si on a un candidat génial à la mutation, ce qui s'est passé pour l'IUT, un excellent dossier, une prestation remarquable, mais qu'il est intéressé par nous et par une grande fac

²¹ Ce problème conduit certains départements à envisager la transformation des postes de professeur en emplois de maîtres de conférences, qui suscitent davantage de candidatures et sont sujets à moins de mobilité (Gestion-Paris).

parisienne. Que fait-on ? (...) Si je décide de le prendre, je ne regarde pas les recrutements. Mais s'il a une proposition ailleurs qu'il trouve plus intéressante, le poste n'est alors pas pourvu. A cause de cela, on a dit non deux fois aux mutations et on s'est tourné vers les recrutements ! On se bat pour obtenir la possibilité de faire des inter-classements entre les mutations et les recrutements. Sinon, on n'en prendra jamais de mutation car le risque est trop fort. Un des candidats à la mutation m'a dit : j'aurais dû vous dire que je venais chez vous, même si ce n'était pas vrai car du coup, il a été pris nulle part car tout le monde fait le même raisonnement. On leur dit qu'ils sont les meilleurs mais que le risque est trop grand. » (Professeur, femme, Gestion-Paris)

Dans ce dernier cas de figure, les réponses du candidat sont moins importantes que le calcul du risque auquel se livrera le département. S'il s'estime peu attractif, il fera l'hypothèse que les candidats les plus brillants se sentiront rapidement à l'étroit et chercheront un autre poste, et préférera un postulant plus modeste.

Enfin, il ressort de nos analyses que les critères mobilisés découlent souvent d'un ensemble de convictions construites par les expériences antérieures. Ainsi, un département qui constate que ses professeurs non résidents s'investissent tout autant que les autres, n'instaurera pas l'obligation de résidence comme critère de recrutement (Histoire-Région). En revanche, un autre département qui a vécu le départ de professeurs brillants peu de temps après leur recrutement, évitera les profils similaires (Gestion-Paris). Enfin, un département n'hésitera pas à faire appel à des candidats de nationalité étrangère, si les recrues internationales des années précédentes ont montré leur capacité, malgré la barrière de la langue et une méconnaissance du système de recherche français, à animer le département (Biologie-Région).

IV.4. Des procédures sexuées de recrutement ?

Dans cinq départements sur six, les effectifs des professeurs reproduisent la très forte disproportion entre les hommes et les femmes constatée à l'échelle nationale²². Les données recueillies ne permettent pas d'associer de manière fine la part de femmes professeurs à certaines caractéristiques des départements étudiés, notamment à leur prestige. Certes les départements identifiés comme très attractifs (Histoire-Paris et Biologie-Région) ont une proportion de femmes professeurs inférieure à la moyenne nationale ; toutefois les autres ne se situent pas d'une manière significative au dessus de cette même moyenne.

Il est encore une fois remarquable que le phénomène du « plafond de verre » se produise dans des contextes organisationnels et scientifiques très divers, alors que la parité semble acquise au niveau des maîtres de conférences. S'il existe d'éventuels facteurs institutionnels de discrimination au

²² Le sixième département (Gestion-Paris) n'est absolument pas représentatif de la proportion nationale de femmes professeurs en gestion (15 %).

moment des recrutements, alors on peut sans doute les rechercher dans ce qui différencie les procédures aux deux moments de la carrière.

IV.4.1. Un constat unanime : la neutralité du travail de la commission de spécialistes.

La question de la parité est rarement évoquée en commission. Quand elle l'est explicitement en séance, la situation est source d'incompréhension voire d'agacement. Les membres des commissions de spécialistes l'interprètent comme l'intrusion déplacée de considérations personnelles dans un débat scientifique.

En entretien, quand nous leur avons demandé de réfléchir à leurs pratiques d'évaluation et de sélection (que ce soit lors du choix des dossiers ou au moment de l'audition des candidats) et à de possibles discriminations, les personnes rencontrées ont réfuté l'éventualité d'implications sexuées. Plusieurs interviewés ne semblent même pas conscients de la disparité entre les effectifs masculins et féminins chez les professeurs :

« Vraiment je pense qu'en bio cette question est un faux problème. Vraiment, je vous dis ça sincèrement et pas du tout pour me faire plaisir. En tout cas nous, dans nos recrutements, ça n'est absolument pas quelque chose qu'on va prendre en ligne de compte. On regarde seulement la qualité des recrutements à partir des dossiers scientifiques et c'est vraiment tout. » (Directeur de recherche, homme, Biologie-Région).

Rares sont les interlocuteurs qui ont évoqué la composition déséquilibrée (pourtant très nette, comme on peut le voir dans le tableau qui suit) des commissions de spécialistes chargées du recrutement des professeurs et mentionné un potentiel impact sexué de cette composition sur l'accès des femmes aux postes.

Tableau 12. : Part des femmes dans le collège « professeur » des commissions de spécialiste

	Histoire-Paris	Histoire-Région	Biologie-Paris	Biologie-Région	Gestion-Paris	Gestion-Région
Effectif femmes /effectif total	5/20	5/20	8/20	2/20	3/10	2/20

Quelques témoignages rapportent la misogynie ouverte de certains professeurs, dans le fonctionnement passé (Histoire-Région et Biologie-Région) ou actuel de la commission de spécialistes (Histoire-Région).

« Avant il y avait un professeur qui préférait les candidatures masculines. Ce n'est plus le cas. Il y a majoritairement des femmes mais il n'y a pas eu de débat sur la parité, jamais. D'ailleurs quand je me suis présentée pour être responsable de département, un homme m'a fait remarquer que c'était bien qu'il y ait une femme. Je me suis élevée contre ce propos » (Maître de conférences, femme, Histoire-Région).

« La commission est faite d'hommes, plutôt âgés. On sait que les gens recrutent des personnes qui leur ressemblent. Une candidate a été traitée de « pétroleuse » il n'y a pas longtemps. Elle travaille sur les femmes » (Professeur, homme, Histoire-Région).

Toutefois, les exemples explicites ou perçus de discrimination sexuée sont rares et ne semblent pas pertinents pour qualifier les pratiques d'ensemble de la commission de spécialistes. Le repérage de pratiques discriminatoires au moment de l'examen des dossiers ou des auditions est par ailleurs doublement délicat.

D'une part, alors même que l'institution joue formellement la neutralité, tant les procédures que les critères d'évaluation des candidats sont identifiés dans la littérature sur le genre comme des facteurs potentiels de discrimination. Lorsque les femmes sont faiblement représentées dans les instances de décision, les choix reflètent souvent des normes masculines qui tendent à pénaliser les femmes (Benschop et Brouns 2003 ; Wenneras et Wold 1997). Les stéréotypes de genre peuvent également favoriser les candidatures masculines, même si les évaluateurs placent au centre de leur travail de recrutement des critères objectivables, relatifs en particulier à l'excellence scientifique. Les qualités telles que le dynamisme, le charisme, la capacité à animer une équipe, qui nous ont été données en exemple comme autant de raisons pour lesquelles un candidat emporte l'assentiment, sont spontanément davantage associées aux personnalités masculines.

D'autre part, le diable est souvent dans les détails en matière de discrimination et les pratiques en portent rarement la trace explicite. Il faudrait observer finement et de façon répétée les interactions en séance pour les déceler (notamment dans les tours de parole...).

Pour ces deux raisons, il paraît donc difficile de trancher sur ce point. En revanche, compte tenu du caractère crucial de la recherche de candidats, il est très probable que l'hypothèse de discrimination doive être travaillée en amont de l'intervention de la commission de spécialistes.

IV.4.2. La désertion des candidates. Pistes d'interprétation.

Lorsque les interlocuteurs sont amenés à porter une appréciation sur la disproportion entre l'accès des femmes et des hommes aux emplois de professeur, beaucoup soulignent que la réponse à cette question nécessite en premier lieu de comprendre les raisons pour lesquelles les femmes maîtres de conférences se présentent encore moins que leurs collègues masculins à ces emplois.

En effet, la rareté des candidatures est encore plus marquée du côté des femmes. La plupart des départements ne gardent pas, par manque de place, de traces des candidatures aux concours des années antérieures. Toutefois, les quelques données, ainsi que les témoignages recueillis, convergent pour établir la quasi absence de candidatures féminines, notamment lorsque le département ne

promeut pas les maîtres de conférences locaux (Biologie-Région). Plusieurs hypothèses peuvent alors être avancées pour expliquer cette différence sexuée.

Premièrement, les réseaux de certains acteurs (directeurs de laboratoire, professeurs du département, ancien titulaire du poste à pourvoir...) jouent un rôle stratégique dans la prospection des candidats potentiels. On peut alors se demander dans quelle mesure les femmes ne sont pas sous-représentées au sein de ces réseaux. La littérature sur les femmes dans les positions de pouvoir rend bien compte de cette caractéristique : les femmes sont globalement moins représentées dans les réseaux d'influence (Ragins 1997) ; les processus de cooptation encouragent l'intégration de critères sociaux et culturels à côté des critères scientifiques dans l'élaboration du jugement, ce qui défavorise les femmes en retour (Godechot et Mariot 2003). Restent à identifier les éléments qui, dans la constitution du réseau, produisent l'exclusion des femmes. Les femmes participent peut-être à ces réseaux, mais leurs collègues masculins font peu appel à elles pour les emplois de professeur. Cette moindre sollicitation s'explique peut-être, là encore, par l'activation de stéréotypes de genre : les hommes ne projettent pas, pour de multiples raisons, leurs collègues femmes dans une carrière professorale et ne les solliciteraient pas. Hypothèse alternative, les femmes de ces réseaux sont sollicitées pour briguer les emplois de professeurs, mais elles opposent plus fréquemment un refus. Les entretiens biographiques permettront notamment de voir dans quelle mesure cette hypothèse est fondée et les raisons qui motiveraient ce refus.

Deuxièmement, des hypothèses supplémentaires renvoient à ce qui se produit en amont du recrutement. La première est relative aux pratiques d'autocensure de la part des femmes : à dossier égal, ces dernières se présenteraient moins que leurs collègues masculins aux emplois de professeur. La seconde repose sur les écarts de dossiers en faveur des hommes : à âge d'entrée égal, le dossier recherche des femmes serait moins étoffé que celui des hommes ou bien les femmes seraient moins nombreuses à être habilitées que les hommes.

Conclusions

Il paraît très difficile de considérer que le travail de la commission de spécialistes dans la procédure de recrutement des professeurs est autonome. Ce constat ne signifie pas que les jeux sont faits lorsque commencent les débats en séance, mais plutôt que le choix des professeurs se joue pour l'essentiel en amont de la commission et qu'il implique également d'autres acteurs.

Dès lors, si les modes de régulation de l'accès aux emplois de professeurs introduisent des biais sexuels, il faut essentiellement en chercher les raisons dans la politique et les stratégies qui prévalent à l'échelle du département et qui s'expriment notamment par des formes spécifiques de sélection des candidatures.

Cela ne signifie pas pour autant que le travail de la commission de spécialistes ne produit pas en lui-même de la discrimination à l'encontre des candidates. Plusieurs ingrédients sont ainsi réunis pour que cette éventualité se réalise : composition massivement masculine de la commission de spécialistes, faible objectivation des critères d'appréciation des candidatures, recours aux réseaux pour identifier des candidats intéressants et intéressés.

Toutefois, ces manifestations potentielles de discrimination ne rendent que très partiellement compte de la quasi-absence des femmes parmi les professeurs. L'analyse de ce problème renvoie à deux pistes supplémentaires : l'exploration d'autres facteurs institutionnels de discrimination d'une part, notamment de la place qu'occupent les femmes au sein des départements (répartition des tâches, attribution des positions de pouvoir...) ; l'analyse des parcours individuels d'autre part et des éléments qu'ils contiennent susceptibles de décourager les candidatures féminines.

CHAPITRE V : LES JURYS D'AGREGATION, DES JURYS NEUTRES ?

Notre enquête ne pouvant, pour des questions de budget, inclure l'analyse de plus de deux jurys, nous avons choisi de travailler sur un jury d'agrégation interne et un jury d'agrégation externe. De ce fait, nous allons comparer deux dispositifs assez différents par les profils des candidats qui s'y présentent (âgés au moins de quarante ans et ayant au moins dix ans d'expérience comme maîtres de conférences pour le premier, et souvent âgés de moins de quarante ans et en début de carrière pour le second) et par les épreuves qu'ils comportent (cf. infra).

Par ailleurs, au fait que nos deux jurys ne sont pas strictement comparables, s'ajoutent d'autres éléments qui font que nous ne pourrions souvent conclure que pour le jury concerné sans pouvoir généraliser ni aux jurys qui ont précédé, ni à ceux qui vont suivre.

En effet et premièrement, chaque jury est composé de manière totalement *ad-hoc* : la plupart de ses membres n'ont par conséquent jamais pris part à une telle procédure et ne peuvent se reposer sur leur expérience passée. Et même quand cela est exceptionnellement le cas, la composition de chaque jury est tellement différente qu'il ne peut y avoir de mémoire ou d'apprentissage collectifs : chaque jury développe des dynamiques propres qui peuvent être extrêmement différentes d'une session à une autre et produire des résultats divergents²³. Les processus étudiés sont donc moins stables, moins récurrents que ceux des commissions de spécialistes et cela explique peut-être les nombreux désaccords ou contradictions entre les entretiens sur des aspects très factuels : nombre de réunions, nombre de « paquets » de candidats constitués, etc.

Deuxièmement, outre ces variations liées à la composition chaque fois spécifique des jurys, l'idiosyncrasie de chaque session est accentuée par l'indépendance dont chaque jury dispose pour s'organiser et prendre ses décisions. Ainsi, chaque jury décide :

- s'il pourvoira ou non tous les postes ouverts. Alors que le jury interne n'a pas pourvu les 22 postes ouverts, le jury externe a classé autant de candidats que de postes disponibles (trente-trois) ;

« On n'a pas classé les trente sept, on a dû en classer vingt-cinq et ensuite on est descendus jusque... Ensuite, il y a un problème de barre c'est-à-dire jusqu'où on va ? On n'a pas pourvu les vingt-deux postes, nous en avons pourvu dix-huit, ce qui est énorme pour une agrégation du supérieur. Le jury de l'agrégation externe qui nous avait précédé avait, je crois, trente postes et il a dû agréger dix sept personnes. Nous, sur vingt-deux, on en a pris dix-huit²⁴. Je n'ai eu d'hésitation que sur le dix-huitième pour être tout à fait franc. » (Président du jury d'agrégation interne)

²³ Plusieurs personnes invoquent ainsi le fait que la candidate arrivée « major » lors du jury d'agrégation externe de 2002 ait été exclue dès la première des trois épreuves en 2000.

²⁴ En fait le jury a retenu dix-neuf candidats et a classé deux candidats ex aequo à la dix-huitième place.

« Le raisonnement qu'on a fait – chaque jury peut raisonner différemment – et j'ai un raisonnement qui est très simple, si les candidats sont bons, pourquoi se restreindre ? »
(Président du jury d'agrégation externe)

- comment il pondérera chacune des épreuves dans la construction du classement : il peut décider d'attribuer plus de poids à l'une qu'aux autres ;
- comment se dérouleront précisément les épreuves. Ainsi, par exemple, le jury d'agrégation externe étudié n'a pas posé de question aux candidats à l'issue de leur prestation lors de la leçon générale, alors que d'autres le font ;
- quels critères prévaudront et notamment quel poids sera attribué aux activités scientifiques par rapport à l'enseignement ou aux responsabilités administratives.

Chaque jury est donc un cas particulier, correspondant à une alchimie spécifique qui a peu de chance de se répéter à l'identique la fois suivante. Toutefois, et malgré les réserves que nous venons d'énoncer, les deux jurys étudiés présentent sous de nombreux aspects de fortes convergences, qui sont donc d'autant plus remarquables qu'elles étaient *a priori* inattendues.

Cela sera l'objet de la première partie de ce chapitre, mais avant de décrire ces convergences plus en détail, nous commencerons par rapidement présenter le déroulement d'un jury d'agrégation externe et d'un jury d'agrégation interne type. Dans une deuxième partie, nous traiterons plus spécifiquement de la question du genre dans ces jurys mais aussi de l'importance des connaissances tacites et de l'insertion dans des réseaux pour réussir ces épreuves.

V.1. Des jurys plutôt consensuels et « équipés »

Outre leur déroulement formel, un premier élément distingue les deux épreuves : le profil des candidats recrutés. Tandis que l'agrégation externe valorise quasi exclusivement un profil de « chercheur avant tout » (cf. Musselin 2005) au détriment parfois de tout autre aptitude à la fonction de professeur, l'agrégation interne, tout en accordant aussi beaucoup d'importance aux activités scientifiques donne sa préférence à des profils plus polyvalents et à des parcours moins convenus.

Pour autant, la manière dont procède chaque jury est assez comparable, aussi bien en ce qui concerne les mécanismes et dispositifs mobilisés pour parvenir à des décisions au sein d'un groupe qui n'a pas l'habitude de travailler ensemble et qui vient d'horizons différents, qu'en ce qui concerne le climat globalement consensuel qui a prévalu au sein de chaque jury.

V.1.1. Les jurys et leur déroulement en quelques mots.

Traditionnellement en gestion, l'accès au professorat passe par la réussite du concours d'agrégation externe. Celui-ci est organisé tous les deux ans. Cependant, en 1999 a été créée une agrégation interne destinée aux maîtres de conférences en poste depuis plus de dix ans et n'ayant pas passé ou pas réussi l'agrégation externe. Comme cette dernière, elle est très sélective et les candidats doivent témoigner de leurs connaissances et de leurs compétences scientifiques et pédagogiques. Etant encore fortement controversée par certains agrégés de la filière externe, l'agrégation interne ne s'est tenue que trois fois (2000, 2002, 2005). Dans les deux cas un jury de sept membres est constitué et il organise les épreuves pour les candidats.

Pour l'agrégation externe, ces derniers doivent rédiger une note de synthèse sur leur parcours et travaux scientifiques et fournir leurs publications. Chaque membre du jury a toutes les notices mais pour chaque candidat on désigne deux rapporteurs qui examinent l'ensemble du dossier. Commence alors la première épreuve dite « sur travaux » : le candidat présente ses recherches devant le jury et répond aux questions qui lui sont posées. A l'issue de cette première épreuve, le jury ne retient qu'une partie des candidats : ils sont dits sous-admissibles. La seconde épreuve est très différente : il s'agit de « la leçon générale ». Le jury élabore des sujets assez larges, c'est-à-dire non directement liés à une spécialité de la discipline, et chaque candidat en tire un au sort. Il dispose alors de huit heures de préparation en loge et de l'accès à une bibliothèque pour traiter son sujet. Puis il vient le présenter au jury. A nouveau ce dernier ne sélectionne qu'une partie d'entre eux pour la dernière épreuve, l'étude de cas : les candidats sont dits admissibles. Le candidat tire un cas au choix parmi ceux qui relèvent de sa spécialité (un cas de stratégie, s'il est en stratégie, un cas de finances s'il est en finances etc.) : il dispose à nouveau de huit heures en « loge » pour le préparer et présente ses conclusions au jury. A l'issue de cette troisième épreuve, le jury classe les candidats et annonce les résultats. Lors du jury étudié, il y avait plus de 90 candidats, une cinquantaine a survécu à la seconde épreuve, une quarantaine a passé la dernière et trente-trois ont été classés (sur 33 postes ouverts).

Dans le cas de l'agrégation interne, les candidats remettent un résumé de leur parcours et de leurs projets, ainsi qu'une sélection de leurs publications. Là aussi deux rapporteurs sont désignés par candidats et le concours commence par « l'épreuve sur travaux ». Chaque candidat fait une présentation d'une quinzaine de minutes qui est suivie d'une séance de questions-réponses : généralement, le président pose la première question, puis le rapporteur spécialiste pose la seconde, puis le second rapporteur et enfin quelques autres membres. A l'issue de cette épreuve est élaboré un premier classement mais tous les candidats passent « l'épreuve sur textes ». Ces derniers sont choisis par le jury et chaque candidat en tire un au sort. Il dispose de quatre heures en loge pour préparer sa leçon puis il vient la présenter devant le jury. Après son exposé, le jury lui pose des questions. A l'issue de cette deuxième épreuve, le jury établit son classement et l'annonce. Dans le cas étudié, trente-huit candidats se sont présentés, vingt-deux postes étaient ouverts et dix-huit candidats ont été classés.

V.1.2. Composer un jury équilibré et trouver « la » femme

Les modes de nomination des présidents ne sont pas exactement identiques dans les deux cas, même si on respecte pour les deux jurys la règle d'alternance entre Paris et la province. Pour l'agrégation externe s'ajoute à cela une règle d'ancienneté.

« Historiquement, les ministères prennent ce qu'on appelle le tableau. Le tableau, c'est les plus anciens et dans le cadre du tableau, ils prennent sur un concours d'agrégation Paris/province, Paris/province, Paris/province. Il a pu y avoir quelques exceptions mais c'est probablement parce que les personnes ont refusé, étaient prises ou autre chose. Il suffit de regarder le tableau et on sait quasiment quels sont les prochains présidents, en regardant Paris/province et en regardant l'ordre du tableau. » (Président du jury d'agrégation externe)

Pour l'agrégation interne, le président est choisi par le ministère et il est d'usage que les directions d'administration centrale consultent les anciens présidents en leur demandant de proposer des noms.

« C'est comme ça que ça se passe et donc, à ce moment-là, il y a évidemment par les anciens présidents des suggestions faites au Ministre et le Ministre choisit. Quand on dit que le Ministre choisit, ça veut dire qu'il y a des gens quelque part au Ministère (on ne sait pas très bien où) qui aident le Ministre à choisir sur la liste ou peut-être à l'extérieur de la liste. Je ne sais pas comment ça se passe car il n'y a pas de règles écrites. (...) Je pense qu'un président de jury d'agrégation pour un jury interne ne doit pas être trop jeune parce qu'il y a des candidats qui ont cinquante ans et, à mon avis, il n'est psychologiquement pas bon que le président de jury soit plus jeune que les candidats. » (Président du jury d'agrégation interne)

Chaque président compose son jury en tenant compte des mêmes équilibres qu'il s'agisse de l'agrégation interne ou externe : assurer une représentation des principales spécialités de la discipline, de parisiens et de provinciaux, d'enseignants-chercheurs universitaires et de profils moins académiques (professionnels ou enseignants de grandes écoles), mais aussi d'hommes et de femmes. Pour l'agrégation interne, il faut de plus choisir des agrégés externes et des professeurs issus de l'agrégation interne ou de la voie longue. Dans les deux cas, les présidents ont insisté sur la nécessité de choisir des personnes aux compétences diversifiées de manière à ce qu'il y ait toujours au moins un membre du jury capable d'évaluer les travaux des candidats quelle que soit la spécialité ou l'approche méthodologique dont ils relèvent.

« Je crois qu'il faut faire un peu attention et d'abord il est souhaitable (c'est ce que je pense) d'avoir au moins des membres de jury – c'est ce que j'avais fait dans mon jury – qui ne soient pas forcément passés par l'agrégation externe du supérieur mais qui soient passés soit par ce qu'on appelle la voie longue, soit une agrégation interne si elle existait. (...) J'ai choisi en essayant de diversifier entre là aussi Paris et la province, c'est difficile comme on est sept, entre les femmes et les hommes, entre les agrégés externes et les non agrégés externes. Il y avait une femme dans le jury et ça a été très difficile de faire mieux. J'ai également essayé de diversifier suivant les spécialités, ça va de soi. » (Président du jury d'agrégation interne)

« C'est important pour nous parce qu'il y a aussi un problème d'équité au niveau du corps. Vous ne pouvez pas tout recouvrir parce que vous êtes limité par les règles de composition du jury mais dans la discipline, vous avez des sous-disciplines importantes. Je vous ai cité finance, marketing, stratégie. Après vous avez comptabilité et contrôle de gestion qui vont en même temps, en général. Et gestion des ressources humaines. Pour qu'un jury soit bien équilibré, il faut que chaque discipline soit représentée par un professeur et pour les deux extérieurs vous

essayez de compléter. (...)De toute façon, là aussi quand on a constitué le jury, on avait veillé à ce que les principaux courants épistémologiques en gestion soient représentés. On voulait que les gens soient jugés par rapport à leurs options. » (Membre du jury d'agrégation interne)

Selon toutes les personnes interviewées, le ministère pousse à une meilleure représentation des femmes dans les jurys mais les présidents disent qu'il leur a été difficile d'en trouver plus d'une car elles sont peu nombreuses à être professeurs parmi les enseignants ayant atteint un certain âge et une certaine réputation.

« Après, l'équilibre Paris/province et l'équilibre hommes/femmes sont importants mais il ne faut pas que ça soit au détriment de l'équilibre des disciplines. Or il se trouve que dans ces branches de l'enseignement supérieur, elles sont féminisées mais surtout parmi les couches assez jeunes. » (Président du jury d'agrégation)

« Dans la composition du jury, il y a deux choses qui sont complexes : c'était le nombre de femmes et c'est d'arriver aussi à avoir des professionnels de haut niveau. » (Président du jury d'agrégation)

Il semble enfin que les présidents s'efforcent aussi de ne pas réunir des gens qui se connaissent déjà bien ou avec lesquels ils ont des relations privilégiées. Dans les deux jurys, le président ne connaissait pas bien la grande majorité des personnes qu'il a choisies et le niveau d'interconnaissance entre les membres du jury était globalement faible. Certains pouvaient bien connaître tel autre membre, mais n'avoir jamais ou rarement rencontré tous les autres. Ils se sont donc fait conseiller pour identifier les personnes idoines.

« Cette dame, je la connaissais mais je n'y pensais pas, c'est d'autres en discutant informellement avec des personnes autour, qui m'ont suggéré ce nom et effectivement j'aurais dû y penser. Peut-être que ça se fait mais je ne pense pas, on ne prend pas des amis dans un jury, on cherche à trouver un équilibre, à voir qui est représentatif en finances, qui est représentatif en ressources humaines, en organisation. Ce sont les vraies questions que je me suis posées. » (Président de jury d'agrégation)

Les règles de composition des jurys sont par conséquent quasiment identiques dans les deux cas, bien connues et respectées, d'autant qu'il est facile de vérifier si elles sont suivies puisque les noms des membres du jury sont publiés. Même s'ils ne l'évoquent pas directement dans leurs propos, on peut supposer qu'ils veillent aussi à ce que les membres du jury partagent a priori des principes assez proches. Il semble ainsi peu probable qu'un président d'agrégation externe qui pense que ce concours doit recruter des « chercheurs avant tout » accepte ou sollicite un collègue qui aurait la réputation de valoriser d'abord les qualités pédagogiques ou qui ne ferait plus de recherche depuis plusieurs années. De la même manière, on imagine mal un président d'agrégation interne choisissant un membre du jury opposé à ce concours. S'il le faisait, on peut imaginer que la personne sollicitée refuserait de participer.

V.1.3. Une mise au point préalable des critères d'évaluation

Peut-être parce que le jury est leur première expérience de travail en commun, une ou plusieurs réunions préparatoires ont été organisées par les deux présidents avant la première épreuve afin de

se mettre d'accord sur les critères et les procédures qui seront suivies. Pour l'agrégation interne, le président a réuni plusieurs fois son jury. Les informations ne convergent pas toutes sur le nombre de réunions mais tous les interviewés estiment que la détermination des critères d'évaluation, des grilles de dépouillement des dossiers et des modalités de prise de décision a été aisée et a fait l'objet d'un certain consensus.

« [On s'est réuni] à trois reprises, avant le début des épreuves : d'abord discussion générale sur les critères, ensuite une discussion sur la valeur comparée des travaux par rapport aux autres épreuves et pour terminer une troisième réunion sur ce qu'on attendait des candidats. (...) Il y a eu des discussions. Ça a duré cinq heures les deux premières fois et neuf heures la troisième. C'était quelque chose qui était de l'ordre de la discussion, enregistrée sur des vrais procès verbaux par le président, avec des relevés de décisions. On partageait la plupart des critères mais avec des nuances et il fallait affiner ça pour avoir la ligne de conduite, une sorte de cadrage, un code d'éthique. Il y avait des considérations de fond et puis des considérations de forme. Par exemple, comment on notait les gens. Nous, on les notait sur cinq lettres, de A à E et avec la possibilité de décliner avec des plus et des moins. On avait arrêté l'idée qu'on faisait la moyenne pour ne pas avoir des discussions interminables et que si cette moyenne sur laquelle il y avait ensuite un vote ne convainquait pas une majorité absolue des membres du jury, on rediscutait jusqu'à ce qu'on arrive à une majorité absolue. » (Membre du jury d'agrégation interne)

Au cours de ces réunions, il a été décidé de privilégier les activités de recherche, mais également de tenir compte des responsabilités administratives passées et des qualités d'enseignement.

« Quantité des écrits ; originalité des écrits. Un candidat qui n'écrivait que sur un domaine toute sa vie durant, n'avait aucune chance au concours auquel j'ai participé. Ce qu'on peut appeler la curiosité des candidats et lui donner une prime ; troisième critère, une certaine homogénéité. Il fallait quand même qu'on n'ait pas des touches à tout mais des gens qui, dans leur sous-domaine, soient quand même capables d'être au top. (...) Et on avait bien dit aussi, que ce n'était pas seulement les chercheurs mais les enseignants et que la qualité de la leçon fournie pouvait être évidemment quelque chose qui corrigerait la première épreuve si elle avait été mauvaise au départ. » (Membre du jury d'agrégation interne)

« Je crois que l'un des premiers critères que nous nous sommes donnés, c'était le critère de publications. (...) La thèse était donc un critère, en particulier surtout les thèses qui sont restées, il y en a quelques unes. Souvent on sait si la thèse est citée. Et puis le nombre de publications dans des revues à comité et aussi la régularité des publications puisque en fait il fallait avoir dix ans d'ancienneté dans l'enseignement supérieur : on voulait vérifier qu'après son entrée dans l'enseignement supérieur, la personne avait continué à faire de la recherche et que ceci était attesté par une publication assez régulière de papiers, pas nécessairement intense mais régulière. (...) Donc le deuxième critère, c'était l'implication dans l'institution. C'est vrai que nos institutions sont de plus en plus exigeantes à l'égard des enseignants chercheurs en ce sens qu'elles leur demandent d'exercer des fonctions administratives de plus en plus lourdes, donc il faut tenir compte des fonctions exercées par les candidats. (...) Ce que j'oublie aussi, c'est le critère inscription dans la discipline. Les gens qui viennent à l'agrégation interne, ce sont des gens qui viennent de l'économie par exemple ou qui ont une thèse de sociologie, d'histoire. Donc là, il y a quand même un problème de délimitation de ce qu'est la gestion. » (Membre du jury d'agrégation interne)

L'un des interviewés ajoute qu'il y a aussi eu une réunion avec les candidats à l'agrégation interne afin de leur présenter les critères qui seraient utilisés, la manière dont se dérouleraient les épreuves.

Dans le jury d'agrégation externe, le processus a été plus court et moins formalisé. Mais tous les interviewés soulignent qu'ils partageaient la conviction que l'activité scientifique était LE facteur

déterminant. Ils ont donc décidé que l'épreuve sur travaux compterait deux fois plus que les deux autres.

« Une grille fermée, personnellement je ne suis pas favorable. Un jury c'est comme une soutenance de thèse, sinon, ça devient un examen. Il y a tant de publications dans telle revue, ça fait 1.5 ; participation à tant de fonctions scientifiques, 0.4. Je dis n'importe quoi mais si on fait une grille fermée comme aussi publications seules, publications à deux, etc., je ne suis pas d'accord. Par contre, ce sur quoi on se met d'accord, c'est les axes et après chacun juge en son âme et conscience, d'autant plus que les membres du jury c'est sept personnes. » (Président du jury d'agrégation externe)

« On a dit 'on veut accorder une grande place à la recherche et au dossier scientifique', c'était un leitmotiv, l'idée était qu'on ne voulait pas éliminer de bons chercheurs sous prétexte qu'ils puissent se planter à la leçon théorique. L'enjeu, c'était de valoriser les travaux scientifiques d'un candidat. Quelqu'un qui publie dans une grande revue américaine, ne pas l'éliminer parce qu'il va avoir des soucis en termes de présentation, des soucis dans sa leçon théorique. C'est un peu le critère qu'on avait affiché. Et ça serait un peu la honte si on éliminait un chercheur de grande qualité dans l'environnement international. » (Membre du jury d'agrégation externe)

Bien que cette phase préparatoire n'exclut pas que des désaccords apparaissent, ce que nous verrons par la suite, elle apparaît comme très importante pour le jury qui définit là, et pour l'ensemble du concours, le profil de candidats qu'il cherche. Les discussions qui se sont produites ensuite n'ont jamais remis en question les choix initiaux mais ont porté sur des cas extrêmes de ces profils. Ainsi par exemple, l'enseignement a toujours été un critère important pour le jury interne mais les débats ont servi à clarifier jusqu'où il était important et s'il devait être éliminatoire ou pas. Certains membres du jury interne considéraient que les candidats n'ayant pas de qualités pédagogiques devaient être disqualifiés alors que d'autres estimaient que ce manque pouvait être compensé par les qualités scientifiques du candidat. Dans le jury externe, la primauté de la recherche et de la qualité des travaux du candidat a toujours été réaffirmée mais les évaluateurs se sont demandés s'ils pouvaient aller jusqu'à ignorer des lacunes importantes sur les autres critères.

« On a eu le cas d'un candidat, brillant chercheur, avec des publications dans des revues internationales et qui est complètement sorti du cadre. On a beaucoup hésité, on s'est dit 'il se fout de nous ou pas de nous'. Il y a sortir du cadre pour dire des choses pertinentes et ça on l'aurait parfaitement accepté mais il y a sortir du cadre pour dire des choses assez banales et pas très intéressantes. On a décidé de le garder quand même parce qu'on s'est dit que c'était un grand chercheur et que si finalement il n'était pas prof, il risquait d'aller dans une institution étrangère et on se serait un peu ridiculisés. Ça a fait l'objet d'un réel débat entre nous. Il y en a qui pensaient qu'il fallait l'éliminer. » (Membre du jury d'agrégation externe)

Notons pour finir que les profils qui ressortent sont assez différents pour les deux jurys : l'agrégation externe valorise exclusivement les « chercheurs » tandis que l'agrégation interne, tout en accordant une grande importance aux travaux, valorise aussi les tâches d'enseignement ou de responsabilités administratives.

V.1.4. L'épreuve sur travaux : la valorisation des qualités de chercheur

Dans les deux jurys, chaque candidat se voit attribuer deux rapporteurs. Les manières de procéder sont à nouveau très régulées. La répartition des dossiers a été effectuée lors d'une réunion du jury.

On nomme un spécialiste du domaine du candidat et l'autre extérieur à ce domaine. On veille à ce stade à ce que rapporteurs et candidats ne soient pas proches.

« Il faut sélectionner les rapporteurs avec au moins un spécialiste de la discipline. On fait en sorte que le rapporteur ne soit pas de la même université, si possible mais surtout qu'il n'ait pas été impliqué dans le jury de thèse. Ce n'est pas toujours possible mais on fait en sorte que les rapporteurs soient neutres. C'est la règle de la fonction publique. » (Membre du jury d'agrégation externe)

Chacun travaille ensuite à ses rapports en instruisant l'ensemble du dossier des candidats concernés. Pour les autres, on se contente de lire la « notice » ou le résumé du parcours. Entre les deux jurys, peu de différences sont notables dans la manière de traiter les dossiers : on regarde la thèse et les rapports de soutenance, les publications en nombre et en qualité (évaluée selon les revues). Sur cette phase les discours sont très redondants.

« On a tenu compte d'un certain nombre de choses mais ça veut dire qu'il fallait avoir des publications dans des bonnes revues, si possible dans les revues internationales et quelques uns en avaient et d'autres dans des bonnes revues nationales, en tout cas des revues à comité de lecture, sérieuses et sélectives. » (Membre du jury d'agrégation interne)

« Les notes de synthèse plus les dossiers, on ne dissocie pas les deux. Je les ai passés au titre de la valeur des articles. Le candidat qui publie un article dans une grande revue bien classée, il est déjà pas mal valorisé. Un candidat en finances qui publie trois fois dans le Journal of Finances, on va avoir du mal à mal le classer, à mal l'évaluer. Donc ça, c'est un des aspects, la publication dans des revues qui sont bien classées au niveau international. C'est un des éléments. Un autre élément, c'est la qualité de la thèse de doctorat. Est-ce que c'est une thèse de doctorat qui a été remarquée, qui a été récompensée, sinon quelle a été l'évaluation du jury, quelle est la nature des pré-rapports, on dispose des pré-rapports et du rapport de soutenance. C'est un autre élément qui compte. Ce sont des éléments classiques d'un dossier scientifique que vient éclairer la note de synthèse. Ce qui constitue le cœur, c'est le nombre d'articles, types de supports, qualité de la thèse. » (Membre du jury d'agrégation externe)

A quelques détails près, on retrouve aussi beaucoup de similitude entre les deux jurys lors de l'audition des candidats. Avant de faire entrer un postulant, les deux rapporteurs lisent leur rapport. En agrégation interne, il n'y a eu aucune discussion après cette lecture, alors qu'en agrégation externe le jury a commencé à échanger sur les candidats et leur a affecté une première appréciation avant de les recevoir. Les interviewés des deux jurys soulignent souvent la forte convergence qui ressort de la confrontation de ces rapports.

« Quand arrive un candidat, on a regardé, on connaît les publications même dans les autres domaines, on sait si c'est dans des bonnes revues, on a tous une idée. C'est largement par rapport à la fois à la note et puis le CV et les publications d'ensemble. Les rapporteurs n'ont aucun mal à le faire et le plus souvent les gens sont très homogènes avec les rapporteurs. » (Membre du jury d'agrégation externe)

Toutefois les divergences entre les deux jurys s'accroissent quand on regarde ce qui est pris en compte par les uns et par les autres et on retrouve ici les deux profils qu'avait déjà laissés apparaître la phase de préparation. Du côté de l'agrégation externe, on privilégie de purs chercheurs. Du côté de l'agrégation interne, les critères de qualité des travaux de recherche (nombre de publications et dans quelle revue – mais sans pondération selon le niveau des revues – la cohérence scientifique...) prédominent. Un des interviewés souligne que ceux qui ont passé leur HDR sont meilleurs sur cette

épreuve et ont de meilleurs dossiers car ils ont déjà eu l'occasion de faire un travail de synthèse sur leur programme de recherche et de le défendre. Les membres du jury apprécient la qualité des travaux, la clarté de la présentation et la capacité à placer son travail dans le champ plus large des sciences de gestion (ce qu'ils appellent son « ouverture »). Un interviewé dit accorder de l'importance à la cohérence des travaux scientifiques du candidat comme élément permettant de déduire la capacité d'encadrement des recherches et notamment d'encadrement doctoral. Mais à chaque fois, la composante « enseignement » est aussi évoquée sur cette épreuve : la manière dont la personne se comporte et répond est considérée comme un indicateur de ce qui se passe en amphithéâtre. Par ailleurs, la prise en compte des responsabilités administratives et de leurs effets sur le rythme de publication est aussi mentionnée. Il en va de même, même si cela est moins spontanément évoqué, des « suspensions » des activités de recherche pour raisons familiales. Ce qui compte, c'est le fait que le candidat ait ou non fait l'effort de « rattraper » ses décrochages quand il a connu des périodes de moindre production scientifique.

« Effectivement, j'étais assez sensible à la clarté de la présentation. L'aspect pédagogique est quelque chose qui me soucie beaucoup. Je pense personnellement attacher de l'importance à ça mais aussi la clarté de la pensée. Je pense que j'ai accordé beaucoup d'importance à ça et puis peut-être aussi l'ouverture d'esprit, l'ouverture disciplinaire. Pour moi, ne pas être enfermé uniquement dans ses travaux mais arriver à relier ça dans d'autres disciplines de gestion me paraissait important. » (Membre du jury d'agrégation interne)

L'enjeu de cette première épreuve est également très différent. Pour l'agrégation interne, une fois tous les candidats reçus, le jury procède à un classement²⁵ qui permet de constituer des paquets de candidats (« out », « peut-être », « probablement admis »).

« On a déjà fait des classements. Comme on avait notre grille de critères, on a fait des classements et à chaque fin d'épreuve, le président nous ressortait ses tableaux Excel avec les classements des candidats, les interrogations. On avait des beaux tableaux en couleur qui permettaient d'avoir une vue d'ensemble des candidats et à chaque fois des classements. On avait des groupes : ceux qui sont très bien partis, ceux sur lesquels on a des interrogations et ceux qui sont vraiment très mal partis pour lesquels à la deuxième épreuve, il faudrait qu'ils fassent une très bonne prestation pour remonter dans le premier groupe. » (Membre du jury d'agrégation interne)

²⁵ Celui-ci s'est déroulé selon des modalités très précises que le président avait mises au point afin de faciliter la prise de décision.

« Après audition des rapports, audition des candidats, questions des rapporteurs, questions du jury, puis notation individuelle, fiche mise devant, puis fiches rassemblées, constatation des divergences et à ce moment-là discussion entre les membres du jury et obtention d'un consensus. C'est le consensus qui vaut notation. C'était multi critères c'est-à-dire qu'on n'a pas résumé avec une note, il y avait des notes sur les différents critères. A la suite de ça, on a procédé à une harmonisation partielle du pré ordre obtenu. Le pré ordre, c'est plus petit ou égal. Vous avez des égalités possibles et le pré ordre peut être partiel c'est-à-dire qu'il peut y avoir des non comparaisons possibles, donc ça veut dire que tous les candidats ne sont pas ordonnés par un pré ordre partiel mais vous pouvez avoir, par exemple, deux candidats non comparables qui dominant, par exemple d'autres groupes de candidats qui pour partie peuvent se dominer entre eux, etc. Pour faire ce pré ordre partiel, on a concocté des scores. A partir des notations obtenues, j'ai calculé un score que nous avons discuté. J'ai bien insisté sur le fait que le score n'était qu'une information qui permettait d'aider à classer les candidats mais parfois on a pu les placer au même niveau mais non comparable ou on les a mis dans le même sous-ensemble parce que ayant la même performance, etc. J'ai sauté une étape : on n'a pas fait une harmonisation de la notation immédiate. En fait, à partir de la notation de chacun, on a discuté le pré ordre et moi j'ai calculé à partir de ma notation un score et à partir de là on a discuté entre nous et, à ce moment-là, on a essayé de trouver un score commun. C'est comme ça qu'on a procédé. » (Président du jury d'agrégation interne)

Mais la note attribuée aux candidats après cette première épreuve n'est pas réhibitoire : il n'y a pas élimination de candidats si bien qu'une très bonne prestation pourra être remise en cause par l'épreuve suivante et qu'une mauvaise performance peut en revanche être rattrapée. Les personnes interviewées disent ainsi que la seconde épreuve peut amener à faire passer un candidat d'un paquet à l'autre, voire à faire revenir un candidat « out » dans le paquet des « probablement admis ». Ils ne s'accordent toutefois pas sur l'ampleur du phénomène. Certains estiment qu'il y a des bouleversements importants et d'autres qu'ils sont plus limités (deux candidats « out » auraient finalement été agrégés).

« Le classement, à l'issue de la première leçon a fait l'objet d'une confirmation pour les sept à huit premiers rangs et une quasi inversion totale pour les autres. C'était étonnant mais explicable. Les mieux classés sont ceux qui sont bien en tout et les autres ont des talents qui sont des talents différenciés et souvent ont été enfermés dans des modes d'enseignements qui les ont un peu étouffés mais ces modes d'enseignement là sont nécessaires. » (Membre du jury d'agrégation interne)

« C'est sûr que vous avez des personnes qui, à l'issue de la première épreuve, n'étaient pas très bien placées. Il y avait à peu près un tiers, à notre avis, à la fin de la première épreuve qui ne pouvait pas être agrégé. Même s'il n'y a pas d'admissibilité, on se disait « ce tiers là, ce n'est pas possible, c'est sûr ». Il y avait un tiers qui le serait, en toute certitude, agrégé, ça voulait dire qu'il y en avait onze. (...) Et il y avait un tiers un peu flou. Ce qui est apparu, c'est que dans le dernier tiers, je crois qu'il y en a deux qui ont été agrégés, qui ont dû opérer un redressement sur la base du commentaire, qui ont fait preuve de grandes capacités d'analyse. » (Membre du jury d'agrégation interne)

Pour l'agrégation externe au contraire, les candidats considérés comme scientifiquement insuffisants sont exclus à ce stade, une fois que le jury a attribué une note qui correspond à celle obtenue après lecture des rapports et à celle de la présentation orale.

« On attribue la note de la première épreuve. La première note est simplement une note pour se caler, ce n'est pas une vraie note, c'est pour se faire une idée, voir si en ayant regardé les travaux, il y a une certaine convergence ou une divergence entre les membres du jury et sur quels candidats. La vraie note est la note qui est celle de la lecture plus de la soutenance.

Question : Et là, vous essayez de pondérer les deux éléments ?

Tout le monde a lu donc ce n'est pas des pondérations mathématiques, on actualise la note. Quelqu'un peut passer de B à A+ si vraiment on le pense. (...) Là, on discute pour comprendre pourquoi. En général, il y a une très forte convergence mais si sur quelques cas il y a des désaccords, il faut qu'on comprenne pourquoi. Dans tous les jurys, il y a quelques cas de désaccord. C'est normal. » (Membre du jury d'agrégation externe)

Les personnes éliminées sont décrites comme des candidats qui n'ont pas assez de publications (par rapport à leur âge ou parce qu'ils sont encore trop près de leur thèse) ou bien qui en ont assez en nombre mais pas en qualité, ou bien encore dont le positionnement disciplinaire n'est pas clairement en gestion. Par ailleurs, outre le fait que ceux dont l'activité scientifique est jugée insuffisante sont définitivement disqualifiés, le coefficient plus important attribué à cette épreuve donne un avantage conséquent à ceux qui l'ont passée avec brio.

Très fortement centrée sur les critères scientifiques, l'épreuve sur travaux repose dans les deux jurys sur des critères bien identifiés et partagés par les membres du jury conduisant à peu de débats contradictoires entre eux.

V.1.5. Les autres épreuves

Le même constat prévaut pour les autres épreuves : une forte récurrence des critères d'une personne à l'autre au sein d'un même jury et une identification claire des compétences révélées par les épreuves en question. Cela vaut aussi bien pour l'évaluation des candidats que pour le choix des sujets et des textes, qui revient également aux membres du jury et obéit à des exigences précises.

a) Le choix des textes, des sujets et des cas

Une des tâches du jury consiste en effet à préparer et à choisir les sujets ou les textes qui seront proposés aux candidats. Pour les textes (interne) et les sujets de la leçon générale (interne), les jurys procèdent de la même façon. Chaque membre apporte un nombre déterminé de textes ou sujets et il y a une discussion afin de choisir ceux que l'on va finalement garder. Dans les deux cas, on privilégie les textes/sujets plutôt transversaux et généraux.

« Les nôtres étaient un peu originaux. On a tous contribué, on a tous donné des sujets, on en avait dix à faire chacun. Après on a regardé chaque sujet et on s'est dit tel sujet convient, tel sujet ne convient pas. On a fait ça de façon commune avec le président qui arbitrait sur le choix des sujets. Il y a eu une soixante de sujets qui ont été élaborés. Ce sont des sujets qui doivent balayer l'ensemble des sciences de gestion, c'est-à-dire qui ne doivent pas être un sujet de spécialité. Un financier, s'il tire un certain type de sujet ne doit pas être avantagé par rapport à un stratège. (...) Je peux vous donner des exemples, par exemple « succès et échecs en gestion », « la mesure en sciences de gestion », « individualisme ou méthodologie, questions de gestion ». (Membre du jury d'agrégation externe)

Dans le cas de l'agrégation interne, tous les textes ne relèvent pas exclusivement de la gestion. On y a inclus des écrits de sociologues, d'économistes etc.

« Nous nous sommes réunis avec l'idée que chacun apportait une dizaine de textes. On s'était fixé un certain nombre de revues dans lesquelles on allait piocher nos textes. On avait pris la Revue Française de Gestion, Gérer et Comprendre, Recherches et Applications de Marketing, Finance Contrôle Stratégie. On avait identifié une dizaine de revues et on a tous cherché une dizaine de textes et ensuite on s'est réunis pour choisir les textes définitifs, chacun arrivant avec son paquet de textes et on disait « non, ça c'est trop pointu... ». Il fallait que les textes soient suffisamment généralistes pour que toutes les disciplines de gestion puissent s'y retrouver. Il ne fallait pas un texte pointu en finance de marchés par exemple. Donc on avait des textes assez généraux sur l'entreprise, par exemple. » (Membre du jury d'agrégation interne)

Dans les deux jurys, cette discussion commune permet d'éviter les sujets ou textes trop pointus mais elle permet aussi dans une certaine mesure d'harmoniser les conditions de l'épreuve en constituant un ensemble de textes/sujets considérés comme acceptables et relativement homogènes par les membres du jury.

Pour l'agrégation externe cependant, la spécialité étant déterminante (on ne peut demander à un spécialiste de GRH de résoudre un cas de finance), les cas sont proposés pour chaque spécialité par le membre spécialiste ou le plus proche de la spécialité, dans le jury. Il n'y a donc pas là d'éventuels rééquilibres, mais le fait que le même cas va être traité par plusieurs candidats peut *a posteriori* renseigner les membres du jury sur la « qualité » des cas : si tous les candidats échouent à le traiter, les membres du jury disent s'interroger sur la manière dont il a été conçu.

b) L'épreuve sur textes du jury d'agrégation interne

Comme le mentionne un des interviewés, « *les profils chercheurs sont beaucoup plus à l'aise sur la première épreuve* ». L'esprit de la seconde épreuve est en effet très différent et elle sollicite moins les compétences et connaissances scientifiques des candidats. Le hasard fait que les candidats tirent au sort des textes qui peuvent être assez éloignés de leur champ de recherche. Ils doivent montrer qu'ils ont compris le sujet, qu'ils sont capables d'en tirer une problématique intéressante, d'en faire une présentation claire sans paraphraser. Ce que l'un des interviewés résume par : « *une restitution fidèle du texte, une interprétation du texte et une théorisation plus large à partir du texte* ». Ils doivent également montrer une certaine ouverture, voire une distance. On nous a ainsi cité le cas d'un candidat qui a tiré un texte assez ancien d'économie à tonalité très marxiste et qui l'a présenté avec énormément d'humour, ce qui a été très apprécié.

Dans cette épreuve, l'idée que le candidat doit pouvoir faire face à un auditoire d'étudiants est encore plus présente que lors de la première. Les interviewés insistent sur le fait que les candidats doivent révéler leur capacité à expliquer un texte aux étudiants, qu'ils peuvent tenir tête au jury car cela montre qu'ils ne se laisseront pas démonter en cours.

« C'est ça, une leçon sur le texte comme si ils avaient à faire une leçon sur ce sujet à des étudiants et évidemment ils peuvent citer certains éléments du texte, ils peuvent aussi se référer à d'autres auteurs donc on juge un peu tout ça. Sur l'exposé, on a jugé ici la compréhension du message contenu dans le texte, la construction, la clarté, la pertinence de l'exposé, la valeur ajoutée par le candidat en terme de savoir pertinent sur le sujet par rapport à ce qui était exposé dans le texte. Et sur la discussion avec le jury, niveau général des connaissances en sciences de gestion, présence d'esprit, contacts humains. » (Membre du jury d'agrégation interne)

« On essayait de voir si le candidat faisait simplement une paraphrase du texte ou s'il savait partir du texte pour arriver sinon à une leçon sur un thème, du moins à élaborer une problématique qui arrivait à le confronter avec d'autres textes, etc. On attendait quand même des candidats qu'ils décollent du texte. (...) Là peut-être qu'à travers cette épreuve on juge davantage les aptitudes pédagogiques. Là, ce sont des aptitudes pédagogiques qui sont requises au niveau d'un séminaire de DEA. Ce ne sont pas nécessairement les aptitudes pédagogiques requises d'un enseignant qui s'adresse à des premiers cycles. Mais au fond, c'est aussi ça qu'on attend d'un prof puisque, pour nous, ce qui distingue le prof, c'est la direction de recherche et donc l'animation de séminaire, soit de DEA, soit d'école doctorale et moins d'enseignements en premier cycle. » (Membre du jury d'agrégation interne)

A l'issue de la séance, qui comprend aussi une partie exposé et une partie questions-réponses (beaucoup plus spontanées et désordonnées que lors de la première épreuve), il y a à nouveau une discussion, chaque membre du jury donne ses notes et en fin de journée on interclasse. Les quatre membres du jury s'accordent pour dire que cette épreuve est bien moins favorable aux chercheurs purs et permet de repérer les « bons professeurs » qui seront capables de faire face à des amphithéâtres et de répondre à des questions parfois surprenantes.

« Les gens comme maîtres de conférences qui enseignent en premier cycle face à trois ou quatre cents personnes, dans les cycles de droit ou d'économie, c'est peu gratifiant et c'est logique qu'ils soient déconnectés de la recherche parce qu'ils ne peuvent pas faire autant de recherche que les autres. A la première leçon, on les classe à la fin. Ils sont bons mais ils ne font pas assez de recherche. (...) Mais ces modes d'enseignement, c'est souvent les meilleurs profs en premier cycle et ça se voit à la dernière leçon. Ils ont tous remonté d'au moins un rang. Et à l'inverse, les vrais chercheurs sont tous descendus d'un rang. » (Membre du jury d'agrégation interne)

On constate par conséquent une forte complémentarité entre les deux épreuves, complémentarité explicitement reconnue et recherchée par les membres du jury qui distinguent bien les critères attendus des candidats pour les deux épreuves.

c) La leçon générale et l'épreuve sur cas du jury d'agrégation externe

On retrouve cette clarté et cette distinction des critères du côté de l'agrégation externe. Même si la coupure « chercheur » versus « enseignant » est moins claire car la première épreuve a écarté tous les candidats qui ne sont pas assez solides scientifiquement, il est évident pour les membres du jury que la leçon générale ne requiert pas les mêmes compétences. Comme pour l'épreuve sur textes de l'agrégation interne, la leçon générale valorise l'ouverture, la capacité à dégager une problématique, à argumenter, à traiter un sujet donné, à s'adresser à un public plus large (et à un public d'étudiants notamment).

« C'est surtout ça qui est important dans une leçon, c'est de montrer les diverses facettes du problème, justifier ses choix, montrer qu'on a une culture. Il ne s'agit pas d'être omniscient mais que l'on a vu par rapport à ce que peut couvrir la gestion, les angles sous lesquels on peut prendre les problèmes, à ne pas passer à côté d'auteurs importants s'il y en a par rapport au sujet de la leçon. Il ne s'agit pas non plus de citer des auteurs pendant toute la leçon. L'idée, c'est d'avoir une construction solide et problématique autour d'un sujet posé et de montrer qu'on a compris le problème. » (Membre du jury d'agrégation externe)

On y reviendra par la suite, mais l'exercice est très codifié. La structure interne de la leçon est a priori identique d'un candidat à un autre et le jury entend des présentations relativement calibrées.

« Ce qu'on demande, ce sont des qualités de problématisation par rapport au sujet, qui permettent de balayer des connaissances théoriques, incarnées par des exemples d'actualité économique et de management ; et qu'ils puissent balayer de temps en temps différents champs de gestion, marketing, finance. Comment ce sujet fait écho dans les différentes disciplines des sciences de gestion. Trois dimensions qui doivent à peu près être présentes dans cette leçon avec une introduction très longue qui fait généralement huit à dix minutes pour définir les termes du sujet, pour amener progressivement sa problématique, montrer en quoi le sujet a un intérêt théorique, pratique et puis pour annoncer un plan qui doit être progressif,

articulé, qui doit progressivement amener vers la thèse, vers l'argument final. Le plan généralement prend la forme pour les jurys très rigoristes : deux parties, deux sous-parties ; pour nous, le nombre de parties n'avait pas tellement d'importance. Tout le monde fait ça parce qu'on sait qu'il y a des jurys qui y tiennent, deux parties et deux sous-parties. » (Membre du jury d'agrégation externe)

Pour l'épreuve sur cas, les attentes sont à nouveau différentes et les critères relativement bien définis, même si moins clairement que pour les deux autres épreuves, ce que l'un des interviewés attribue au caractère un peu « hybride » de cet exercice. De manière générale, les membres du jury parviennent mieux à dire ce qu'ils ne veulent pas que ce qu'ils attendent des candidats.

« Et sur la troisième, c'est effectivement la capacité à bien traiter un cas d'entreprise. On n'attend pas de cette épreuve, que le candidat développe beaucoup de théories mais par contre on ne souhaite pas des choses descriptives, c'est traiter un cas d'entreprise en s'appuyant sur des concepts de méthode. La personne traite le cas et s'il y a un problème, elle explique comment elle procède et c'est pour ça que la discussion est utile. Si quelqu'un n'a pas évoqué du tout de concepts ou de méthodes dans sa présentation, on lui demande à l'occasion de la présentation de développer tel ou tel point, tel ou tel concept, telle ou telle méthode, dans le raisonnement pour des choses qui sont des applications pratiques. » (Membre du jury d'agrégation externe)

Mais, à nouveau, la structure interne de la présentation est relativement calibrée : les candidats suivent un canevas assez précis.

« On repart un peu sur une préparation de huit heures, je ne sais plus si c'est avec ou sans document, et puis à nouveau trente minutes où là l'introduction est beaucoup plus resserrée, le candidat présente le cas, son contexte, le plan qu'on va annoter qui se présente généralement sous forme d'une analyse du cas, le diagnostic est problématisé et pas d'une description, de la paraphrase et ensuite au traitement d'indications, de prescriptions, de préconisations sur les orientations. » (Membre du jury d'agrégation externe)

Même si le membre du jury qui a donné le cas est a priori le mieux placé pour apprécier la qualité du traitement du cas par le candidat, la capacité à se faire comprendre de tous est prise en compte. Cependant, l'épreuve sur cas est celle qui laisse le moins de place à un jugement collectif basé sur des critères semblables. Les avis du spécialiste du cas et des autres membres du jury peuvent plus facilement varier du fait de la technicité attachée aux cas (comme l'ont signalé certains interviewés). Mais c'est aussi l'épreuve où une personne (le spécialiste) peut influencer le plus ses collègues en infléchissant les critères d'évaluation comme l'explique la citation qui suit.

« Qu'est-ce qui se passe dans le jury ? Qui connaît le dossier ? Celui qui a proposé le cas. En l'occurrence, je les avais faits les cas, je les connaissais bien. Et le problème, c'est que le candidat, quand il répond bien, il faut qu'il fasse un traitement qui soit satisfaisant du point de vue technique pour le spécialiste du domaine mais il faut aussi que ce soit compréhensible et intéressant pour tous les autres membres du jury. Il y a donc une dimension pédagogique. Il faut que ce soit technique mais pas trop. (...) Sur les études de cas, cet aspect comparaison, c'est très intéressant pour le jury parce que vous voyez des fois que le même cas peut donner lieu à des traitements très différents. Là c'est pareil, celui qui est responsable du cas, il dit aux membres du jury avant la leçon 'voilà les points qui sont importants dans ce cas, ce que le candidat doit avoir vu et s'il n'a pas vu ça, c'est embêtant'. Donc les membres du jury ont un canevas et après ils voient si le candidat a dit l'essentiel, s'il a su prendre de la hauteur, s'il domine son cas. » (Membre du jury d'agrégation externe)

Dans les deux jurys, on a pu observer que chaque épreuve renvoie à des attentes particulières, plutôt bien identifiées et surtout partagées par les membres d'un même jury. Si l'effet de complémentarité entre la première et la seconde épreuve est plus fortement perçu lors de l'agrégation interne, les deux épreuves de l'agrégation externe sont aussi moins explicitement tournées vers les performances scientifiques et valorisent la capacité à transmettre, à communiquer, à construire un propos. Bref, des compétences plus liées à l'enseignement, notamment en deuxième ou troisième cycle.

V.1.6. Classement final et choix des postes

A l'issue de ces épreuves, intervient le classement final. Les propos des membres des deux jurys se rejoignent : classer n'a pas été difficile, les discussions ont surtout concerné les toutes dernières places sur la liste des admis.

« On a un peu calculé des notes, on a regardé, on a fait des réajustements mais à la marge. Le classement n'a pas fait l'objet de discussions extrêmement pointues sur qui on classait 17^{ème} et qui on classait 18^{ème}. Là où il y a eu plus de discussions, c'est sur le thème « qui on élimine ? » parce que parmi les derniers, il y a des nuances et là il y a des discussions du même ordre que tout à l'heure. Là, je me demande s'il n'y a pas eu un vote à ce moment là parce qu'il y a certaines personnes qui voulaient éliminer des candidats et d'autres pas. Oui, sur la queue de classement, là il y a eu des discussions. » (Membre du jury d'agrégation externe)

« Oui. En fait, c'est au cours de la deuxième épreuve mais comme si nous étions à la fin. On se disait pratiquement après chaque candidat « celui-ci, est-ce qu'on l'agrège ou pas ? ». Quand on voyait par exemple, au-delà du quinzième, là il y avait discussion. Et c'est là qu'on a eu des débats. » (Membre du jury d'agrégation interne)

Comme on l'a indiqué plus haut, les discussions reflètent moins des désaccords sur les appréciations portées par les membres du jury (l'un par exemple estimant excellentes les capacités de recherche/d'enseignement d'une personne et l'autre les trouvant insuffisantes) que des cas « limites », des profils atypiques. Ainsi, lors de l'agrégation interne un candidat qui avait eu une attitude provocatrice vis-à-vis de la seule femme siégeant dans le jury et qui a fait une leçon quelque peu extravagante (montant par exemple sur sa chaise) a suscité une discussion lors du classement.

« C'était un débat sur le profil du professeur de gestion. Nous étions quelques-uns à se dire dans le jury qu'on ne peut pas confier, par exemple, des doctorants à ce genre de personne. C'est quelqu'un qui va être très bon pour impressionner des cadres en séminaire, qui va les dynamiser, qui va leur parler du contrôle de la qualité et ils vont tous sortir en ayant envie d'en faire, en ne jurant plus que par la qualité. Il avait des capacités de mobilisation comme on en recherche de la part d'un cadre mais il n'avait pas tout à fait, du point de vue de certains membres du jury, les qualités analytiques, conceptuelles, d'aptitude à la problématisation, qu'on attend d'un futur directeur de recherches. » (Membre du jury d'agrégation interne)

De la même façon, s'est posée la question des candidats très bons sur une dimension mais pas sur l'autre.

Et puis il y a eu des débats sur des candidats qui avaient un très bon dossier et qui avaient une sorte de crispation à la deuxième épreuve, des candidats dont on se disait quand même, est-ce que ce ne sont pas seulement des chercheurs, est-ce qu'ils pourront s'exprimer devant des étudiants, est-ce qu'ils n'ont pas une sorte d'agoraphobie, ce qui est toujours un peu embêtant pour un prof. On avait notamment un candidat qui avait des qualités de chercheur

incontestables, qui a beaucoup publié. Quand il parlait de ses travaux à la première épreuve, il n'y avait pas de problème, il était dans son univers, il maîtrisait parfaitement, c'était un quantitatif, quand il s'agissait de décortiquer un texte comme ça, il était remarquable et puis on s'est aperçu qu'il n'était pas très transversal. Il était confronté à un texte littéraire et il avait des difficultés pour le commenter, il n'était pas non plus très relationnel dans le dialogue et on se demandait si on pouvait en faire un prof. » (Membre du jury d'agrégation interne)

Lors de l'agrégation interne, des discussions similaires ont eu lieu au sujet de candidats ayant obtenu d'excellentes appréciations à l'épreuve sur travaux mais ayant fait des prestations désastreuses ensuite : l'orientation « recherche » du jury a finalement prévalu.

Il semble que lors de l'agrégation interne, le jury ait aussi tenu compte dans son classement des possibles concordances entre le lieu d'habitation du classé et le poste qu'il va prendre. Cela n'a cependant pas évité les problèmes après l'annonce des résultats. Plusieurs personnes ont été offusquées par la manière dont les choses se sont passées entre les candidats reçus pour le choix des postes, et donnent une description assez violente du processus.

« Il y a vraiment des gens qui sont odieux. Il y a des candidats qu'on n'aurait pas dû diplômer parce qu'ils se sont comportés comme des sagouins vis-à-vis des autres. Le classement, c'est le pugilat. Le classement sort et dans le classement, vous avez la personne qui est en poste à X mais il y a trois personnes devant lui. Et bien, dans les trois personnes devant lui, il y a une personne qui a un poste à Y et qui va prendre le poste à X. Et le candidat disant « écoutez, moi j'habite là, ça m'arrangerait », il n'y a rien à faire. On va dire que dans plus de la moitié des cas, il y a effectivement un arrangement entre les candidats mais il y a quelques personnes qui ont été odieuses, c'est-à-dire qu'elles ont vraiment obligé des gens, avec des situations difficiles, soit des enfants malades, handicapés, à déménager de leur région parce qu'ils voulaient absolument le poste dans cette région. » (Membre du jury d'agrégation interne)

Cependant, globalement, au-delà de ces débats et cet incident lors des affectations, les membres des deux jurys sont satisfaits du travail effectué et pensent que leur jury a bien fonctionné. Tous soulignent le rôle positif de leur président et de sa conduite des débats, de ses méthodes de prise de décisions, et décrivent une bonne ambiance et la nature consensuelle de leur fonctionnement. Il est manifeste que les présidents ont un rôle central dans l'organisation et la maîtrise du processus, mais sans que les membres se sentent contraints ou emprisonnés dans des choix. Mais surtout, ils ont le sentiment d'avoir été justes, de ne pas avoir fait de discriminations d'aucun ordre, de ne pas avoir refusé de candidats qui auraient mérité d'être reçus.

Bref, tous présentent l'agrégation comme un processus de sélection neutre, permettant d'identifier les profils recherchés. Sans remettre en cause les propos tenus par les interviewés, nous allons dans la seconde partie montrer que des biais, pas directement liés au déroulement même du jury effectivement, existent cependant.

V.2. Des concours moins neutres qu'il n'y paraît

Comme nous avons essayé de le montrer dans la première partie, le déroulement des deux concours ne laisse pas apparaître de biais particuliers dans le traitement des candidats, si ce n'est la forte importance accordée aux activités scientifiques qui favorise donc un profil de carrière bien identifié.

Plusieurs mécanismes permettent de garantir une certaine impartialité à ces épreuves : le fait que les membres du jury se connaissent peu avant le jury, la détermination a priori de critères communs (voire de grilles de dépouillement assez formalisées), la constitution négociée des listes de sujets ou de textes, le système de double rapporteur, le tirage au sort. Par ailleurs, on retrouve dans le cadre de ces jurys ce que nous avons observé pour les commissions de spécialistes : il y a une certaine publicisation des avis. On lit son rapport, on expose ses arguments, on attribue les rapporteurs en commun, on annonce les critères, etc. Cela rend difficile les arguments servant trop ostensiblement des intérêts particuliers, favorisant ou défavorisant telle ou telle catégorie de candidats, dérogeant aux critères définis en commun. Participer à un jury et émettre des avis, choisir des textes ou des sujets, c'est s'exposer au jugement de ses collègues, se rendre visible, lisible : on peut donc s'attendre à un assez fort auto-contrôle.

« J'ai le sentiment d'avoir appris beaucoup sur mes collègues, en lisant les textes qu'ils avaient choisis. Qu'est-ce qui fait qu'on est professeur et qu'est-ce qui nous marque sur le plan de l'identité. » (Membre du jury d'agrégation interne)

Sans remettre en cause ces conclusions, nous voudrions dans cette deuxième partie mettre deux points en évidence. Tout d'abord, assez spontanément, les interviewés considèrent que l'agrégation externe est antinomique avec des choix familiaux (donc peu favorable aux femmes) et que l'agrégation interne permet de donner une chance aux parcours décalés, notamment pour raisons familiales (donc est favorable aux femmes).

Ensuite, nous reviendrons sur l'importance des connaissances tacites et des réseaux de relations dans ces jurys, sur les conséquences que cela peut avoir, et sur les biais que cela peut finalement entraîner.

V.2.1. L'agrégation externe pour les parcours standard (plutôt pour les hommes) et l'agrégation interne pour les parcours décalés (plutôt pour les femmes)

Le faible nombre de femmes professeurs en gestion est toujours attribué au fait qu'elles passent moins l'agrégation externe que les hommes (même si elles semblent de plus en plus nombreuses à le faire au fil des années, aux dires des personnes interviewées) et non au fait qu'elles sont proportionnellement moins admises que les hommes. Les explications à cette plus faible

représentation des femmes aux concours sont toujours les mêmes qu'il s'agisse de professeurs de sexe féminin ou masculin : les raisons familiales ou les choix personnels.

« Je pense que c'est lié aux raisons habituelles, les mêmes que l'on retrouve dans le privé, c'est l'idée que les femmes ont des charges familiales – les hommes aussi en ont – qu'elles prennent plus au sérieux et qu'elles font passer d'autres considérations avant leur carrière. Comme c'est un concours qui est très exigeant du point de vue investissement, surtout avec des épreuves difficiles qui demandent un investissement personnel lourd, à cet âge ce n'est pas simple pour les femmes de s'inscrire à un concours comme ça. » (Membre du jury d'agrégation externe)

« Oui mais ça se féminise depuis relativement peu de temps, ça fait quinze ans à peu près. Globalement, il y a vingt ans que ça se féminise mais ça se féminise lentement. Et puis, effectivement, les femmes restent souvent au stade de maître de conférences parce que passer une agrégation suppose qu'on est mobile géographiquement et quand vous avez un mari et des enfants, c'est tout de suite beaucoup plus compliqué. Il y a vraiment beaucoup de femmes maître de conférences mais relativement peu de femmes qui postulent pour être professeur des universités. (...) Je pense qu'une des grosses raisons, c'est une raison de mobilité, d'éducation des enfants. C'est vrai qu'aussi, passer le concours d'agrégation, c'est une charge de travail considérable pendant un an. » (Membre du jury d'agrégation interne)

Du coup, il n'est pas rare de présenter l'agrégation interne comme une épreuve pour les femmes puisqu'elle serait favorable à ceux qui n'ont pas eu une carrière type (par exemple qui ne pouvaient pas passer l'agrégation externe parce qu'ils venaient d'une autre discipline), qui ont eu des interruptions dans leur production scientifique (par choix personnel ou par engagement dans des tâches collectives), mais qui ont fait un effort de « rattrapage ».

« Ce concours joue aussi un autre rôle qui parfois peut concerner les femmes en même temps : par exemple, un des mieux classés de la promotion, c'était un garçon qui n'était pas parti en économie ou en gestion. Au début de sa carrière, il est parti en mathématiques appliquées et puis après il est venu à la gestion et il s'est mis à faire de la gestion. Evidemment, il n'a pas passé le concours d'agrégation externe parce que là il n'était encore pas assez performant en gestion et il aurait été regardé comme un matheux qui se trompait d'adresse. Donc quinze ans plus tard, il était devenu recevable et fréquentable en gestion. » (Membre du jury d'agrégation interne)

C'est par conséquent une épreuve où l'on accepte des creux dans le CV du fait d'engagement dans les responsabilités administratives des établissements, mais aussi du fait de choix familiaux.

« Il y avait pas mal de femmes candidates d'ailleurs, si je ne me trompe pas et nous avons admis beaucoup de femmes. Ce n'est pas parce qu'il y avait une femme dans le jury mais tout simplement parce que je crois que le jury d'agrégation interne est un jury qui est utile pour la féminisation de la profession. Souvent, l'agrégation se passe à trente/trente cinq ans, il y a des jeunes femmes qui font autre chose à ce moment-là, elles font des enfants par exemple et ce n'est pas très favorable pour préparer l'agrégation externe. » (Membre du jury d'agrégation interne)

Cette représentation où l'on considère comme « normal » que les femmes remplissent moins facilement les critères requis par l'agrégation externe, peut conduire dans certains cas à considérer que leurs candidatures sont globalement moins bonnes que celles des hommes tout au long de leur carrière, d'où l'étonnement de ce membre du jury devant leur performance.

« Je trouve que c'est normal que le corps professoral soit à l'image du corps des enseignants mais surtout j'ai été très frappé par la performance des femmes dans ce concours. Je m'en suis aperçu. Je ne le savais pas avant de faire passer ce concours, je n'avais pas du tout cette idée

préconçue. Nous nous en sommes aperçus collectivement. » (Membre du jury d'agrégation interne)

Par comparaison, l'agrégation externe est 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. Pour reprendre les propos d'un des interviewés, c'est un concours « pour les mecs ».

« Elle redresse la barre, justement parce que l'âge fait que les femmes ont du temps et peuvent assumer leur retard de carrière. Moi, je trouve que c'est bien pour ça. Vous avez vu la liste des candidats reçus à ce concours, les femmes étaient quand même assez nombreuses. (...) »

Question : Et est-ce que ça signifie, à l'inverse, que l'agrégation externe, ... ?

C'est un concours de mecs. C'est un concours qu'on passe jeune. (...) Vous avez une femme sur deux qui fait un enfant entre le moment où elle est maître de conférences et le moment où elle passe le concours de l'agrégation et ça se joue sur deux à trois ans. Elles sont encore fatiguées parce qu'elles se sont tapées la grande course pour être maître de conférences, la grande course pour la maternité, la crèche, on a encore l'enfant qui est en bas âge avec moins de mobilité, on ne va pas suivre les conférences d'agrégation à Paris. » (Membre du jury d'agrégation interne)

D'une manière générale, on attribue donc le déséquilibre hommes/femmes à des « choix » de carrière différents et non à l'attitude des jurys envers les femmes. Ainsi les interviewés se déclarent très favorables à la présence d'un plus grand nombre de femmes dans les jurys (tout en mentionnant aussitôt que c'est très difficile pour les raisons invoquées plus haut), mais ils estiment que cela n'a pas d'incidence sur le comportement du jury ou sur le comportement des candidats ou des candidates.

« Au niveau du jury, je n'ai jamais ressenti aucun biais ni dans un sens, ni dans l'autre. Pas de biais pro féminin et pas de biais anti féminin. On a pris des jeunes au niveau de leur mérite. » (Membre du jury d'agrégation externe)

Plusieurs éléments viennent cependant nuancer cette dernière affirmation. Tout d'abord, les femmes elles-mêmes disent ne pas se comporter comme leurs collègues masculins.

« Ce n'est pas seulement les femmes. Je pense que quelque part – et là ce que je vais dire est effectivement très sexiste – j'ai un côté maternel. Un candidat qui panique, je n'aime pas ça et je vais l'aider. Un candidat qui arrive complètement terrorisé, je vais vraiment lui poser des questions gentilles parce que je considère qu'on ne peut pas évaluer un candidat qui panique, qui est excellent et il faut le mettre à l'aise pour avoir une idée de ce qu'il est. C'est vrai que je n'aime pas déstabiliser les gens sauf s'ils sont agressifs. Certains vont dire que ça a un côté maternel... J'essaye de donner un égal traitement aux hommes et aux femmes. » (Membre féminin du jury)

Ensuite, l'attitude des candidates vis-à-vis des membres féminins. Si le jury ne modifie pas ses critères et ses préférences parce qu'une femme y siège, les candidates peuvent se sentir plus à l'aise du fait de la présence d'une femme dans le jury.

« Je ne peux pas me mettre à la place des candidats qui ont eu six hommes plus une femme mais je pense que ça peut changer un peu les perceptions puisqu'on sait quand même que c'est un concours qui fonctionne beaucoup sur la reproduction. On recrute un peu le même que soi. Ça peut changer un peu la configuration, l'ambiance générale. Je n'en sais rien, je me mets à la place des candidats. (...) On en a parlé par la suite, elles ont dit qu'elles avaient trouvé ça plutôt positif dans leur représentation, que le corps des professeurs n'est pas seulement

monolithique et composé que d'hommes de 55/60 ans. Moi, ça me semble juste mais de là à ce que ça change la perception du candidat, c'est autre chose. » (Membre féminin du jury)

« Et par rapport à ce qu'on disait au début, le fait qu'il y ait une femme, j'ai été très frappée de ça, une grande majorité de femmes sont venues me voir en me disant 'je tiens à vous remercier, votre simple présence, pour moi c'était vraiment quelque chose de très important qui m'a beaucoup aidée'. J'ai été très surprise de ça. L'idée que la simple présence d'une femme puisse aider des femmes, c'est quelque chose qui ne m'avait pas effleurée. Je crois que c'était important pour les femmes qui souvent ont été très terrorisées, mais les hommes aussi. Il y a une vraie angoisse de candidat. (...) En tout cas, ce sont les discours qu'elles m'ont tenus. Je crois que beaucoup de ces femmes avaient, quelque part, un peu souffert du comportement des hommes dans les universités. Même si je pense qu'aujourd'hui, il y a encore beaucoup de femmes.... C'est un discours qui m'a beaucoup étonnée ayant moi-même beaucoup évolué dans un monde d'hommes. » (Membre féminin du jury)

Enfin, leur présence semble rendre certains propos moins acceptables. Dans le jury interne, un des sept membres a fait à plusieurs reprises des remarques « déplacées » sur des candidates qui ont suscité des réactions du président, et de deux membres du jury (dont la seule femme du groupe). On ne manquera pas cependant de relever toute l'ambiguïté que révèle la citation qui suit. Si elle vise à dénigrer les évaluations sexuées, elle révèle aussi les représentations dominantes (par exemple : il faut une voix grave pour faire cours en amphithéâtre).

« Je crois que ça a un effet négatif dans la mesure où justement il n'y en a qu'une. Ce n'est pas assez. Et je pense que dans ces jurys qui sont encore spécifiquement masculins, le fait d'être une femme... les candidates sont moins bien traitées. Les critères de l'agressivité pédagogique sont assez souvent encore des critères machos et la clarté de l'exposition d'une femme n'est pas la clarté de l'exposition d'un homme. L'énergie n'est pas la même, la voix n'est pas la même, elle ne porte pas de la même façon, il y a des considérations physiques qui obligent à la discrimination positive. On n'est pas toujours capable de faire cette discrimination positive. Moi, j'y fais attention. Je sais qu'un autre membre du jury était très attentif aussi et la femme l'était également. Ça fait trois sur cinq, c'était bien mais je suppose que dans d'autres jurys, ça peut ne pas se passer de la même manière. Une femme qui a une voix moins forte, un peu flûtée, peut passer moins bien et ça s'est produit pour au moins une candidate, qui avait une voix qui était haut perchée et que l'un des membres du jury a classé comme criillante. Ça fait partie du jeu, c'est aussi une évaluation. Face à un public de cent personnes, avec un micro une voix dans les aigus peut être difficile à supporter, il faut être capable de la moduler. Un maître de conférences femme qui a 45 ans et qui n'est pas capable de moduler sa voix qui est un peu dans les aigus et un peu criillante, peut se voir critiquée pour ça. Mais ce n'est pas le lieu, dans un jury d'agrégation, de la critiquer pour ça. On peut lui dire qu'il y a des moyens de moduler sa voix, techniquement mais ce n'est pas, à mon avis, à soulever dans un jury d'agrégation. Avec une autre femme dans le jury, je pense qu'il y aurait eu peut-être plus d'hésitations de la part du membre de jury en question, qui s'est fait cueillir trois fois : la voix, le maquillage, la jupe. Il n'aurait pas fait ça. Il se serait fait rappeler à l'ordre vertement. Là, c'est moi qui suis intervenu. » (Membre du jury d'agrégation interne)

Ainsi, toutes les personnes interviewées se présentent comme de grands défenseurs des femmes et se disent persuadées qu'il faut absolument améliorer la féminisation parmi les professeurs de gestion. Mais simultanément, hommes et femmes, tous restent dans un registre « fataliste » et « naturaliste » que l'on pourrait résumer ainsi : « c'est comme cela car les femmes font des enfants et s'en occupent plus que les hommes ». Il faut donc prévoir des possibilités de revenir dans la course et l'agrégation interne leur semble de ce point de vue un très bon dispositif. Aucun ne se demande en revanche comment éviter que les femmes soient obligées de décrocher quand elles deviennent mères.

V.2.2. Des biais extérieurs au jury, qui interviennent souvent avant les épreuves

D'autres éléments que ceux précédemment annoncés pourraient avoir une incidence sur le fait que les femmes se présentent ou non à l'agrégation, comme sur le fait que certains hommes ne tentent pas ce concours ou bien y échouent.

a) Bien se préparer en mobilisant ses réseaux avant le concours

En particulier, il faut signaler l'importance des connaissances tacites dont il faut disposer pour réussir le concours et acquérir les compétences requises. En effet, les textes précisent peu ce qui est attendu des candidats et c'est essentiellement la transmission orale qui permet de savoir comment faire.

« Personne n'est dans le flou mais tout le monde se renseigne de son côté. Comment on se renseigne ? On va voir les gens qui ont déjà passé le concours. Ça fonctionne comme ça, c'est l'oralité parce que ce que dit le Journal Officiel, c'est très vague, c'est une note résumant les travaux des candidats. » (Membre du jury d'agrégation externe)

Par exemple, la rédaction de la notice présentant les travaux répond à un certain nombre de critères et ceux-ci sont connus des candidats parce que leurs collègues agrégés les leur ont communiqués. On soumet aussi sa notice à des collègues qui font des remarques, des critiques ou des suggestions pour l'améliorer et la rendre plus conforme à ce qui est attendu.

« Ça n'apparaît pas de façon explicite, formalisée dans un document mais on se le dit. On se fait lire ses notes de synthèse à des collègues ou à des profs qui ont déjà passé le concours. Il y a beaucoup d'oralité dans ce concours. L'esprit de la note de synthèse, c'est un peu l'esprit de l'Habilitation à Diriger des Recherches mais c'est raccourci. C'est un document qui fait état des travaux de façon suffisamment problématisée, articulée pour montrer les articulations dans les travaux, la progression, la contribution. » (Membre du jury d'agrégation externe)

« Il n'y a pas de modèle officiel. Si, il y a quand même ce qui paraît au J.O, le dossier à constituer mais sur la partie scientifique, c'est au candidat de se débrouiller pour présenter ses travaux, pour que ce soit compréhensible pour les membres du jury. (...) Ce que vous faites en général quand vous vous présentez à l'agrégation, si vous êtes un candidat sérieux, vous faites relire votre notice et vous demandez des conseils à des gens expérimentés qui ont été eux-mêmes dans des jurys. Un concours, ça se prépare. » (Membre du jury d'agrégation interne)

Pour les autres épreuves, il en va de même. On attend des candidats qu'ils sachent ce qui est attendu et qu'ils aient répété auprès de leurs collègues agrégés.

« Moi, ça m'a été demandé pour l'agrégation externe mais j'ai eu souvent des jeunes candidats à l'agrégation externe qui m'ont demandé de leur faire faire des leçons blanches. Il y en a même qui m'ont demandé de leur faire des cours. J'ai même reçu quelques jeunes professeurs qui voulaient passer l'agrégation externe du supérieur, qui sont venus me voir en me disant 'est-ce que vous pourriez nous faire un cours dans votre spécialité, on est une équipe'. Ils constituent des écuries, ils étaient une quinzaine et ils sont venus m'écouter pendant six heures. J'ai fait six heures de cours sur un sujet pointu et qu'ils connaissaient mal. » (Membre du jury d'agrégation interne)

« Dix minutes d'introduction, dix à douze minutes, première partie, huit minutes la deuxième partie, courte conclusion. Total trente minutes. Voilà le calibrage général. On se transmet ça de génération en génération. Et les gens s'entraînent autour de ça, ils vont passer des leçons. Ça

fait partie de la tradition que les gens s'entraînent pour le concours. » (Membre du jury d'agrégation externe)

Pour certains interviewés, cette préparation joue un rôle fondamental et fait la différence entre les candidats. Mais tous les candidats n'ont pas les mêmes réseaux et les mêmes soutiens institutionnels.

« Je pense qu'effectivement, on voit les candidats qui sont bien préparés et ceux qui ne sont pas bien préparés. Là aussi, il y a une vraie différence, ceux qui ont bien travaillé les dossiers, les sujets, ceux qui sont entraînés et ceux qui ne le sont pas. (...) Oui, bien sûr, ils se font aider énormément. Dans les facs un petit peu organisées, il y a beaucoup d'aide des collègues qui ont fait cette épreuve. Les dossiers d'HDR et les dossiers d'agrégation circulent. On fait préparer des soutenances. La plupart des candidats qui arrivaient avaient déjà pré-soutenu devant leurs collègues d'université. Ils sont préparés par les collègues. Plus les collègues ont été proches des jurys d'agrégation, ont fait partie du jury d'agrégation et plus la préparation est pertinente. C'est sûr que pour quelqu'un qui est isolé, c'est plus difficile pour lui. Quelqu'un qui n'est pas très ancré dans une université, qui viendrait du monde extérieur, etc., c'est beaucoup plus dur. » (Membre du jury d'agrégation interne)

L'inscription des candidats 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 (qui est 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 préparer le concours) sont autant d'éléments qui vont faciliter ou non la préparation du candidat. Ces atouts sont-ils plus difficiles à réunir pour les femmes que pour les hommes ? La question mérite d'être posée, notamment en ce qui concerne l'accès aux bons réseaux ou l'attribution de tâches différentes selon le genre au sein des départements.

b) Les effets de connaissance et de réputation

Enfin, si les jurys essaient de neutraliser les effets d'interconnaissance (par exemple en évitant d'attribuer à un candidat un rapporteur de son université), ceux-ci semblent malgré tout jouer un certain rôle. Les membres du jury n'estiment pas indifférent d'avoir son directeur de thèse parmi les examinateurs.

Question : Le fait d'avoir son directeur de thèse ou quelqu'un de proche dans le jury, peut-il jouer en faveur du candidat ?

En réalité, oui. Encore que ça dépend... Si c'est un bon candidat, oui mais si c'est un mauvais candidat, je ne crois pas. Si c'est un bon candidat, les autres membres du jury, implicitement ils ont tendance à en tenir compte sauf s'il y a une hostilité. Globalement, je pense que si on faisait une statistique sur l'ensemble des concours, le fait d'être le candidat d'un membre du jury, ça l'aide. Cela ne veut pas dire que c'est une politique délibérée mais je pense plutôt que c'est un effet. » (Membre du jury d'agrégation interne)

Plus largement, « être connu » a une certaine influence. Les appréciations que peuvent échanger ceux qui ont fait passer des leçons et leur réputation personnelle respective peuvent contribuer à faire « connaître » certains candidats plutôt que d'autres.

« Formellement, il y a des dispositifs qui sont pris pour introduire le plus de neutralité possible. Je vous dis formellement parce que après il est devenu difficile de... (...) J'avais mon directeur de thèse dans le jury. D'ailleurs, c'est pour ça que je suis agrégé sinon jamais je ne l'aurais pas été (rires...). C'était une boutade ! C'était ironique ! C'est souvent le cas, ce type de phénomène se reproduit inévitablement. (...) C'est vrai que quand vous avez quelqu'un d'un peu plus proche de vous dans le jury qui vous connaît un peu mieux, il aura tendance quand même, au moment des discussions, à mettre en évidence des facteurs explicatifs ou des éléments d'éclairage, qui vont faire que vous serez sauvé ou avantagé peut-être dans un jury et vous ne l'auriez pas été dans un autre. » (Membre du jury d'agrégation externe)

Il n'y a pas a priori de raisons que les jeunes femmes maîtres de conférence aient un moins bon accès « aux ténors » de la discipline, même si il faudrait bien sûr le vérifier, mais on peut se demander dans quelle mesure les représentations sexuées des concours d'agrégation que nous avons exposées plus haut n'interviennent pas aussi inconsciemment dans les jugements que porteront les agrégés sur les leçons d'entraînement des hommes et des femmes, sur leur investissement dans la préparation de candidats « conformes aux attentes » plutôt que de candidates « qui auront une deuxième chance ».

En conclusion...

Comme pour les commissions de spécialistes, les concours d'agrégation comprennent de nombreux mécanismes (apparemment efficaces) qui permettent de garantir une certaine neutralité des épreuves. Toutefois, nous avons vu que deux mécanismes interviennent et contrarient ces dispositifs de neutralisation.

D'une part, la représentation dominante qui prévaut d'une agrégation interne qui permet aux femmes de rattraper le handicap que constituent leurs obligations familiales pour le passage de l'agrégation externe, représentation qui se voit renforcée (confortée ?) par la progression de la représentation des femmes parmi les reçus à ce concours (elles étaient 2 sur 18 reçus en 1999, 6 sur 19 en 2003 et 2 sur 5 en 2005). Par comparaison (mais il faudrait disposer de la composition sexuée des candidats pour pouvoir aller plus loin), les femmes sont moins bien représentées parmi les reçus au concours externe (elles étaient 4 sur 17 reçus en 2001, 9 sur 33 en 2003).

D'autre part, il faut souligner l'importance de ce qui se passe au préalable, de la préparation et de la construction des réputations avant le concours. On peut se demander si lors de cette phase, les femmes sont autant poussées, encouragées, et soutenues que leurs collègues masculins et si elles ont un accès identique aux réseaux et surtout aux membres les plus influents du réseau. Dans cette épreuve l'importance du « coaching » ou du « mentoring » semble aussi grande que pour les carrières en entreprises. Or plusieurs travaux (Schor, 1997 ; Ragings et al. 1998) ont établi que dans le secteur productif, les femmes ont moins accès aux réseaux. On peut aussi s'interroger sur leur disponibilité à être « entraînées » pour l'agrégation, notamment quand elles sont en poste dans des villes

éloignées²⁶ des centres où se trouvent les professeurs qui font des « leçons ». Cela implique de nombreux déplacements, à financer par soi-même, sur une journée ou plus quand il s'agit de préparer l'épreuve de 8 heures. Or cet investissement relationnel est au moins aussi important que le travail de « révisions », car il permet de se faire connaître, de montrer qu'on est motivé, mais aussi de faire savoir qu'on est « à la hauteur » du « corps » des professeurs agrégés de gestion.

²⁶ Il serait intéressant de regarder dans quels départements sont recrutées les jeunes femmes maîtres de conférences et si elles ont autant accès aux centres prestigieux que les hommes. Une étude menée sur les universitaires américains (Long., Allison. and McGinnis, 1993) montrent en effet que le déficit de publications des femmes peut être expliqué par le fait qu'elles sont moins souvent que les hommes recrutées dans les départements prestigieux alors que la corrélation entre le fait de publier dans les meilleures revues et la réputation du département d'origine est positive.

CONCLUSION GENERALE

L'objectif de cette étude des commissions de spécialistes et des jurys d'agrégation était double. Il s'agissait d'une part d'évaluer dans quelle mesure les modes de fonctionnement de ces instances avaient un caractère discriminatoire et d'autre part d'observer si les pratiques, préférences et critères des hommes et des femmes étaient différents.

Nous avons dû très vite abandonner le second objectif, aucune différence n'apparaissant entre les hommes et les femmes quant à leur manière de traiter les dossiers ou quant aux profils de candidats qu'ils ou elles recherchaient ou valorisaient. Les lignes de désaccord qui peuvent émerger ne sont pas sexuées mais liées à des clivages propres à chaque discipline : ainsi certains ou certaines accorderont beaucoup d'importance à la recherche et d'autres exigeront que de bons résultats scientifiques aillent de pair avec des qualités pédagogiques ; certains ou certaines préféreront en gestion un collègue qui a un passé en entreprise alors que d'autres privilégieront des profils purement académiques, mais aucun lien clair ne peut être établi entre ces orientations et le genre de la personne interviewée.

Des instances de recrutement qui ne sont pas directement discriminatoires...

Sur le premier objectif, la principale conclusion qui ressort de cette étude des commissions de spécialistes et des jurys d'agrégation est que les procédures d'accès la maîtrise de conférences et le passage au professorat ne sont pas directement discriminatoires. Elles possèdent même plusieurs traits qui rendent difficile l'expression de pratiques directement défavorables aux femmes ou laissant la possibilité à des attitudes discriminatoires de s'exprimer.

Parmi les garde-fous que nous avons pu identifier, plusieurs sont communs à toutes les procédures. On peut notamment citer les suivants :

- la présence de femmes dans les commissions et les jurys : on a constaté à plusieurs reprises que leur participation limitait la tenue de propos sexistes car elles n'hésitent pas à prendre la parole quand un membre de la commission utilise des arguments qui ne devraient pas intervenir dans l'exercice du jugement scientifique ou pédagogique ;
- le caractère « public » de plusieurs étapes de la procédure qui place les membres des commissions ou jurys sous le regard des autres membres, ou le travail de la commission ou des jurys sous le regard de l'ensemble de la communauté scientifique²⁷. Des décisions ouvertement discriminatoires supposeraient par conséquent une forte collusion entre les

²⁷ La polémique qui s'est développée autour du jury de l'agrégation externe **d'économie en 2004** montre que cela ne suffit ni à lever tous les soupçons, ni à empêcher toute discrimination (idéologique, politique, sexuée...). Mais le risque de la controverse existe... et il est directement lié à la publicité des résultats.

membres de la commission, voire une attitude complaisante de la part des membres du département ;

- les efforts de formalisation des procédures (du moins en gestion et en biologie) qui contraignent à trouver des accords sur les critères et accroissent la transparence. La mise à plat dans des tableaux des informations contenues dans les dossiers (nombre d'articles publiés, qualité des revues de publication, régularité de l'activité scientifique etc.) permet aussi de rendre plus visibles (et donc moins fréquents) des avis non fondés ou à l'inverse permet de s'appuyer sur des éléments chiffrés que chacun a sous les yeux pour défendre un dossier.

Des trajectoires différenciées qui se jouent avant l'épreuve du passage au professorat

Pour les maîtres de conférences, cette absence de discrimination directe est visible dans les recrutements (au moins en nombre) : les femmes, même dans les disciplines scientifiques, ont accès aux postes de maîtres de conférences à peu près à égalité avec les hommes²⁸. Pourtant le pourcentage de femmes professeurs reste faible, alors que les travaux menés sur les commissions de spécialistes ou les jurys d'agrégation ne permettent pas de mettre en évidence des biais sexuels directs dans leur mode de fonctionnement. Nous avons donc à plusieurs reprises fait l'hypothèse que ce déséquilibre de l'accès au professorat se joue dans la phase qui suit le recrutement comme maître de conférences. Plusieurs pistes explicatives devront être explorées par des entretiens biographiques ou des analyses économétriques des carrières pour tenter de comprendre ce qui se produit au cours du début de carrière. Elles peuvent être organisées autour de deux grandes catégories : les pistes exogènes et endogènes.

Les premières renvoient à tous les mécanismes extérieurs au système universitaire qui viennent peser sur les carrières des femmes. Parmi ceux-ci, il y a des facteurs sociétaux comme le déséquilibre persistant entre les hommes et les femmes dans la prise en charge des tâches domestiques et familiales, mais aussi des facteurs de socialisation qui construiraient différemment les identités et les préférences des hommes et des femmes et expliqueraient le rapport plus ou moins carriériste des uns et des autres.

Ainsi, les raisons familiales ou personnelles, par choix ou par obligation, sont presque systématiquement évoquées comme LA cause principale de la plus faible représentation des femmes parmi les professeurs. On a vu pour l'agrégation à quel point les membres des jurys estimaient que l'agrégation externe ne « convient pas aux femmes » parce qu'elle se passe à un moment où celles-ci

²⁸ Les statistiques disponibles sur le site du Ministère de l'Éducation Nationale ne donnent des informations sexuées sur les recrutements qu'en 2004. Il apparaît alors que parmi les maîtres de conférences recrutés, 41,1% sont des femmes (50% en gestion, 47% en histoire, 53,5% dans le groupe 10 (sections de biologie). Mais pour les professeurs, la moyenne est de 25% de femmes recrutées (25 en histoire, 31,5% en groupe 10). Malheureusement, on ne connaît pas les pourcentages de femmes et d'hommes candidats à ces concours.

fondent une famille²⁹. Mais les explications fournies par les autres disciplines sont assez semblables : le métier d'enseignant-chercheur suppose des investissements qui ne sont pas compatibles avec les contraintes familiales des femmes. Cette explication est fortement soutenue par les discours que tiennent les femmes qui ne sont pas passées professeurs : beaucoup mettent en avant le fait qu'elles ont des enfants, mais surtout l'activité professionnelle de leur mari et leur refus d'envisager une mobilité alors que leur conjoint ne pourrait les suivre. Ce type d'explications est beaucoup plus rare chez les hommes restés maîtres de conférences : autant d'éléments qu'il faudra vérifier de manière plus systématique par des entretiens biographiques.

Si ces deux explications se retrouvent avec la même régularité dans les trois disciplines, il existe en revanche de légères variations sur les représentations qui prévalent dans les différentes disciplines quant au caractère sexué du travail universitaire. Du côté de la biologie, ce sont surtout le travail de recherche et les contraintes de disponibilité et de présence qu'imposent les expérimentations qui conduisent certains ou certaines à considérer que la recherche à haut niveau en biologie n'est pas très compatible avec l'éducation de jeunes enfants quand on est une femme. En gestion, l'agrégation externe par le rythme de travail qu'elle impose et surtout par la mobilité géographique non contrôlée qu'elle entraîne est considérée comme un obstacle majeur pour les femmes d'autant qu'elle se passe à un moment où celles-ci fondent une famille.

Les secondes, endogènes, sont au contraire directement liées au fonctionnement des institutions universitaires et amènent à s'intéresser à la répartition du travail dans les départements, à l'attribution des fonctions d'encadrement (responsable de projet, chef d'équipe, etc.), aux politiques des départements en matière de gestion de la carrière de leurs jeunes maîtres de conférences, au rapport entre les spécialités au sein de chaque discipline, etc. Il semble en effet que l'on puisse parler d'une répartition sexuée des tâches dans les départements. Les femmes assureraient plus de tâches administratives que les hommes (auxquels reviendraient en revanche les responsabilités administratives) et s'investiraient plus dans l'enseignement. Cette répartition sexuée est aussi très nette entre les spécialités en gestion (ce que l'on pourrait résumer sommairement par la finance et la stratégie aux hommes, et le marketing et les ressources humaines aux femmes) qui correspond de plus à une hiérarchie interne à la discipline.

On peut aussi s'interroger sur le différentiel du calcul coût/rétribution entre les hommes et les femmes. Celui-ci ne peut s'apprécier qu'en prenant en compte la situation des conjoints. Si, comme dans l'ensemble de la population française, les enseignants du supérieur ont, plus que les enseignantes, des conjointes qui ne travaillent pas ou qui occupent des positions moins importantes ou moins rémunératrices, le gain à attendre du passage au professorat est plus élevé pour eux que pour les enseignantes et les coûts en revanche moins conséquents. Une rétribution plus marquée du passage au professorat pourrait donc modifier la structure d'incitation actuelle qui, nous l'avons vu, est faible.

²⁹ 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.

Des discriminations indirectes tenaces

Toutefois, sans nier l'importance de ces mécanismes exogènes ou endogènes, il faut rappeler que nous avons également rencontré des formes de discrimination indirectes, c'est-à-dire des mécanismes qui créent des biais sexués, à l'insu de ceux qui les utilisent.

Un premier type de biais est lié aux critères à remplir pour devenir professeur. S'ils sont appliqués de manière identique aux hommes et aux femmes qui se présentent, ils renvoient à des exigences qui sont plus difficiles à réunir 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. sont autant d'exigences, qui sont certes objectives, mais cependant plus difficiles à remplir pour des femmes que pour des hommes.

Un second type de biais est lié à l'insertion dans les réseaux et en particulier dans ceux qui permettent d'être repérée et d'être sollicitée pour un recrutement sur un poste de professeur, puisque nous avons vu que la pénurie de « bons » candidats conduisait les départements à mobiliser leurs réseaux d'interconnaissance pour attirer des candidats qui les intéressent.

Agir sur ces discriminations indirectes n'est pas simple. D'un côté en effet, l'appartenance à un réseau ne se décrète pas : au mieux peut-on constituer des réseaux supplémentaires, parallèles à ceux qui existent déjà. De l'autre, modifier les critères de recrutement ne s'impose pas et paraît d'autant plus difficile que les marchés du travail universitaires s'internationalisent et que cela se traduit par une certaine standardisation des normes et un recentrage sur les critères les plus objectifs (qui permettent un minimum de comparaison entre des candidats venant d'horizons différents).

LES CARRIERES DES CHERCHEURS DE L'INRA

ANALYSE ET INTERPRETATIONS

INTRODUCTION ET RESUME

L'objectif du projet est de déterminer les ressorts de la carrière des chercheurs et chercheuses, d'identifier les blocages éventuels dont les femmes seraient plus spécifiquement victimes par rapport à leurs collègues masculins afin de proposer des mesures correctives des dysfonctionnements éventuels.

Ce projet se focalise sur le passage de chargé(e) à directeur(e) de recherche. Pour mener des analyses comparables avec le CNRS et l'enseignement supérieur, nous avons choisi de nous concentrer sur les disciplines liées à la biologie.

L'analyse des carrières est conduite d'un double point de vue, à la fois organisationnel et individuel. Nous faisons en effet l'hypothèse que les carrières résultent d'une interaction entre des « choix » personnels et des données d'organisation plus ou moins connues et maîtrisées. Cette perspective nous a conduits à articuler une approche qualitative et une analyse quantitative de données statistiques. Ainsi, la recherche est constituée de deux grands volets :

- d'une part une étude des profils de carrières des hommes et des femmes à partir d'une analyse économétrique sur les caractéristiques respectives des hommes et des femmes (publications, âge, etc.) ;
- d'autre part, une analyse relative aux motivations et aux « choix » individuels sexués sur la base d'entretiens semi-directifs réalisés auprès d'un échantillon caractéristique de chercheurs.

Dans un premier temps, nous restituerons les résultats bruts de l'analyse économétrique. Ils seront ensuite discutés à la lumière des données qualitatives collectées lors des entretiens. En particulier, nous avons pu identifier deux points clés dans les parcours des chercheurs : l'entrée à l'INRA et le passage au niveau de directeur de recherche. Le deuxième chapitre du présent rapport est ainsi consacré au moment clé de l'entrée dans la carrière et à l'INRA. Ensuite, nous nous interrogerons sur les aspects organisationnels des déterminants de la carrière, avant d'analyser de quelle manière les individus réalisent des arbitrages entre différents types de contraintes, tant organisationnelles que personnelles. En particulier nous verrons de quelle manière ces arbitrages se différencient selon les hommes et les femmes et comment ils influencent leur parcours de carrière respectifs. Enfin, dans un dernier chapitre, nous proposerons quelques pistes de réflexion susceptibles d'améliorer la situation des femmes.

CHAPITRE 1 : PANORAMA DES CARRIERES A L'INRA

1. Considérations méthodologiques

Avant de présenter plus en détail les résultats des différentes analyses que nous avons menées, il convient d'explicitier l'origine des sources utilisées, tant quantitatives que qualitatives.

C'est pourquoi nous présenterons la manière dont a été construit l'échantillon statistique avant de préciser les caractéristiques des personnes que nous avons interrogées.

1. 1. Construction de l'échantillon

En 2002, l'INRA a donné son accord pour participer à l'étude sur les carrières respectives des hommes et des femmes, avec une comparaison entre l'INRA et l'enseignement supérieur. Cette étude se concentre sur l'étude des passages CR/DR. Nous avons choisi de nous focaliser sur les carrières des agents des départements suivants :

Biologie végétale	Effectifs : 82
Microbiologie	Effectifs : 69
Nutrition, alimentation et santé animale	Effectifs : 117
Santé des plantes	Effectifs : 238
Technologie des PV	Effectifs : 126

Ces différents départements sont directement comparables en termes de disciplines à des sections du CNU. A notre demande, la DRH de l'INRA nous a transmis, mi 2003, un fichier Access retraçant les carrières de 632 agents INRA. Après un premier tri, seuls 605 agents sont conservés. Les 27 agents que nous avons éliminés sont soit non titulaires (statut ASC, soit partis en retraite). À partir de cette liste, nous avons complété les renseignements individuels administratifs de la base DRH/INRA en appareillant avec la base ISI-publications et PUBINRA pour retracer l'activité scientifique des agents telle qu'elle ressort au travers des publications. Un dépouillement systématique des CVs joints aux dossiers de commissions scientifiques spécialisées (CSS) a été réalisé pour mettre à jour et analyser les dimensions scientifiques autres que les publications.

Les CSS concernées sont les suivantes

Tableau 13 : Liste des CSS concernées

CSS	Total
Biologie des Populations et des écosystèmes	84
Biochimie de la Transformation des Produits	87
Biologie Végétales	81
Gestion de la recherche	15
Interactions Hôtes Agresseurs Symbiotes et Commensaux	98
Microbiologie et Procédés de la Transformation des Produits	75
Nutrition Santé Alimentation	104
Production Animale	25
Autres	63
Total	632

Grâce à l'appariement des trois sources, nous disposons d'informations sur :

- le statut de l'individu à l'INRA : grade (CR, DR), date de passage et donc durée de passage

Des caractéristiques individuelles : sexe, statut marital, issu d'une grande école, titulaire d'une HDR

- des informations sur la mobilité (avant et après l'entrée à l'INRA, géographique et institutionnelle, selon le type –mise en disponibilité, post-doctorat...)
- des informations sur les publications provenant de deux sources : l'INRA et le SCI. On dispose non seulement du nombre de publications mais aussi de leur facteur d'impact.
- des informations sur les actions de valorisation : dépôt de brevet, création d'entreprise, enseignement en 3^{ème} cycle, encadrement de thèse, participation à des comités éditoriaux, activités d'arbitres (*referees*)...
- des informations relatives aux tâches administratives : responsabilités au sein du laboratoire, animation de réseaux...

1.2. La construction de la base pour les analyses économétriques

Le tableau 14 recense l'ensemble des variables disponibles :

Tableau 14 : Liste des variables disponibles

Nom des variables	Signification
FEM	Être une femme
MARIE	Être marié
NBENF	Nombre d'enfants
GDE_ECOLE	Être diplômé d'une grande école (ENS, Ecole d'ingénieurs, etc.)
HDR	Être titulaire d'une habilitation à diriger les recherches
CENS	Être passé DR (variable de censure)
DUREE	Durée de passage (ne tenant pas compte de la censure)
DUREE1	Durée de passage pour ceux passant DR
ANCIEN	Ancienneté dans autre état que DR (pour ceux ne passant pas DR)
ENTREE	Date d'entrée à l'INRA
MOBETR	Nombre de mois passés à l'étranger (après recrutement INRA)
MOBINST	Nombre de mois passés dans une autre institution (après recrutement INRA)
NDISPO	Nombre de mois passés en disponibilité (après recrutement INRA)
POSTDOC_M	Nombre de mois passés en post-doctorat
MOBETR_AV	Nombre de mois passés à l'étranger (avant recrutement INRA)
MOBINST_AV	Nombre de mois passés dans une autre institution (avant recrutement INRA)
NDISPO_AV	Nombre de mois passés en disponibilité (avant recrutement INRA)
BREVET	Avoir déposé un brevet
ENSEIG3	Avoir enseigné en 3ème cycle
EXPERTY	Avoir mené des activités d'expertise
NBPUB_SCI	Nombre de publications recensées par SCI
IF_SCI	Somme (Nombre de publications recensées par SCI*Facteur d'impact)
NBPUB_INRA	Nombre de publications recensées par INRA
IF_PUBINRA	Somme (Nombre de publications recensées par INRA*Facteur d'impact)
NCOMEDIT	Nombre de revues dans lesquelles l'individu appartient au comité éditorial
NRAPPORT	Nombre de revues pour lesquelles l'individu est rapporteur
NPROJ	Nombre de participations à des projets
NPROJCOORD	Nombre de fois où l'individu est coordonnateur d'un projet
ANRES	Être animateur d'un réseau français ou international
BOSS	Être chef d'équipe, directeur d'unité, chef de département ou adjoint au chef de département
CONSEIL	Être membre du conseil de centre, du conseil scientifique de département, d'un conseil d'entreprise, du CNU ou d'une commission de spécialiste

Les informations sont collectées jusqu'à la date de passage au grade DR ou, lorsque ce passage n'a pas lieu, jusqu'en 2002.

Malgré la richesse de la base de données initiale, plusieurs problèmes se posent :

- pour certaines données, il n'a pas été possible de retracer une temporalité. C'est le cas des activités de valorisation et administratives, du statut marital et du nombre d'enfants. Ces données retracent donc les activités déclarées par les chercheurs jusqu'en 2002, peu importe qu'ils soient passés DR avant. Sachant que nous souhaitons étudier les déterminants de l'accès au grade DR (ou de la durée d'accès), cette absence de temporalité va générer des erreurs de mesure qui risquent fort de biaiser les résultats des études tant statistiques qu'économétriques.

- Comme dans quasiment toute base de données, se pose aussi un problème de manque d'informations pour certaines données. Ce problème de données manquantes concerne exactement les mêmes variables que le problème précédent : activités administratives (354 individus renseignés), activités de valorisation (431 observations), statut marital (254 observations) et nombre d'enfants (231 observations). Ces données manquantes vont avoir pour conséquence de réduire considérablement l'échantillon d'analyse (puisque cette analyse se fait uniquement pour les individus dont on dispose de toutes les informations). L'échantillon cylindré alors obtenu compte 57 individus au lieu des 605 de départ. Outre l'étroitesse de l'échantillon alors obtenu, il faut noter que les 57 individus ne sont pas représentatifs des 605 individus. Compte tenu de ces deux contraintes, nous n'avons pas exploité dans la suite du travail ces variables à problèmes.
- Les variables décrivant la mobilité des chercheurs avant le recrutement (POSTDOC, MOBETR_AV, MOBINST_AV) et après le recrutement (MOBETR, MOBINST) révèlent que peu de mobilités sont observées et que ces mobilités sont fortement liées : les individus mobiles le sont à la fois avant et après le recrutement. Afin d'éviter des biais de multicollinéarité, nous avons opéré deux choix :
- Les mobilités après le recrutement ont été regroupées en une seule variable, notée MOB_APR
- Pour saisir la mobilité pré-recrutement, nous n'intégrerons que la variable POSTDOC, qui peut être une mobilité institutionnelle et/ou une mobilité à l'étranger
- Le dernier problème rend compte que certaines caractéristiques ne sont détenues que par un très petit nombre d'individus : le nombre de mois de mise à disponibilité avant et après l'entrée à l'INRA (DISPO_AV et DISPO) qui ne sont différents de zéro que pour respectivement un et quatre individus. Cette information ne sera donc pas exploitée.

La base de données de départ est donc constituée de 605 individus. Parmi ces individus, 394 sont CR, 190 sont passés DR et 21 ont été recrutés directement DR. Ces 21 individus passés directement DR sont sûrement intéressants pour l'analyse mais présentent des caractéristiques fondamentalement différentes des autres individus passés DR, mais aussi des CR, comme en témoigne le tableau 15.

Tableau 15 : Caractéristiques moyennes des individus selon leur statut de passage

	Non passage (CR)	Passage direct DR	Passage CR-DR
FEM	47%	19%	18%
GDE_ECOLE	16%	5%	45%
HDR	9%	9%	16%
ENTREE	1989	1990	1976
POSTDOC_M	0,32	0,48	0,13
MOBETR_AV	0,40	2,09	0,43
MOBINST_AV	0,28	2,14	0,24
NPROJET	1,09	0,90	1,47
NPROJCOORD	0,37	0,33	0,62
IF_SCI	22,60	4,91	15,04

Cette analyse statistique nous montre que les accès directs au grade de DR datent plutôt des années 90 et concernent des individus, très majoritairement des hommes (17 hommes contre 4 femmes), particulièrement mobiles avant leur entrée, qui coordonnent des projets mais publient moins. Ces accédants directs ont bien entendu aussi comme caractéristiques d'avoir une durée de passage du grade CR au grade DR égale à zéro. Sachant que, pour l'instant, ce sont les passages CR-DR qui nous intéressent, nous allons laisser de côté les 21 accédants directs (qui pourront cependant être étudiés séparément). Notre base de données de travail passe donc de 605 à 584 observations.

Enfin, ont été retirés les individus qui constituent des points aberrants. Compte tenu des différentes contraintes sur les données et suite aux différentes analyses statistiques menées ici, nous avons décidé de mener les analyses économétriques sur l'échantillon réduit à 583 individus. Le tableau 16 donné ci-dessous rend compte des statistiques descriptives concernant le passage dans l'échantillon global et dans l'échantillon de travail.

Tableau 16 : Comparatif des caractéristiques moyennes dans l'échantillon complet et dans l'échantillon de travail

	Base initiale	Base de travail
Nombre d'individus	605	583
% de femmes	36,9%	37,4%
% de DR	31,4%	32,4%
% de femmes parmi les DR	5,6%	5,7%
Durée d'accès (DR)	128,4 mois	127,3 mois
Ancienneté (CR)	114,7 mois	121 mois

Sachant que les caractéristiques moyennes sont proches mais pas parfaitement égales, notre échantillon de travail n'est pas représentatif de l'échantillon complet. Nous ne pourrions donc pas faire d'inférence statistique. Par contre, notre échantillon de travail permet d'étudier sans risque de biais les transitions du statut de CR au statut de DR (alors que l'échantillon complet inclut les passages directs au grade de DR).

1.3. Caractéristiques des personnes interviewées

Afin d'obtenir une homogénéité la plus grande possible de l'environnement et limiter les effets dus à l'hétérogénéité des laboratoires, nous avons choisi de concentrer nos entretiens sur trois centres INRA. Les unités de taille moyenne ont été privilégiées pour identifier, au sein d'une même entité, différents profils :

- Directeur de recherche, homme et femme qui ont connu une carrière rapide ;
- Directeur de recherche, homme et femme qui ont connu une carrière plus lente ;
- Chargés de recherche, homme et femme, qui ne sont pas passés DR ;
- Des chargé(e)s de recherche recruté(e)s récemment pour percevoir une évolution éventuelle dans la manière dont la carrière est considérée.

Le tableau 17 indique les cinq unités dans lesquelles des interviews ont été réalisées, le parcours des individus interviewés, reconstitué à partir des informations de la DRH, ainsi que le département d'appartenance.

Tableau 17 : Les laboratoires dans lesquels les interviews sont réalisées

Unité	Historique	Grade	Age	Date entrée INRA	Date entrée grade	Sexe
A	88-DR2 / 99-DR1	DR1	52	1977	1999	H
	97-DR2-non admissible / 98-DR2-non admissible	DR2	46	1979	2000	F
	90-CR2 / 94-95 CR1-non reçu / 96-CR1	CR1	42	1990	1990	H
	00-CR2	CR2	29	2000	2000	F
	McF détachée. Pas de carrière à l'INRA	CR1	45			F
B	87-CR2 / 91-CR1 / 95-96- DR2-non admissible	DR2	47	1987	2000	H
	CR1 pas de présentation	CR1	46	1980	1985	H
C	87-CR2 / 91-CR1 / 00-DR2-admissible	CR1	45	1987	1991	H
	90-DR2	DR2	52	1976	1990	H
	92-CR2 / 96-CR1	CR1	38	1992	19-96	H
	00-CR2	CR2	32	2000	2000	H
D	93-CR2 / 97-CR1-np / 98-99 CR1-non reçu	CR1	38	1993	2000	F
	93-DR2	DR2	44	1983	1993	F
	95-CR2 / 97-titularise / 99-CR1	CR1	41	1995	1999	F
	97-DR2-non admissible	CR1	47	1983	1984	F
E	90-CR2 / 94-CR1 / 98-99 DR2-admissible	DR2	39	1990	2002	H
	Pas de présentation DR	CR1	56	1970	1984	H
	87-CR2 / 91-CR1	CR1	45	1987	1991	F

Le tableau 18, pour chaque unité, présente les caractéristiques principales des personnes qui ont été interviewées (I) par rapport aux chercheurs que nous n'avons pas interrogés dans leur unité (NI). Nous avons retenu les critères de parité H/F, de date d'entrée à l'INRA, la proportion de CR et DR, le pourcentage de passage DR dans la période analysée et l'âge moyen (qui ne figure pas dans le tableau). Notons enfin que les unités analysées sont des unités au sein de centres INRA importants. Elles connaissent les tumultes des unités de recherche, restructuration, évolution des thématiques, crises liées aux reconfigurations, aux changements de direction ou aux fortunes diverses des thématiques scientifiques.

Tableau 18 : Les personnes interviewées comparées aux autres personnes non interrogées

Unité	I		NI		I		NI		I		NI		I		NI		I		NI	
	Total		Date entrée INRA		H	F	H	F	CR	Passage	CR	DR	passage	CR	DR	CR	DR	CR	DR	
A	5	6	1990	1991	5	6	2	3	2	4	3	2	5		1	3	2	5	1	
B	2	10	1984	1982	2	10	2		6	4	1	1	6		4	1	1	6	4	
C	4	9	1989	1990	4	9	4		6	3	3	1	7		2	3	1	7	2	
D	4	18	1989	1986	4	18		4	9	9	2	1	11		7	3	1	11	7	
E	3	21	1982	1983	3	21	2	1	13	8	2	1	12	1	8	2	1	12	9	
Total	18	64	1987	1985	18	64	10	8	36	28	12	6	41	1	22	12	6	41	23	

2. Une analyse statistique de la base de travail

Notre échantillon de travail comporte 583 individus dont :

218 femmes

189 DR

33 femmes passées DR

Le tableau 19 fournit les caractéristiques moyennes pour l'échantillon, les DR, les CR, les femmes, les hommes, les femmes DR et CR et les hommes DR et CR.

Tableau 19 : Statistiques descriptives de la base de travail

Variables	Echantillon	Femme	Homme	DR	Femmes CR	Hommes CR	Femmes DR	Hommes DR
FEM	37.4%	-	-	17.4%	-	-	-	-
GDE_ECOLE	25.6%	17.4%	30.4%	45%	14.6%	33.3%	17.7%	47.4%
HDR	11.1%	10.6%	11.5%	16.4%	4.3%	45.4%	12.4%	10.3%
POSTDOC	14.2%	17.0%	12.6%	6.3%	19.5%	16.7%	3.0%	7.0%
MOB	19.4%	17.0%	20.8%	20.6%	17.8%	19.6%	12.1%	22.4%
CENS	32.4%	15.1%	42.7%	-	-	-	-	-
COH1	28.7%	11.0%	39.1%	64.6%	5.4%	16.7%	42.4%	69.3%
DUREE1	127,3 mois	132,8 mois	126,1 mois	-	-	-	-	-
ANCIEN	121 mois	107,5 mois	132,9 mois	-	-	-	-	-
PUB_SCORE	20.36	19.5	20.6	15.1	17.2	32.0	27.4	11.5
PROJET	1.2	1.1	1.3	1.5	0.9	2.2	1.3	1.3
COORD_PROJ	0.5	0.3	0.5	0.4	0.3	0.7	0.4	0.6
ANRES	10.5%	7.8%	12.1%	18.5%	4.9%	24.2%	8.1%	17.3%
BOSS	12.7%	5.5%	16.7%	33.9%	2.2%	24.2%	2.9%	35.9%
CONSEIL	4.6%	2.3%	6.0%	9.5%	1.1%	9.1%	3.3%	9.6%
Observations	583	218	365	189	185	209	33	156

Le tableau 19 indique que les individus passés DR ont en moyenne des caractéristiques bien différentes de ceux encore CR. Tout d'abord, 17,4% d'entre eux sont des femmes, soit 20 points de moins que dans la base de travail. Entrés plus tôt à l'INRA en moyenne en 1976 (contre 1985 dans l'échantillon complet), les individus passés DR sont davantage issus d'une grande école, davantage titulaires d'une HDR, moins mobiles avant l'entrée à l'INRA mais davantage ensuite et affichent un indice de publications (SCI) plus faible³⁰.

Les femmes sont donc majoritairement CR. Seules 15% d'entre-elles sont passées DR, contre 43% des hommes. Elles sont aussi rentrées plus tard à l'INRA (1990 en moyenne contre 1983 pour les hommes), sont moins souvent issues d'une grande école, moins titulaires d'une HDR et publient moins que les hommes (en "points SCI").

En croisant le sexe et le statut, on met en évidence que :

- *au sein des CR*, les femmes sont entrées en moyenne plus tard à l'INRA. Elles sont aussi très nettement moins souvent issues d'une grande école et surtout moins titulaires d'une HDR. En moyenne, elles publient moins que les hommes, en tenant compte des facteurs d'impact ;
- *au sein des DR*, on note à nouveau que les femmes sont rentrées plus tard à l'INRA que les hommes, le phénomène s'étant même accentué. Les femmes DR sont davantage titulaires d'une HDR et de façon très notable, publient plus que les hommes (Points SCI : 32 pour les femmes DR et 11,5 pour les hommes DR).

En conclusion, cette analyse statistique révèle donc que les profils moyens selon le statut, selon le sexe et selon les deux critères sont très contrastés.

3. Analyses économétriques

3.1. Les déterminants de la probabilité de passer DR

L'analyse statistique ayant révélé des différences notables dans les profils moyens des CR et des DR et l'effet probable du sexe, nous allons étudier l'effet sexe à travers une analyse toutes choses égales par ailleurs. Pour ce faire, nous allons dans un premier temps nous intéresser à la probabilité de passer DR.

Nous souhaitons donc estimer l'équation suivante :

$$Y_i = \alpha_0 + \alpha_1 FEM_i + \alpha_2 Z_i + \varepsilon_i$$

³⁰ Ceci peut s'expliquer par le fait que le recensement des publications SCI n'a débuté qu'en 1991. Cette difficulté sera prise en compte dans l'analyse économétrique par le croisement de cette variable de publication avec l'ancienneté à l'INRA.

Avec :

- Y une variable binaire égale à un si l'individu est passé DR et égale à zéro sinon
- Z : un vecteur d'explicatives
- ε : le terme d'erreur (variable aléatoire).

La nature discrète de la variable à expliquer nous impose d'adopter un modèle probit comme méthode d'estimation. Grâce à cette méthodologie, nous pouvons estimer notamment α_1 qui donne l'effet toutes choses égales par ailleurs du sexe. Nous pouvons donc avoir trois cas :

$$\begin{cases} \hat{\alpha}_1 = 0 \\ \hat{\alpha}_1 < 0 \\ \hat{\alpha}_1 > 0 \end{cases} \Rightarrow \begin{cases} \text{le sexe n'influence pas la probabilité d'être DR} \\ \text{les femmes accèdent moins au grade de DR} \\ \text{les femmes accèdent plus au grade de DR} \end{cases}$$

L'estimation probit a été réalisée en corrigeant l'hétéroscédasticité et en calculant directement les effets marginaux.

Trois régressions ont été estimées :

- La première régression (notée R1) porte sur l'ensemble de l'échantillon. Elle permet d'estimer le coefficient α_1 c'est-à-dire l'effet, toutes choses égales par ailleurs, du fait d'être une femme sur la probabilité de passer DR.
 - Les deuxième et troisième régressions (notées R2 et R3) portent sur les sous-échantillons, définis en fonction du sexe. Ces régressions sont réalisées dans l'objectif de tester si les déterminants du passage au grade DR sont les mêmes pour les hommes et pour les femmes.

Tableau 20 : Estimation de la probabilité de passer DR

	R1 : Tous		R2 : Homme		R3 : Fem	
	Effet marginal	t de Student	Effet marginal	t de Student	Effet marginal	t de Student
Fem : être une femme	-0,15	-3,20***				
Coh1 : avoir été recruté avant 1980	0,41	6,63***	0,45	5,89***	0,24	2,53***
Gde_école : être diplômé d'une grande école	0,13	2,30**	0,15	1,99**	0,04	0,71
Hdr : être titulaire d'une HDR	0,34	4,35***	0,13	1,29	0,60	5,24***
Postdoc : avoir réalisé un post-doctorat	-0,09	-1,47	-0,01	-0,09	-0,10	-3,59***
Mob_apr : avoir connu une mobilité après le recrutement à l'INRA	0,06	0,99	0,12	1,60	-0,02	-0,50
Publ_score : score de publications	-0,17	-2,47***	-0,26	-2,65***	-0,04	-1,01
Projet : avoir participé à des projets	0,54	1,68*	1,19	0,78	0,16	1,00
Coord_proj : avoir coordonné des projets	2,75	2,17**	3,98	1,76	0,62	0,49
Boss : diriger une équipe, un laboratoire	0,44	5,41***	0,47	4,55***	0,15	1,51
Anres : animer des réseaux	0,12	1,60	0,14	1,36	0,03	0,42
Conseil : participer à des conseils de recrutement, d'administration	0,00	-0,08	0,04	-0,59	-0,01	-0,13
coh1*publ_score	-0,43	-1,05	-1,98	-1,59	0,30	0,80
Log de vraisemblance	-232,00		-164,32		-52,49	
Taux de prédictions correctes	81,2%		83,9%		78,5%	

*** : significatif à 1%, **: significatif à 5%, * : significatif à 10%

(a) Lecture : une femme a en moyenne et toutes choses égales par ailleurs 16% de chances de moins de passer au grade DR

La régression R1 nous permet donc de tester si une femme (qui aurait les mêmes caractéristiques qu'un homme) a, en moyenne, la même probabilité de passer DR.

Un test de significativité (test de Student) sur le coefficient estimé associé à la variable FEM conclut que le sexe joue un rôle non nul sur le passage : être une femme diminue la probabilité de passage, en moyenne et toutes choses égales par ailleurs. Sachant que l'effet marginal estimé est de 0,15, on peut conclure qu'une femme a 15% de chances en moins de passer DR, comparé à un homme qui aurait un profil équivalent.

Ce résultat atteste donc que les femmes connaissent plus de difficultés pour accéder au grade de DR et ce, en tenant compte des facteurs explicatifs des promotions comme les mobilités, les publications et les activités administratives. En outre, ce résultat est parfaitement robuste puisque la régression R1 est de très bonne qualité : elle décrit correctement le profil de promotion de plus de 80% des chercheurs.

Au delà du sexe, d'autres facteurs influencent la probabilité de passer DR. Certains attributs, comme être diplômé d'une grande école (GDE_ECOLE) ou être titulaire d'une HDR (HDR), favorise le passage au grade de DR. Ces caractéristiques exercent souvent un rôle de signal de compétences mais aussi d'une insertion importante dans un réseau de chercheurs, signaux qui peuvent être valorisés lors de la promotion au grade de DR. En outre, les entretiens qualitatifs menés en parallèle de cette étude quantitative et exposés aux chapitres suivants rendent compte que l'HDR est considérée, par les chercheurs, comme un passage obligé, pré-requis indispensable pour accéder aujourd'hui au grade de DR (cf. Chapitre 4, section 2.2). De même, le fait de manager une équipe de recherche ou un laboratoire (BOSS) ou de réaliser (PROJET) ou coordonner (COORD_PROJ) des projets de recherche (nationaux et/ou internationaux) augmentent significativement les chances de passer DR. Ces résultats ne sont pas surprenants dans le sens où l'investissement administratif et la réalisation de projets constituent des critères officiels de promotion. Ce résultat est d'ailleurs bien illustré par les entretiens qualitatifs qui mettent en évidence le rôle majeur de l'animation de la recherche (cf. chapitre 3, section 1 et 2.2).

Par contre, la régression R1 rend compte que le score de publication (PUB_SCORE)), qui est aussi un des critères objectifs de la promotion, joue un rôle significatif sur le passage mais dans un sens négatif : un point de plus dans le score de publication diminue de 17% la probabilité de passer DR, toutes choses égales par ailleurs. Ce résultat est assez surprenant et plusieurs canaux d'explications peuvent être avancés. Premièrement, les critères de promotion englobent certes la production scientifique des candidats mais aussi d'autres critères comme l'investissement administratif et le management de projet. Le profil recherché peut alors être plus complexe et donc difficile à saisir statistiquement, notamment si des seuils critiques de production scientifique sont définis (les entretiens qualitatifs parlent de "publications suffisantes" ou de la recherche d'un chercheur polyvalence, "super-expert", cf. Chapitre 3, section 2.2). Deuxièmement, nos données sur les

publications et leurs facteurs d'impact (qui ont permis le calcul du score de publication) sont issues du Science Citation Index, qui ne collecte que l'information sur un certain nombre de revues notamment anglo-saxonnes. Certaines revues ne sont donc pas recensées ce qui peut aboutir à une sous-estimation du score de publication. Deuxièmement, le SCI ne permet de recenser les publications qu'à partir de 1990. Les publications plus anciennes sont donc manquantes et les publications des cohortes les plus anciennes risquent donc d'être sous-estimées. Pour éviter un tel problème, nous avons introduit dans l'estimation (et les suivantes), une multiplicative qui permet de tenir compte d'un lien éventuel entre le score de publication et la cohorte la plus ancienne. Un test de significativité nous informe que ce lien n'est pas statistiquement différent de zéro, si bien qu'un biais lié à la cohorte peut être exclu. Il n'en reste pas moins que l'effet estimé du score de publications est assez contre-intuitif et doit donc donner lieu à des interprétations prudentes, à croiser avec les résultats sur les durées de promotion et les études qualitatives des chapitres suivants.

Nous notons aussi l'existence d'un fort effet cohorte (COH1), puisque les personnes recrutées à l'INRA avant 1980 ont une probabilité de passer DR de 41% plus élevée que ceux recrutés plus tard. Ce résultat peut être imputé à deux phénomènes :

- soit les évolutions de carrière étaient plus nombreuses et plus faciles il y a quelques décennies (ce facteur explicatif étant souvent mis en avant par les chercheurs dans les interviews retracés dans les chapitres suivants, cf. Chapitre 3, section 2.2),
- soit les promotions prenant du temps, il est statistiquement assez d'observer que les générations les plus anciennes sont celles qui ont le plus de chances d'être promues.

Afin de pouvoir trancher entre ces deux explications de l'effet significatif de la variable COH1, une analyse des durées de promotion a été entreprise et commentée au point suivant. Cette étude permet de dépasser la vision statique et donc restrictif de la carrière pour l'appréhender comme un processus dans lequel le temps joue un rôle important.

Cette première estimation nous permet donc de conclure que même en tenant compte des facteurs explicatifs de la carrière que sont l'investissement administratif et scientifique, les femmes ont une probabilité moyenne plus faible de passer DR. Or, l'analyse statistique nous a montré que les profils moyens hommes – femmes étaient assez différents. Le lien entre le sexe et les autres variables explicatives est donc probable ce qui causerait un biais de multicollinéarité dans l'estimation précédente. Nous avons donc estimé des régressions séparées pour les hommes et pour les femmes afin de tester si les facteurs explicatifs des carrières étaient les mêmes pour les deux sexes. Les résultats de ces nouvelle estimation sont donnés dans le tableau 8 aux colonnes R2 et R3, et résumés dans le tableau 21.

Tableau 21 : Déterminants de la probabilité de passer au grade DR

Variables	Effet pour l'ensemble	Effet pour les hommes	Effet pour les femmes
COH1	+	+	0
GDE_ECOLE*	+	+	0
HDR	+	0	+
POSTDOC	0	0	-
MOB_APR	0	0	0
PUBL_SCORE	-	-	0
PROJET	+	0	0
COORD_PROJ	+	0	0
BOSS	+	+	0
ANRES	0	0	0
CONSEIL	0	0	0

NB : 0 : pas d'effet sur la probabilité de passer DR ; + : Augmente significativement la probabilité de passer DR ; - : Diminue significativement la probabilité de passer DR

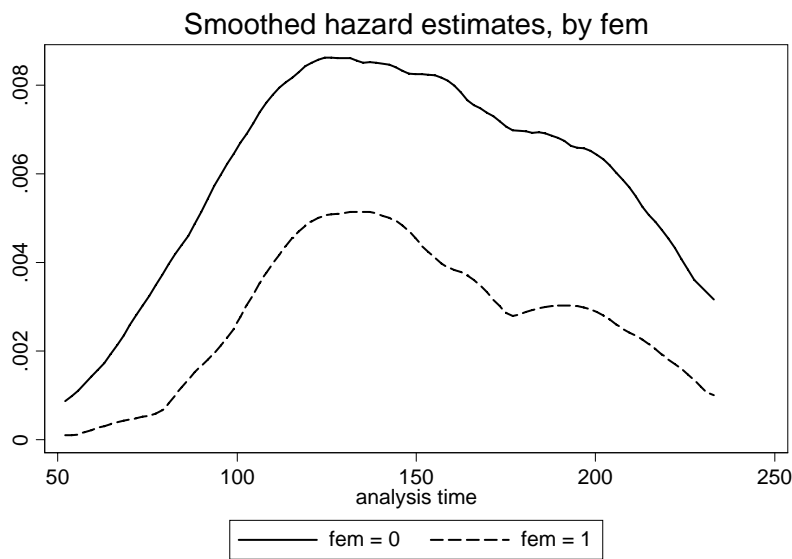
* Être issu d'une grande école augmente la probabilité de passer DR pour tout l'échantillon mais aussi pour les hommes.

Suite à ces résultats on remarque que, selon le sexe étudié, les déterminants de la carrière ne sont pas forcément les mêmes. Ceci laisserait donc penser qu'au-delà d'un effet direct du sexe sur le passage au grade de DR, le sexe génère aussi des effets indirects à travers les autres facteurs explicatifs des carrières.

3.2. Les déterminants de la durée de passage

L'analyse précédente nous a permis d'étudier la probabilité de passage mais s'est cantonnée à une vision statique de ce passage. Nous avons souhaité dépasser cette vision restrictive et nous nous sommes intéressés aux durées avant le passage au grade de DR. Ces durées sont a priori des données continues qui pourraient être estimées via les Moindres Carrés Ordinaires, technique économétrique de base. Mais, l'analyse statistique menée précédemment (tableau 7) nous a renseignés sur le fait que seuls 32% des chercheurs avaient connu un passage. Pour ces chercheurs, nous observons donc bien la durée avant promotion, mais pour tous les autres, nous n'observons pas la durée mais l'ancienneté avant la promotion (puisque celle-ci n'a pas encore eu lieu à la date de l'enquête). Nous faisons donc face à un problème de censure, qui nécessite l'emploi de techniques économétriques particulières : les modèles de durée. Ces modèles permettent de tenir compte de la censure et d'estimer pour chaque individu, son taux de hasard, c'est-à-dire sa probabilité de passer DR au temps t , sachant que l'on est resté CR jusqu'en t . Deux types d'estimations ont été ici privilégiés. Le premier type d'estimation s'apparente à de la statistique descriptive et permet de décrire l'évolution au fil du temps des taux de hasard, en tenant compte de la censure mais sans introduire de facteur explicatif des carrières. Cette estimation dite non paramétrique (ou estimation de Kaplan-Meier) donne la figure suivante, où sont tracés en trait plein le taux de hasard des hommes et en tiret, celui des femmes.

Figure 1 : Taux de hasard non paramétriques



La figure rend compte que les taux de hasard estimés ne sont pas monotones mais croissants jusqu'aux environs du 120 mois puis décroissants. Plus important, on note que le taux de hasard des hommes est toujours plus élevé que celui des femmes, ce résultat étant parfaitement en accord avec les estimations des probabilités de passage (Tableau 20). Les femmes semblent bien avoir moins de chances de passer DR, même lorsque le caractère dynamique des promotions est pris en compte.

Pour confirmer ce résultat, des modèles plus élaborés que les modèles de durée non-paramétriques sont estimés car ils autorisent l'introduction de facteurs explicatifs des durées de passage. Ces facteurs peuvent être observés, comme dans les estimations précédemment menées (score de publications, mobilité, investissement administratif, projets, etc.) mais aussi inobservés. L'introduction de facteurs explicatifs inobservés est un des grands atouts des modèles de durée. En effet, il est impossible de tenir compte de tous les facteurs explicatifs du passage au grade de DR, principalement parce que certaines caractéristiques n'ont pas pu être collectées (par exemple, les situations familiales). Or, ces omissions peuvent générer des biais d'estimation. Afin de limiter ces biais, des paramètres d'hétérogénéité inobservée sont introduits comme variables explicatives sous forme de variables aléatoires, permettant ainsi d'estimer sans biais l'effet des autres facteurs. De manière traditionnelle, une loi de distribution gamma a été choisie pour définir ces facteurs inobservés. Un test de significativité sur le paramètre gamma permettra de savoir si ces facteurs inobservés ont bien une influence sur la durée de promotion. Au final, des modèles paramétriques avec prise en compte de l'hétéroscédasticité et de l'hétérogénéité inobservée ont été estimés. Ces modèles paramétriques nécessitent la définition de lois statistiques pour les durées. Nous supposons ici que les durées sont distribuées selon une loi log-normale. Cette distribution assure en effet la possibilité pour que le taux de hasard estimé soit non-monotone comme constaté dans les analyses non-paramétriques. Cependant, des tests additionnels ont montré que cette hypothèse n'affecte en rien les résultats. Ceux-ci sont consignés dans le tableau 10. Comme dans l'analyse des probabilités

statique de passage, trois estimations ont été réalisées : l'une pour l'ensemble de l'échantillon (R4) et les deux autres pour chaque sexe (homme : R5 et femmes : R6).

Tableau 22 : Les déterminants de la durée de passage

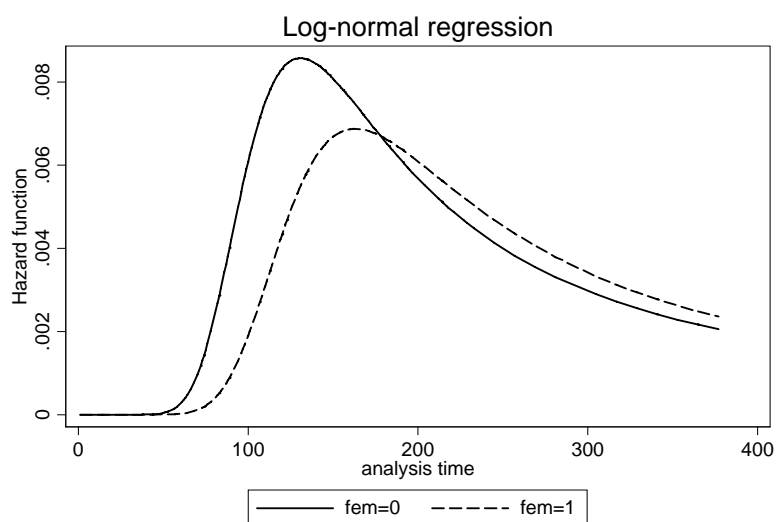
	R4 : Tous		R5 : Homme		R6 : Femme	
	Coefficient	t de Student	Coefficient	t de Student	Coefficient	t de Student
Fem : être une femme	0,16 ^(a)	2,18**	-	-	-	-
Coh1 : avoir été recruté avant 1980	-0,28	-3,80***	-0,29	-3,45***	-0,17	-1,52
Gde_école : être diplômé d'une grande école	-0,25	2,02**	-0,05	-1,90*	-0,16	-2,39**
Hdr : être titulaire d'une HDR	-0,19	-1,98**	-0,08	-1,92*	-0,10	-1,99**
Postdoc : avoir réalisé un post-doctorat	-0,06	-0,60	-0,23	-2,38**	0,24	1,70*
Mob_apr : avoir connu une mobilité après le recrutement à l'INRA	-0,02	-0,28	-0,01	-0,18	-0,09	-0,69
Publ_score : score de publications	-0,16	-1,72*	-0,01	-1,71*	-0,14	1,75*
Projet : avoir participé à des projets	-0,81	-1,83*	-2,60	-1,72*	-1,84	-4,87***
Coord_proj : avoir coordonné des projets	-6,38	-4,22***	-4,25	-1,66*	6,04	2,79***
Boss : diriger une équipe, un laboratoire	-0,18	-2,75***	-0,19	-3,04***	-0,02	-2,53***
Anres : animer des réseaux	-0,07	-0,98	-0,08	-1,10	-0,21	-2,09*
Conseil : participer à des conseils de recrutement, d'administration	-0,01	-0,14	-0,01	-0,19	0,20	1,31
coh1*publ_score	0,98	3,50***	1,49	1,02	1,00	3,25***
Constante	5,21	57,13***	5,20	50,78***	4,83	38,88***
Gamma	-1,78	-15,94***	-1,83	-14,72***	-2,90	-5,75***
Thêta	0,41	2,44***	0,39	2,35***	2,02	5,38***
Log de vraisemblance	-232,52		-174,08		-41,38	

*** : significatif à 1%, **: significatif à 5%, * : significatif à 10%

(a) être une femme allonge la durée avant le passage au grade de DR

Les résultats du modèle de durée sur l'ensemble de l'échantillon (R4) permettent de tester l'effet toutes choses égales par ailleurs du sexe sur la durée du passage au grade DR. En réalisant un test de significativité sur la variable FEM, on constate, comme dans l'estimation R1, que le sexe joue bien un rôle statistiquement significatif : les femmes connaissent en moyenne des durées avant promotion plus longues que leurs homologues masculins. La figure 2 donne les taux de hasard après prise en compte des facteurs explicatifs des durées de promotion. La courbe en trait plein donne la probabilité estimée pour un homme d'être promu au grade de DR au fil du temps, tandis que la courbe en tiret donne la probabilité de promotion au fil de la carrière pour une femme.

Figure 2 : Les taux de promotion après prise en compte des autres facteurs explicatifs



A partir de cette figure, deux constatations peuvent être faites. D'une part, en comparant les figures 1 et 2, on remarque que l'écart de promotion observé au départ entre hommes et femmes tient pour une partie à d'autres facteurs que le sexe. En effet, l'écart toutes choses égales par ailleurs entre les deux sexes s'est fortement réduit, mais il n'a pas complètement disparu. Les femmes restent défavorisées en termes de promotion et ce tout particulièrement au début de la carrière, moment où les taux de promotion sont les plus élevés. En fin de carrière, les femmes connaissent des taux de promotion très légèrement supérieurs aux hommes, sans que cela permette, au final, un rééquilibrage entre les deux sexes.

Parallèlement, avec les analyses des durées de promotion, on retrouve un certain nombre de résultats de l'analyse statique des promotions, comme l'effet accélérateur pour la carrière des activités de management de projets (PROJET, COORD_PROJ) et d'équipe (BOSS). Nous constatons aussi que l'effet cohorte (COH1) subsiste même lorsque le caractère dynamique des carrières est pris en compte. Il semble donc bien que les chercheurs recrutés à l'INRA après 1980 connaissent plus de difficultés pour accéder au grade de DR et ce, toutes choses égales par ailleurs. Plus novateur, la prise en compte du caractère dynamique des promotions à travers les durées de passage permet de clarifier l'effet des publications scientifiques (PUB_SCORE). Ainsi, un score de publication élevé favorise un passage rapide au grade de DR, mais uniquement pour les cohortes recrutées après

1980. Pour celles recrutées avant cette date, le score de publications a un effet ralentisseur. Il semble probable que ce résultat tienne à la sous-estimation, par le SCI, des publications des chercheurs les plus anciens, en raison de difficultés de collecte de l'information.

Finalement, la régression R4 rend bien compte qu'un passage rapide au grade de DR nécessite un investissement conjoint dans la production scientifique, les activités administratives et les activités de projet, comme l'atteste aussi les entretiens qualitatifs (cf. chapitre 3). Cependant, la durée moyenne de passage reste plus longue pour les femmes. Les régressions R5 et R6 rendent aussi compte que les facteurs accélérateurs de carrière ne sont pas les mêmes pour les hommes et les femmes (comme pour les estimations du tableau 8). Le tableau 23 résume ces différences.

Tableau 23 : Déterminants de la durée de passage au grade DR

Variables	Effet pour l'ensemble	Effet pour les hommes	Effet pour les femmes
COH1	-	-	-
GDE_ECOLE	-	-	-
HDR	-	-	-
POSTDOC	0	-	+
MOB_APR	0	0	0
PUBL_SCORE	-	-	-
PROJET	-	-	-
COORD_PROJ	-	-	+
BOSS	-	-	0
ANRES	0	0	0
CONSEIL	0	0	0

NB : 0 : pas d'effet sur la durée de passage au grade DR ; + : Augmente significativement la durée de passage au grade DR; - : Diminue significativement la durée de passage au grade DR

Le tableau 11 nous amène à constater que certains facteurs accélèrent la carrière des hommes mais n'ont pas d'effet ou ralentissent celle des femmes. Ainsi, les activités de management, comme celles attrayant au management d'équipe (BOSS) ou de projet (COORD_PROJ), accélère la promotion des hommes mais ralentit celle des femmes. Par contre, les activités de recherche captées à travers le score de publication (PUB_SCORE) ou le fait d'être titulaire d'une HDR (HDR) jouent un rôle accélérateur de carrière pour tous, mais de manière plus marquée pour les femmes. Ces résultats amènent à s'interroger sur la manière dont se déroulent les carrières au sein de l'institution et surtout comment les chercheurs hommes et femmes appréhendent et gèrent leurs carrières. Des éléments qualitatifs collectés lors des entretiens permettront d'affiner certains éléments d'interprétation. Nous nous focalisons d'abord dans le chapitre suivant sur l'entrée à l'INRA, qui correspond aussi dans la grande majorité des cas, nous l'avons vu, à l'entrée dans la carrière de chercheur.

CHAPITRE 2 : ENTRER A L'INRA

Les premiers pas dans la carrière de chercheur sont-ils déterminants dans la suite du parcours professionnel ? Les entretiens biographiques menés auprès de chercheurs et de chercheuses actuellement en poste à l'INRA permettent-ils de repérer les premières étapes d'un processus de différenciation entre les carrières masculines et féminines, dont les effets ne seraient pas immédiats mais se cristalliseraient au moment du passage de CR à DR ?

Les travaux menés par S. Robin et V. Mangematin³¹ sur l'insertion des docteurs en sciences du vivant entre 1984 et 1998 montrent notamment l'existence d'un effet genre en faveur des hommes sur l'insertion dans les emplois académiques à l'issue de la thèse. Parmi les 24 % de jeunes docteurs qui accèdent directement à un emploi académique stable, on compte seulement 36 % de filles (moins d'une femme docteur sur 10 obtient ainsi un emploi stable). Ils soulignent également le poids des conditions matérielles et de l'environnement scientifique dans lesquels se déroule la thèse sur l'insertion ultérieure des jeunes diplômés. Ces deux informations permettent de s'interroger sur les conditions dont bénéficient les jeunes doctorantes pour réaliser leur thèse : seraient-elles moins favorables que celles offertes aux hommes ? Le financement au cours de la thèse, la localisation du laboratoire de thèse, les soutiens à l'orientation dans la carrière et à la constitution de réseaux, la valorisation de la thèse par des publications, constituent autant d'éléments qui discriminent fortement les parcours des jeunes docteurs.

Enfin, les auteurs mettent en évidence une nette dégradation des conditions d'insertion des jeunes docteurs à partir de 1992, se traduisant notamment par une augmentation du nombre de docteurs en stage postdoctoral, alors même que le post doctorat n'augmente pas significativement les chances d'être recruté sur un emploi stable dans le secteur académique. Ainsi, les élus de la recherche et de l'enseignement supérieur ont sur l'ensemble de la période un parcours linéaire et rapide, aboutissant à une embauche immédiatement après la thèse ou à l'issue d'un post doctorat de courte durée. On pourrait également s'interroger sur le fait de savoir si les femmes souffrent davantage que les hommes de la difficulté croissante à entrer dans le secteur académique à partir de 1992.

En résumé, les femmes éprouvent plus de difficultés que les hommes à s'insérer dans les emplois académiques stables et elles sont moins nombreuses à le faire. Pour autant, ce résultat ne nous renseigne pas sur les caractéristiques des femmes qui franchissent ces étapes et sur les conditions

³¹ Mangematin V, Robin S. 2003. The double face of PhD Students: The example of Life Sciences en France. *Science and Public Policy* **30**(6): 405-414

Mangematin V, Robin S, Crozet A. 1999. L'insertion professionnelle des docteurs en sciences de la vie (1984-1998) : formation des chercheurs et acquisition des compétences. INRA-SERD: Grenoble

Robin S, Cahuzac E. 2000. Entry in the academic career: the optimal post-doc duration. INRA-ESR:Toulouse

dans lesquelles celles-ci s'engagent dans une carrière de recherche. Deux hypothèses opposées peuvent alors être formulées quant à l'impact des débuts de carrière sur la suite de la trajectoire.

On peut tout d'abord supposer que les jeunes femmes chargées de recherche démarrent leur carrière avec des atouts comparables à ceux de leurs collègues masculins, voire avec des atouts supérieurs si elles font preuve d'un surcroît de qualification ou de compétence pour venir à bout de « l'effet genre » au moment de leur entrée dans le secteur académique. Ces atouts concernent tant leur CV que l'environnement de travail (« bon » labo, soutien du chef d'équipe ou du directeur de labo...). Dans cette hypothèse, la différenciation des carrières masculines et féminines ne se joue pas dans la première étape de la carrière.

On peut ensuite objecter que la réussite à un concours renvoie à des débuts de carrière très différents d'un(e) chargé(e) de recherche à l'autre. Les jeunes femmes entreraient alors dans la recherche avec des CV moins bons que leurs collègues masculins (hypothèse que les analyses statistiques peuvent étayer) et/ou bénéficieraient d'un contexte moins favorable. Dans cette hypothèse, les écarts se creusent dès qu'elles sont reçues au concours CR et ils s'amplifient par la suite.

Avant de préciser notre ligne de réflexion, soulignons que notre corpus ne permet pas de traiter en détail de cette question : par sa taille tout d'abord, par les lacunes qu'il comporte ensuite concernant la période précédant l'entrée à l'INRA. Néanmoins, les entretiens que nous avons menés auprès de 19 chercheurs nous permettent de mettre à l'épreuve des parcours biographiques les deux hypothèses alternatives formulées ci-dessus.

Situant les débuts de la carrière à l'INRA à l'articulation entre des décisions individuelles et des règles institutionnelles de recrutement, nous avons cherché à repérer des différences sexuées dans la mobilisation par les individus des opportunités de carrière qui se présentent, ainsi que dans les attitudes face à l'engagement dans la carrière. Les analyses précédentes ont mis en évidence l'importance des parcours antérieurs des femmes avant leur entrée à l'INRA. Nous tenterons de vérifier si les femmes interrogées mentionnent ou non ce fait.

L'entrée dans la carrière à l'INRA résulte en effet d'un ensemble de décisions prises par les jeunes chercheurs, relatives notamment à leur parcours académique jusqu'à la thèse ; au choix du sujet, du laboratoire et du directeur de thèse ; à la nature du travail mené pendant la thèse (enseignement, participation à des conférences, publications...) ; au déroulement de la recherche d'emploi permanent ou temporaire après la thèse (post doc, concours publics, emplois privés)...

Chaque orientation s'explique en partie par des facteurs individuels, qui se situent dans l'ordre des événements intervenant dans la vie personnelle (famille, choix d'un lieu de travail, problèmes de santé...), dans le rapport au travail et dans la représentation de la carrière (choix de la recherche

plutôt que de l'enseignement ou des emplois privés ; choix de la matière – sciences du vivant – et du matériau de recherche - végétal ou animal...-).

A l'évidence, les choix individuels s'inscrivent aussi dans un mode de fonctionnement du marché du travail : politiques de recrutement des établissements de recherche et des universités, rôle des réseaux et de la connaissance interpersonnelle sur les marchés du travail académique ; compétences requises à l'entrée dans la carrière ; situation des marchés du travail publics et privés... Rares sont les choix que l'on peut interpréter comme le produit « pur » des préférences individuelles, autonomisées des relations entre l'acteur et ses employeurs potentiels ou le marché du travail en général. Outre les règles de recrutement qu'ils appliquent, les employeurs potentiels envoient également des « signaux » sur les définitions du métier et les déroulements de carrière qu'ils favorisent, façonnant ainsi les choix individuels³².

1. Qui sont les chargés de recherche (CR) à l'INRA ?

1.1. Le poids des filières dans les recrutements à l'INRA.

Comme tous les concours chercheurs de la fonction publique, les concours de recrutement à l'INRA sont bien entendu ouverts à l'ensemble des candidats qui remplissent les conditions requises pour y postuler. Ce qui frappe pourtant lors des entretiens, c'est le poids des « filières » par lesquelles les laboratoires INRA repèrent et sélectionnent en amont les candidats potentiels aux emplois de CR.

Parmi ces filières, soulignons notamment le poids des écoles d'agronomie ainsi que les financements de thèse accordés par l'INRA. Les ASC (attachés scientifiques contractuels), attachés scientifiques contractuels de l'INRA, sont souvent recrutés à l'INRA à l'issue de leur thèse. Dans notre échantillon, ces deux filières sont souvent liées, dans la mesure où les diplômés de l'agro bénéficient ensuite d'un recrutement ASC au moment de leur thèse.

Malgré un ralentissement du recrutement des ASC au milieu des années 1990, d'autres modes de repérage des candidats perdurent. Rares sont notamment les candidats qui n'entretiennent pas en amont un lien avec l'INRA en général ou avec le labo INRA dans lequel ils sont recrutés.

La pratique du recrutement dans le laboratoire de thèse est loin d'être majoritaire parmi les personnes interrogées et concerne un quart d'entre elles seulement ; néanmoins la moitié des interviewés font leur thèse dans un laboratoire associé à l'INRA et la plupart signalent l'existence de contacts de nature diverse entre leur laboratoire de thèse et l'INRA : collaborations scientifiques, connaissance

³² Ainsi, le choix de « ne pas enseigner » de certains chercheurs n'est pas seulement l'expression d'une préférence individuelle. Il reflète également la définition du métier de l'enseignant chercheur dans beaucoup d'universités françaises, dans lesquelles la recherche est sacrifiée au profit de la charge pédagogique.

interpersonnelle entre leur directeur de thèse et le labo dans lequel ils seront recrutés... Sur tous ces éléments, nous n'observons pas de différence forte entre les hommes et les femmes. Ces dernières ne sont pas moins présentes que leurs collègues masculins dans les filières de l'INRA (agro, ASC, thèse dans un laboratoire associé à l'INRA).

Tableau 24: Formation antérieure

	Hommes	Femmes	Total
Nombre d'interviews	11	8	19
Formation antérieure			
Agro	4	2	6
Autres écoles d'ingénieur	1	1	2
Université	6	5	11

Tableau 25 : Parcours antérieur au recrutement des personnes interviewées.

	Hommes	Femmes	Total
Nombre d'interviews	11	8	19
Lieu de la thèse			
dans un labo associé à l'INRA	5	4	9
dans un autre laboratoire	5	4	9
chercheur sans thèse	1		1
Lieu de recrutement			
dans le laboratoire de thèse			5
dans un autre laboratoire			14

1.2. Des chercheurs jeunes, quelle que soit la date de leur recrutement.

1.2.1. Âge au recrutement des personnes interrogées.

Tableau 26 : Age au recrutement

Décennie du recrutement	Hommes	Femmes
1970	25, 25, 28	21
1980	22, 30, 28	28, 23, 26
1990	28, 25, 28, 26, 29	25, 32, 27

NB :

Pour les ASC, l'âge donné est souvent celui de l'obtention de l'ASC et non celui de l'accès au grade de CR. Pour ces personnes, on obtient donc des âges très jeunes au recrutement (inférieurs ou égaux à 25 ans).

Tous les chercheurs rencontrés ont globalement été recrutés jeunes, soit entre 25 et 28 ans si l'on ne compte pas la période de réalisation de la thèse en tant qu'ASC. Cette jeunesse s'explique par la linéarité de leur parcours : pas ou peu d'année de retard dans le parcours universitaire, soutenance après une thèse courte (toujours financée), recrutement immédiatement après la soutenance ou après un post doc court. Ces parcours s'accordent avec l'analyse statistique des déterminants de l'insertion professionnelle des docteurs dans des emplois académiques (cf. ci-dessus). Les docteurs qui réussissent leur insertion professionnelle dans le secteur public malgré l'augmentation du nombre de positions précaires au cours de la dernière décennie ont des parcours très linéaires.

Par ailleurs, l'âge au recrutement des chargé(e)s de recherche augmente du fait de la disparition de la filière « agro – ASC » dans la période récente. Il n'augmente toutefois pas si l'on regarde les chercheurs recrutés après un parcours universitaire.

Les femmes interrogées n'ont pas été recrutées plus tardivement que leurs collègues masculins. Cette donnée renforce l'impression d'une similarité des parcours des hommes et des femmes avant l'entrée à l'INRA. Elle ne correspond pas aux résultats de l'analyse statistique mais cela s'explique avant tout par le caractère non représentatif de l'échantillon des personnes interrogées.

Enfin, nous n'observons pas de lien entre l'âge au recrutement et l'évolution ultérieure de la carrière. La jeunesse au recrutement n'est ainsi pas associée à la réussite aux étapes suivantes, notamment à l'accès au corps de DR.

2. Voie toute tracée ou opportunité ? Des stratégies de carrière peu actives avant l'entrée à l'INRA.

Les modalités d'entrée à l'INRA que nous avons constatées impliquent un rapport à la carrière relativement passif chez les personnes interrogées. Ainsi, l'image qui domine n'est pas celle d'individus acteurs de leur carrière, établissant des plans précis ou explorant l'ensemble des alternatives au recrutement, mais plutôt de jeunes chercheurs qui se laissent porter par les filières auxquelles ils appartiennent et/ou par les opportunités qu'ils rencontrent.

2.1. Le faible nombre d'alternatives au moment du recrutement.

Rares sont les chercheurs qui explorent l'ensemble des alternatives possibles à l'issue de leur thèse. En pratique, deux alternatives se présentent pour la plupart des candidats aux métiers de la recherche : d'une part, le choix entre l'entreprise privée ou le secteur public et d'autre part, le choix entre l'enseignement (secondaire essentiellement au départ) ou la recherche.

Secteur public / secteur privé.

La majorité des jeunes chercheurs ne sont pas en relation avec le secteur privé au moment de leur thèse ou de leur post doc. Certains n'envisagent pas du tout la possibilité d'être embauché dans le privé. Pour d'autres, les emplois privés apparaissent au mieux comme des potentialités vagues.

Exceptionnellement, ils peuvent constituer une piste sérieusement explorée au moment de la recherche d'emploi :

« En fait, à la fin de ma thèse, je pensais plutôt m'orienter vers l'industrie pour la bonne raison que j'avais fait une thèse en sciences alimentaires mais sur des aspects plutôt fondamentaux et

j'ai été un peu frustré de ne pas avoir des applications un peu concrètes. Après avoir fait le bilan de ce que j'avais fait, je me suis dit que ça me plairait plus d'aller faire des choses appliquées que très fondamentales. Malheureusement, je n'ai pas trouvé de travail dans l'industrie et j'ai réussi le concours de l'Inra. » (Homme, CR).

Certains jeunes chercheurs, qui connaissent pourtant bien le secteur privé par leur travail de thèse, n'élargissent pas leurs investigations au-delà de l'entreprise avec laquelle ils ont eu des contacts privilégiés.

« J'avais eu d'éventuelles possibilités pour aller chez Rhône Poulenc mais pour plusieurs raisons je n'ai pas pris parce que je n'avais pas tellement envie de travailler chez Rhône Poulenc ; deuxième raison importante, c'est que Rhône Poulenc donnait des signes qu'il allait y avoir une restructuration et qui a finalement eu lieu. Rhône Poulenc Agrochimie, c'était une entreprise qui s'immisçait relativement peu dans la recherche par rapport à ses concurrents et qui était en train de valoriser un certain nombre de produits et qui avait une stratégie relativement de court terme. Il y a un certain nombre de personnes qui se posaient déjà, dans les années 90, des questions et on a bien vu que finalement ces questions étaient tout à fait pertinentes. Donc pour ces deux raisons là, je n'ai pas voulu poursuivre sur Rhône Poulenc. » (Homme CR, a fait sa thèse en lien avec Rhône-Poulenc).

Enseignement / recherche.

Faire de la recherche n'est pas toujours une vocation affirmée très tôt dans le parcours scolaire. Ce choix se construit parfois au fur à mesure que les acteurs, avançant à l'université, abandonnent par exemple leur projet d'enseigner dans le second degré.

« Je voulais faire des sciences naturelles pour devenir prof de sciences nat. Un prof créait une licence et maîtrise de physiologie végétale et comme j'aimais bien ça, j'y suis allé. Je quittais de fait l'orientation sciences naturelles et je savais que ceci m'orientait plutôt vers la recherche. » (Homme, CR)

« Non franchement, je n'ai jamais fait de plan de carrière. Quand je suis arrivée à la Fac, c'est vrai que le laboratoire me plaisait bien, mais en fait j'envisageais plus d'être prof, j'envisageais plus l'enseignement. Je n'aurais jamais imaginé de faire un DEA. Je pensais plus passer le Capes et faire de l'enseignement. » (Femme, CR).

Le choix de faire de la recherche est indissociable de celui d'une discipline et d'un matériau. Il est également structuré par un rapport très important à l'expérimentation. La préférence pour la chimie ou pour les sciences de la vie ; puis pour la biologie végétale ou animale à l'intérieur de cette dernière, s'avère aussi centrale dans de nombreux choix de carrière :

« Après, j'ai fait un DEA. J'ai choisi les plantes, ensuite j'ai eu un intérêt très fort pour cette question comment les plantes font-elles pour vivre dans le temps, statique, pour mener leur vie face à l'environnement agressif, très fluctuant. Le mot stress a toujours été un mot clé pour moi. » (Homme, DR).

D'autres personnes avancent clairement qu'elles ont pris le « virus de la recherche » à leur entrée en DEA ou en thèse et qu'elles ont choisi d'être chercheur et plutôt qu'enseignant chercheur :

« En fait, ce qui s'est passé, c'est que mon laboratoire voulait me garder mais c'était sur concours donc ils ne pouvaient pas garantir. Il n'y avait pas de poste cette année là, il n'y avait qu'un poste de Maître de Conf qui ne me branchait pas spécialement, je voulais faire plutôt de la recherche. Je n'étais pas forcément un bon enseignant et puis surtout ça laisse peu de temps pour faire de la recherche. » (Homme CR).

Rares sont finalement les personnes qui se présentent aux concours de recrutement de maîtres de conférences, même parmi celles qui avaient montré un goût précoce pour certaines formes d'enseignement. Cette situation ne manifeste pas tant un refus du métier d'enseignant chercheur que la présence d'opportunités de recrutement plus accessibles du côté de l'INRA.

2.2. Le rôle de l'Inra dans la formulation et la réalisation du projet professionnel.

Le choix de se présenter à l'INRA n'exprime pas une préférence personnelle, mais il résulte dans la plupart des cas des étapes antérieures du parcours. Nous avons mentionné ci-dessus la fréquence des situations dans lesquelles les jeunes chercheurs ont anticipé de plus ou moins longue date leur présentation à l'INRA, notamment quand ils sont diplômés de l'Agro et ont été financés en thèse en tant qu'ASC. En dehors de cette configuration, les liens entretenus au moment de la thèse avec l'INRA créent des opportunités ultérieures de recrutement :

« Je ne crois pas qu'il y avait des gens de l'INRA dans mon jury (de thèse). On connaissait quand même pas mal l'Inra de Montpellier, on avait des très bonnes relations avec l'Institut des Produits de la Vigne. Je me rappelle qu'en DEA, on était des fois appelés pour aller trier les grains de raisins quand il y avait les vendanges. Il fallait trier les grains mûrs, les grains pas mûrs et souvent ils nous appelaient en renfort. On connaissait bien l'équipe qui travaillait sur le vin et le raisin. Je n'ai pas vraiment travaillé en collaboration avec eux mais on avait des contacts, quelques échanges. Et ensuite, là où j'ai fait ma thèse, le labo est devenu une unité associée Inra. Pour rentrer ici, je sais que mon directeur de labo avait envoyé un dossier avec mon Cv, un compte-rendu d'activités au directeur d'ici, sachant qu'il y aurait probablement un poste. » (Homme, CR).

Ils restreignent parfois le champ des possibles, notamment lorsque les sujets du jeune chercheur sont des « sujets Inra » difficilement valorisables lors d'une présentation au CNRS. Plusieurs chercheurs signalent ainsi qu'ils ont échoué dans des présentations au CNRS, ou bien qu'ils ne se sont pas présentés, anticipant de trop faibles chances de réussite.

« En fait mon thème de recherche de thèse portait sur le métabolisme des endives. Pendant ma thèse, on avait un contrat avec la fédération des endiviers et on travaillait en collaboration avec l'INRA de Versailles et donc ça m'a donné l'opportunité de continuer à travailler sur cette thématique.

Pourquoi vous vous êtes orientée vers l'INRA plutôt que vers le CNRS quand vous avez trouvé le post doc et puis ensuite le poste ?

Alors pour le poste il y avait même plusieurs postes d'affichés sur Montpellier à proprement parler, puisque la structure dans laquelle nous sommes a été créée en 1983 et on cherchait des jeunes chercheurs pour la monter. Ça s'appelait ISPV, institut des produits de la vigne.

Avant de postuler à ce poste à l'INRA j'ai fait acte de candidature à un poste de CR au CNRS, sur une thématique qui était plus fondamentale. Je n'ai pas réussi ce premier galop d'essai. Et puis j'ai une formation plus technologique, une formation qui prédispose à l'intégration à l'INRA. » (Femme, CR).

D'autres renoncent aux emplois de maître de conférences parce qu'ils ne sont pas qualifiés par le CNU, ce qui a été le cas d'une femme dont le profil de recherche se situait « à cheval » sur plusieurs sections du CNU.

La présentation des jeunes chercheurs à l'INRA est généralement bien préparée en amont. Elle l'est évidemment lorsque les chercheurs affirment que le poste a été créé pour eux ou bien qu'il leur était réservé par le directeur de leur laboratoire de thèse :

« Donc comme ça je me suis trouvé embringué dans un sujet INRA. J'ai réussi à obtenir une rallonge de bourse par une bourse INRA. C'était quasiment évident de continuer avec l'INRA surtout qu'il y avait plus ou moins un poste qui était créé pour moi pour venir renforcer le pôle chimie de l'INRA. » (Homme DR)

Elle prend aussi des voies plus subtiles et plus répandues, telles que l'orientation par le directeur du labo ou par le directeur du département vers les laboratoires qui « cherchent du monde » :

« Je n'ai pas fait un choix de post-doc. J'ai soutenu ma thèse en mars, j'ai passé le concours en juin et j'ai été recrutée tout de suite donc la question ne s'est pas réellement posée, de recherche d'emploi. J'avais présenté antérieurement un concours d'Assistant à l'Agro à Paris et il se trouve que sur ce concours, j'ai été classée première ex-æquo, ce qui est un peu atypique et l'autre personne a été recrutée. Dans les membres du jury, il y avait en particulier un Chef de Département INRA qui m'a dit «contactez le Directeur Scientifique de l'INRA pour voir quelles sont les opportunités de postes ». Quand je suis allée voir cette personne, il m'a dit « on est en train de créer l'Institut sur Montpellier, il y aura trois postes de Chargés de Recherches, donc postulez là » (Femme, DR).

La prise de contact par le directeur du labo de thèse ou par le directeur de thèse, l'appui au dossier sont également mentionnés comme autant de soutiens décisifs à la candidature, de telle sorte que plusieurs jeunes chercheurs évoquent le *coaching* dont ils ont fait l'objet :

« Oui, on a été aidés. Ce n'était pas très facile parce que comme on était deux candidates du même labo, S. qui est d'une honnêteté très rigoureuse, n'a jamais voulu manifester de préférence. Elle relisait les dossiers, je pense qu'elle a dû le faire pour les quatre candidats. On a fait des présentations à blanc, au moins deux, il me semble. S. nous avait pris en entretien individuel pour discuter avec nous pour justement comment faire notre dossier de carrière, pour nous donner des mots clés à mettre, des pistes. Je pense qu'on lui doit certainement d'avoir réussi le concours. » (Femme CR).

Les chercheurs qui présentent les concours d'entrée à l'INRA sans avoir au préalable noué de contacts particuliers ni bénéficié de soutiens forts se présentent comme des exceptions :

« Et donc j'ai passé le concours dans deux centres : Versailles et ici. En fait, c'était vraiment un moyen de voir un petit peu comment se passaient ces concours et comment je pouvais me situer par rapport à ça. C'est vrai que je ne m'attendais pas à en avoir un. Les concours, je les ai choisis en fonction de mes compétences parce que ce sont des concours sur profil. Il s'avère qu'il y avait deux laboratoires pour lesquels je pouvais postuler au niveau concours. D'un point de vue méthodologie et formation, je correspondais aux profils demandés. Versailles, je n'ai pas été prise. (...)

Quand je dis que je suis atypique, je suis arrivée toute neuve ici dans le sens où je n'étais pas au laboratoire avant, ce qui devient de plus en plus rare de recruter des gens sans qu'ils aient été au laboratoire. Et en plus, je n'avais pas vraiment préparé le concours avec eux puisque j'étais à l'étranger. Je pense qu'ils m'ont découvert. J'étais quand même venue avant le concours pour rencontrer les différentes personnes au niveau du laboratoire mais il n'y a pas eu

de préparation avec eux. Oui, il y avait beaucoup de candidats, par contre il n'y avait pas de candidat local. Pour la petite histoire, il y avait un candidat local mais qui ne se présentait pas au concours. C'est vrai qu'en ça, les portes étaient ouvertes, ce qui n'est pas le cas de tous les concours qui sont un petit peu biaisés. Là, en l'occurrence, la place était vacante. » (Femme CR)

Concernant tous ces éléments, nos entretiens ne permettent pas de conclure à une différenciation entre les hommes et les femmes. Celles-ci bénéficient au même titre que leurs collègues masculins de soutiens de leur laboratoire de thèse dans la présentation au concours, ainsi que de contacts privilégiés entre leur labo de thèse et leur labo de recrutement.

Ainsi, elles ne sont pas tenues à l'écart des réseaux d'interconnaissance qui jouent un rôle important dans l'accès aux emplois de l'INRA.

2.3. Une attitude peu offensive face à la carrière.

La plupart des personnes interrogées récusent l'idée selon laquelle elles auraient conçu et appliqué activement un plan de carrière personnel. Celles qui ont accédé précocement à la « filière INRA » insistent à l'inverse sur la voie toute tracée qui s'est offerte à elles pratiquement dès leur entrée dans les études supérieures. A la limite, elles paraissent s'être très peu posé la question de leur orientation professionnelle. Les autres, notamment les chercheurs issus des filières universitaires, mettent l'accent sur l'importance des opportunités et du hasard dans leur recrutement. Personne ne renvoie en définitive l'image d'un acteur maître du déroulement de son projet professionnel.

L'apparente passivité de certains interviewés ne manifeste pas une forte confiance en un probable recrutement par l'INRA, mais elle exprime une impossibilité, face aux difficultés d'accès à un emploi stable, à exprimer des préférences.

Les obstacles à l'entrée dans la vie active interdisent de planifier précisément les débuts de carrière et obligent à « faire feu de tout bois » des opportunités qui se présentent. Là encore, nous n'avons pas identifié sur ce point de rapport féminin ou masculin à la carrière, mais relevé cette attitude chez des interlocuteurs des deux sexes :

« Malheureusement, je n'ai pas trouvé de travail dans l'industrie et j'ai réussi le concours de l'INRA. C'était en 90, j'ai fini ma thèse fin 89. Evidemment, après quand on cherche du travail, on cherche dans toutes les directions, pas seulement là où on voudrait bien aller, c'est des opportunités qui se présentent. » (Homme CR).

« Sur le coup, j'étais très contente d'avoir un travail, un travail de fonctionnaire parce que toutes mes années universitaires, c'était une période de crise et je me souviens qu'on était très baignés dans l'idée du chômage, dans l'idée que c'était dur de trouver du travail. Quand j'avais commencé mes études, c'était une période dure au niveau chômage et j'avais beaucoup d'amis qui étaient au chômage, qui n'avaient même pas d'entretiens, qui n'avaient rien même en envoyant beaucoup de lettres. Maintenant, quand on me dit que c'est la crise, je trouve que ça n'est pas comparable à ce qu'on a connu. Je pense qu'on a été assez marqués et inconsciemment c'était de trouver un emploi stable et pas forcément avant tout un emploi qui

me plaise. J'étais contente d'avoir un travail sans m'être jamais vraiment posée la question de savoir si c'était vraiment ça que je voulais faire. J'avais l'opportunité de faire ça, il fallait que je fasse ça. C'est pour ça que je dis souvent que je suis un peu là par hasard, pas réellement par choix conscient. » (Femme CR).

Conclusion

En dépit d'une difficulté plus importante pour les femmes d'entrée dans la carrière académique, au moment de leur entrée à l'INRA, les chargées de recherche disposent des mêmes atouts que leurs collègues masculins pour aborder les étapes ultérieures de leur carrière. En effet, l'articulation entre les décisions individuelles et les règles institutionnelles de recrutement nous paraît similaire pour les hommes et pour les femmes.

En outre, nous n'observons pas à ce stade de différence sexuée dans le rapport au métier et à la carrière. Les hommes et les femmes décrivent dans des termes relativement proches le goût pour le travail expérimental dans leur discipline qui les a conduits à faire de la recherche un métier ; tous ont consenti à des investissements semblables pour occuper leur emploi actuel.

CHAPITRE 3 : DEVENIR DIRECTEUR DE RECHERCHE A L'INRA - LES DONNEES DE L'ORGANISATION

Dans quelle mesure, pour les chercheurs interrogés, l'organisation de l'INRA apparaît-elle comme structurant leur carrière ? Quels sont les éléments constitutifs du fonctionnement de l'institution à partir desquels vont se construire les trajectoires ? Telle est la question qui nous a guidés dans cette partie.

L'accès au poste de DR ne se résume pas à la réussite au concours : il faut avoir auparavant franchi un certain nombre d'étapes. En particulier, l'accès à la fonction de chef d'équipe s'avère essentiel. Il constitue un passage obligé et donc le premier obstacle pour accéder au niveau DR. Cette représentation correspond aux résultats des études économétriques présentées en partie I ainsi qu'au discours de la direction. C'est ce que nous expliciterons dans la première partie. Ensuite, dans une deuxième partie, nous présenterons les spécificités du métier de DR. Elles permettent en particulier d'éclairer les choix éventuels des CR de se présenter ou non au concours.

1. Organisation et carrière : le rôle de chef d'équipe comme maillon-charnière

L'organisation des laboratoires et la carrière des individus entretiennent des liens étroits. Cette interaction se noue autour de l'idée largement partagée selon laquelle devenir DR exige au préalable d'être responsable d'équipe. Autrement dit, le fait d'accéder à une responsabilité d'équipe est perçu comme constituant une pièce maîtresse dans un dossier. Cette représentation est-elle corroborée par les faits ? Sur le plan statistique, un tiers des DR en poste en 2002 ont été, avant leur passage DR, directeur d'équipe, d'unité ou de département. Ils ne sont que 2,5 % des CR à avoir déjà eu de telles responsabilités. Toutes choses égales par ailleurs, occuper ces fonctions a augmenté de 44% la probabilité de devenir DR pour les chercheurs en poste en 2002. L'exercice de telles responsabilités constitue donc bien une étape importante, d'autant plus que la structuration en équipe et la reconnaissance formelle de la fonction de chef d'équipe n'existe que depuis le début des années 90. On peut donc faire l'hypothèse que ces chiffres sont plus importants pour les générations récentes de directeurs. Cependant, la responsabilité d'équipe n'est pas mentionnée comme un élément indispensable dans le livret de recommandations du jury élaboré remis aux candidats par la direction. Le DRH relativise son importance, comparée par exemple à la coordination de projets européens. Toutefois, dans les activités évaluées par le jury du concours, la responsabilité d'équipe apparaît au même titre que l'encadrement de doctorants, l'expertise ou le partenariat. Plus encore, dans son exercice de synthèse, ce même livret indique que finalement, « le recrutement de DR2 implique un changement de perspective ; animation d'une équipe plus importante, diversification et élargissement de la thématique, capacité à définir et mobiliser les compétences nécessaires, organisation

scientifique du fonctionnement du projet ». L'encadrement d'équipe est présenté comme une exigence allant de soi ; encore faut-il que l'équipe soit d'envergure suffisante.

1.1. L'équipe : l'unité de base de travail

Une équipe représente un groupe de travail dans un ensemble plus vaste qu'est le laboratoire. Elle est constituée autour de thèmes de recherche cohérents ou d'un dispositif technique commun. Elle fait l'objet d'une évaluation à part entière. C'est aussi un ensemble de personnes aux statuts divers travaillant de manière coordonnée sur une même question. Sa taille est variable. La plus petite que nous ayons rencontrée était constituée de trois chercheurs permanents, six personnes au total si on ajoute les post-docs, les doctorants et les DEA. La plus importante comprenait 17 chercheurs ou enseignants-chercheurs et 8 ITA. Les équipes les plus importantes peuvent être elles-mêmes découpées en sous-groupes sur un sujet plus pointu. Ceux-ci sont composés le plus souvent d'un ou deux chercheurs ou enseignant-chercheurs, un technicien, un ou deux thésards et des stagiaires. Nos interlocuteurs situent la généralisation de la structuration des laboratoires en équipes au début des années 90. La constitution des écoles doctorales par la suite a amené des enseignants-chercheurs dans les équipes jusque-là essentiellement constituées de chercheurs permanents.

Les laboratoires rencontrés réunissent entre quatre et huit équipes pour un total respectivement de 120 et 80 personnes. Nous voyons là qu'il existe une certaine variété de l'organisation formelle. Les équipes sont autonomes les unes vis-à-vis des autres et relativement cloisonnées. Chaque équipe gère ses contrats. Nous n'avons rencontré personne appartenant simultanément à deux équipes. Cette organisation fait plutôt consensus. La quasi-totalité de nos interlocuteurs a approuvé ce fonctionnement en équipes indépendantes, à l'exception d'un seul qui la considérait comme inappropriée aux besoins actuels de recherche :

Par rapport au moment où je suis arrivé en tant que chercheur de base dans une équipe, avec une structure de laboratoire qui était assez particulière parce que, en fait, il y avait un laboratoire avec cinq équipes et c'était pratiquement cinq laboratoires. Avec mon collègue, on s'est employés à tout décloisonner pour faciliter beaucoup plus les transferts. On a complètement changé les locaux, c'étaient des locaux par équipe alors que maintenant c'est des locaux plates-formes et je suis coresponsable d'une équipe (Homme, CR1).

Le changement volontaire d'équipe nous a été présenté à plusieurs reprises comme un acte à la fois mal vécu par l'équipe d'origine car celle-ci perd un poste et difficile pour l'individu qui doit en général réinvestir un nouveau champ :

Professionnellement, ça a été extrêmement difficile. Il y a eu une volonté de ne pas me laisser partir. Il y avait un refus de libérer un poste, de trouver des solutions. Il y avait des pressions locales qui étaient assez importantes pour pas que je parte. Il y a eu des pressions mêmes au niveau de mon épouse pour savoir si ce n'était pas du chantage que j'avais fait en laissant partir ma femme en premier. C'était une période assez difficile parce que je pense qu'il y avait une sorte de main mise sur les postes, les patrons considéraient que c'était le poste de l'équipe. En fait, ils avaient peur de perdre un poste et la solution a été de trouver un poste de remplacement. Il a fallu que j'attende des échanges de postes.

Professionnellement, j'étais responsable de groupe, pas mal de publications, de contacts, maîtrise du sujet. Au bout de dix ans, on commence à avoir son nom dans la communauté des gens qui travaillaient dans ces aspects là. En quelque sorte, on n'a plus à se faire connaître. J'étais reconnu comme une personne travaillant dans un domaine bien précis au niveau international. En revenant ici, il a fallu tout reconstruire puisque j'ai changé de thématique, de laboratoire. Je suis reparti de zéro ». (Homme, CR1)

La mobilité entre deux équipes d'un même laboratoire peut s'avérer tout aussi difficile :

Voilà, j'arrive dans cette situation là. Disons qu'il y a beaucoup de choses qui se construisent, beaucoup d'habitudes culturelles qui s'éteignent et qui naissent, etc., donc la création des équipes. L'équipe S., à l'époque, commence à émerger. Et moi, je suis recruté là, je reste dans cette équipe deux ans et au bout de deux ans je décide de changer d'équipe. Disons que je ne me suis pas tellement reconnu dans les stratégies de l'équipe. Une équipe, c'est un collectif de personnes avec des individualités, etc., ça n'accrochait pas et donc je change d'équipe, pas sans fracas parce qu'on ne recrute pas quelqu'un qu'on perd au bout de deux ans. Et je suis resté à travailler sur des thèmes très proches mais en développant un certain nombre de choses auxquelles j'étais attaché et j'ai trouvé beaucoup plus d'accroches avec l'équipe dans laquelle je suis maintenant. (Homme, CR1)

1.2. Le rôle d'un chef d'équipe

Le chef d'équipe, quel que soit son grade, a en charge l'animation de la recherche et la gestion financière qui passe par la recherche de crédits, la réponse à des appels d'offres ou le partenariat avec le secteur privé. Il est le support des chercheurs qui peuvent alors se consacrer davantage à la paillasse. Il est aussi le relais du directeur de laboratoire.

« Etre chef d'équipe ça veut dire suivre les programmes, les appels de fonds, relayer au niveau de l'équipe ce qui se passe au niveau du laboratoire c'est-à-dire les demandes de postes, les demandes de thèses. Généralement, ce qui se passe c'est que c'est une équipe avec quatre chercheurs dont 2 DR, 2 CR, 4 ingénieurs et c'est faire qu'au niveau du laboratoire que ne remontent pas toutes les propositions de thèses séparément, les propositions de projets séparément, les postes séparément. Il y a un tri qui se fait au niveau de l'équipe, une hiérarchie » (Homme, CR1)

« On essaie de protéger les CR au maximum, de les laisser tranquilles à la paillasse pour ne pas trop les charger » (Homme, DR2)

Certains nous ont même dit faire de la bibliographie pour leur équipe.

1. 3. L'accès au rôle de chef d'équipe : les exigences et les obstacles

L'activité, le tempérament, le poste

La manière dont on devient responsable d'équipe fait l'objet d'expériences et de représentations variées mais il est convenu que c'est une décision du directeur du laboratoire au vu d'un « potentiel » évalué à partir de l'activité d'encadrement d'étudiants, d'autonomie dans la recherche de contrats et la réponse aux appels d'offre ou de l'intérêt montré pour les réflexions stratégiques pour le laboratoire.

« Le directeur de département a dit « voilà, votre structuration ne me plaît pas. Je veux que

vous fusionniez et que vous fassiez un projet de fusion ». Par rapport à ça, il y a deux animateurs de réflexion, c'est Y pour l'ancien laboratoire et toi... ».

Dans la foulée, oui. Je dirige une équipe avec l'ancien directeur de laboratoire et qui dirigeait cette équipe là au départ. Le directeur du laboratoire m'avait demandé de diriger l'équipe tout seul, j'ai refusé parce que je n'étais pas très crédible, j'étais CR1 dans une équipe où il y avait deux DR avec de la bouteille. Je me voyais mal diriger une équipe tout seul et je suis co-animateur d'équipe avec l'ancien directeur ». (Homme, CR1)

« Le potentiel, on le voit vite sur les chercheurs : il y a ceux qui ont envie et ceux qui n'ont pas envie, ceux qui se mettent toujours un petit peu en repli et puis ceux qui ont des idées et qui ont des qualités de management. On ne peut pas prendre quelqu'un de caractériel, quelqu'un qui est méprisant vis-à-vis du personnel, il y a des qualités humaines qui sont extrêmement importantes dans le choix » (Homme, DR1, directeur de laboratoire)

Devenir chef d'équipe suppose l'existence d'un support correspondant, soit en remplacement d'un chef d'équipe partant, soit par la création d'une nouvelle équipe autour d'une nouvelle activité de recherche. Dans ce dernier cas, le développement de la nouvelle activité peut se faire par croissance des effectifs du laboratoire, ce qui suppose des recrutements autour de cette nouvelle thématique ou par « fragmentation » du laboratoire, re-répartition des ressources entre les thématiques et redéfinition des contours des problématiques. On imagine que ces opérations sont lourdes pour le laboratoire. La nouvelle thématique devra trouver sa place dans la thématique de l'équipe puis dans celle du laboratoire :

Pour développer un nouveau thème, on reste cohérent avec la philosophie du laboratoire. La philosophie, on essaie de trouver une nouvelle idée qui soit cohérente avec ce qui est développé. Il y a deux critères, c'est l'originalité et la compétitivité. Si c'est original et que dans le monde personne ne travaille dessus, c'est un choix intéressant ; par contre, si c'est une idée originale mais qu'il y a une forte compétitivité internationale, un petit groupe ça ne sert à rien d'aller tenter la chance. On a essayé de trouver des choses qui nous plaisaient tout en restant compétitif. (Homme, CR1)

Les obstacles

Dans tous les cas, ne pas être chef d'équipe est présenté comme un obstacle à la carrière, même s'il existe des trajectoires alternatives. Plusieurs raisons ont été mentionnées pour justifier les difficultés à accéder à de telles responsabilités.

- La démographie de l'équipe.

En l'absence de développement de nouvelles thématiques dans un laboratoire, il faut attendre des départs pour obtenir la fonction de chef d'équipe. A défaut, il faut accepter de changer d'équipe, ce qui suppose, soit d'accepter une mobilité géographique pour intégrer un laboratoire aux thématiques proches, soit d'accepter une mobilité thématique, en générale coûteuse en terme de productivité de l'activité de recherche. Certains chercheurs renoncent à prendre une telle décision :

Dans dix ans, je ne me vois pas DR, d'abord parce que ma chef sera encore là. Il y a autre chose dans le rôle de DR qui compte, c'est qu'il est responsable d'une équipe. En fait, je n'ai pas d'exemples de DR qui ne soient pas responsables d'unités et là, il y a toute la gestion de personnel, etc. Par contre, ça c'est le côté très intéressant mais je ne vois pas bien deux DR dans la même équipe. J'ai un peu du mal à me dire que ça peut fonctionner. J'ai du mal à

m'imaginer.... Pour moi, c'est vrai que c'est un peu incompatible d'avoir deux DR dans une équipe. Dans dix ans, vu que ma chef ne sera pas à la retraite, à moins qu'elle parte mais elle n'en a pas très envie. (Femme, CR2).

C'est un peu une question de circonstances c'est-à-dire que l'occasion ne s'est jamais présentée dans la mesure où j'étais le dernier recruté dans une équipe qui était vieillissante. Ils sont vite partis à la retraite et finalement il n'y a pas eu de jeunes recrutés derrière moi. Ce qui fait que je ne me suis pas vraiment retrouvé dans une situation pour diriger une équipe. J'ai une technicienne, j'ai des étudiants, des choses comme ça mais... (Homme, CR1).

- Le changement d'équipe.

Le changement, qu'il soit voulu pour des raisons de localisation géographique, de relations avec les collègues, de réorientation thématique ou subi à la suite de restructuration, est coûteux en termes de production scientifique. Il faut du temps pour se réapproprier un sujet et faire sa place dans une nouvelle équipe. Ainsi témoigne cette personne incitée à changer d'équipe à la suite d'une fusion ratée entre deux groupes de travail :

La jonction était mauvaise. Et puis je me suis retrouvée sans sujet. Mon ancien directeur, m'a poussée à partir. Comme moi, j'avais un passé de biochimiste, de biologiste, je suis montée d'un étage et j'ai changé d'équipe. Donc il y en a une qui est partie au CNRS et il y en a une autre qui est partie à la Fac. Moi, je suis restée à l'INRA mais j'ai changé d'équipe et ça s'est fait du jour au lendemain. Le problème, c'est que j'avais une carrière qui commençait à être connue au niveau de la chimie, c'était vraiment mon domaine. A partir du moment où j'ai changé d'équipe, je faisais un peu une croix sur ma carrière. Je ne m'en suis pas rendue compte à ce moment là, c'est ce que je dis maintenant. (Femme, CR1)

- L'accès aux ressources.

Pour développer une nouvelle thématique en vue de constituer une nouvelle équipe, il faut aussi avoir accès aux ressources critiques, en particulier aux thésards, post doc, stagiaires. Les sujets développés dans le laboratoire ainsi que la politique d'association avec des écoles doctorales peuvent influencer sa capacité d'attraction de telles ressources.

« Moi je trouve que la carrière dépend énormément de l'environnement et du laboratoire. Vous avez des laboratoires où il y a énormément d'étudiants, donc ça veut dire que quand vous êtes Chargée et que vous êtes dans ce type de laboratoire, vous serez tout de suite confrontée à encadrer, avec tout ce que ça implique, où on vous fera confiance et très vite vous pourrez prendre une place. Moi, je suis dans un laboratoire où concrètement sur quatre chercheurs, on a en moyenne un DEA tous les deux ans. Donc autant dire que, concrètement, j'ai eu de la chance d'avoir eu deux étudiants. Il y en a d'autres de mes collègues qui n'en ont jamais eus et qui sont plus vieux que moi....Je trouve que c'est une situation qui est très dépendante du laboratoire d'accueil, du laboratoire dans lequel on est. Il faut se mettre à l'évidence que tous les labos ne sont pas égaux. (Femme, CR).

Si l'accès à la fonction de chef d'équipe constitue une étape importante dans la trajectoire, elle ne se confond pas avec l'obtention du titre de DR. La direction d'équipe en est l'antichambre et les discours sur le statut de DR sont plus lourds de représentations. Par ailleurs, des stratégies alternatives d'accès au statut peuvent être développées.

2. Etre et devenir DR

De l'avis général, être DR, c'est accepter d'exercer un métier différent de celui de CR. Il est exigeant en temps et nécessite de développer des tâches connexes au cœur du métier, relatives à la recherche de financement et à l'animation élargie de la recherche. Cette représentation est plutôt conforme au discours de la direction générale qui depuis 1998 insiste sur le fait que le concours DR n'est pas un concours de promotion mais de recrutement de « cadres scientifiques.

2.1. Etre DR : un autre métier

Pour l'ensemble de nos interlocuteurs, le Directeur de Recherches exerce un métier différent de celui de Chargé de recherches. Ce changement se mesure concrètement par la baisse du temps passé à la paillasse, par les responsabilités spécifiques qui lui incombent et par l'alourdissement de son emploi du temps.

Avant mon bureau était dans le labo, maintenant, c'est à part. Je ne fais plus du tout de manip, c'est plus de travail administratif, plus de recherche de financements. On est plus tourné vers l'extérieur que vers sa propre recherche (Homme, DR2)

Je suis DR2 et je passe 25% de mon temps à la paillasse. Je suis tout à fait atypique. Des DR qui manipulent ...je n'en connais pas beaucoup....Je ne passerai jamais DR1. (Homme, DR2)

Une fois, elle m'avait dit « toi, tu es Chargée de Recherches 2, il faut que tu envisages de passer CR1, donc pour ça il faut que tu fasses de la recherche. Je ne vais pas trop t'embêter avec la recherche de sous, c'est moi qui vais le faire, c'est mon rôle ». (Femme, CR2)

...ceux qui retournent à la paillasse, c'est qu'ils ont fait leur partie de DR avant. C'est un contrat tacite quelque part, ils ont peut-être des raisons autres, ils ont peut-être été déçus mais bon... En fait, beaucoup de gens voudraient continuer à évoluer en faisant de la recherche sans devenir des administratifs de la recherche. C'est pour ça que je voudrais encore continuer à faire de la recherche avant de partir là-dedans. Ceux que je connais, ils ne sont pas souvent dans leur laboratoire, ils sont en commission X, Y, réflexion machin, groupe de travail truc.... (Homme, CR1)

C'est que plus on monte dans la hiérarchie, plus on a cinquante mille choses à faire qui vous tombent dessus toutes les cinq minutes, un coup de fil, un machin, un truc. Et si on veut quand même continuer à faire le boulot qu'on a envie de faire, c'est-à-dire de la recherche, en l'occurrence pour ce qui me concerne, il faut le faire en plus. Donc c'est le nombre de sollicitations, les réunions ici ou là, c'est plutôt ça qui prend beaucoup de temps et de l'énergie. Peut-être qu'il faudrait apprendre à gérer son temps différemment, qu'il faudrait apprendre à dire non mais, pour l'instant, je ne sais pas bien faire. Quand je n'étais pas responsable de l'équipe, c'était une responsable de l'équipe qui prenait une grande partie de cette charge là et donc qui m'épargnait et moi, de la même manière, je pense que je ne donne pas cette charge là à mes collaborateurs, dans la mesure du possible parce que c'est mon boulot et pas le leur. (Femme, DR2)

Le changement de métier impliqué par le passage au niveau DR peut aussi être perçu de manière assez radicale, comme l'exprime ce chercheur :

« ...dans mon domaine des sciences de la vie, DR1, c'est presque une punition quand je vois la charge de travail qu'on leur demande et qu'ils ne font quasiment plus que de l'administratif. DR1 comme perspective, je ne trouve pas ça enthousiasmant. DR2, ça peut l'être à condition que ça corresponde à des moyens accrus. Dans la mesure où tel que c'est présenté, ce n'est pas des moyens accrus mais plutôt des responsabilités accrues, à mon avis il faut bien réfléchir. » (Homme, CR1).

Cette représentation du grade est cohérente avec les discours et les décisions de la direction. Depuis 1998, la direction a très largement communiqué sur les changements de règles d'accèsion au grade de DR. Il ne s'agit plus d'accéder à une promotion au regard de la qualité de son travail de chercheur mais de participer à un concours de recrutement de cadres scientifiques pour l'institution. Le contenu du métier est modifié, les règles d'accèsion aussi.

2.2. Devenir DR : prouver sa capacité à être animateur de la recherche

Pour la plupart de nos interlocuteurs, la réussite au concours exige maintenant au moins deux conditions :

- posséder un dossier de publications suffisant au regard du parcours et du domaine de recherche du candidat,
- faire la preuve que l'on est susceptible de développer des recherches en accord avec la politique de recherche de l'institution, de son département ou d'un autre département.

Ces deux conditions reprennent les deux éléments constitutifs du mémoire exigé lors du recrutement : publications et autres activités scientifiques. Ces dernières doivent être mises au service d'une stratégie professionnelle et de la stratégie de l'institution, comme le précise le livret de recommandations :

« Il convient donc que le candidat mette en évidence la cohérence, par rapport notamment à sa vision d'ensemble de sa stratégie professionnelle et des missions de l'INRA »... (Le mémoire) doit montrer comment ces activités s'inscrivent bien dans les missions du chercheur et de l'unité de recherche... Ils doivent faire ressortir en quoi ces activités les aident à participer aux missions de l'INRA... (Livret Bilan et recommandations des présidents de jury à l'attention des candidats)

La voie classique de la réussite au concours est alors, comme nous l'avons dit précédemment, d'occuper la fonction sans le titre.

Maintenant, pour être DR, il faut l'incontournable nombre de publications et une partie d'animation. C'est bien vu de manager une équipe et avoir des responsabilités diverses et variées. Le passage DR, principalement, c'est plus pour le management de la recherche. C'est gérer différents trucs : contrats, implication dans des comités... ...Je pense que quelqu'un qui se pointe avec un dossier avec des publications dans Nature ce n'est pas forcément un critère suffisant pour passer Directeur de Recherches. Ils ont besoin de gens pour diriger (Homme, CR1)

Le profil type est donc celui d'un CR1, doté d'un nombre de publications suffisantes et occupant déjà la fonction de chef d'équipe. Ceci n'a pas toujours été le cas. Pour les personnes interrogées, il fut un temps où les publications pouvaient suffire ou du moins, pouvaient l'emporter dans un dossier. Etre un « super-expert » dans son domaine pouvait permettre de devenir DR.

Disons qu'à l'époque, dans le département de recherche dans lequel j'étais, je pense que ça se pratiquait beaucoup à l'ancienneté. Moi, j'ai bénéficié du fait que j'avais une liste de publications conséquente par rapport à un environnement où les gens publiaient peu. A ma première présentation, j'étais trop jeune, c'est ce qu'on m'a dit. Il y avait des gens à faire passer avant,

qui attendaient depuis longtemps, c'étaient les arguments qu'on m'avait opposés à l'époque. Oui, j'ai passé pendant deux années consécutives. Mon chef de service m'avait demandé de présenter ce concours et le Chef de Département, à l'époque, avait dit « mais non, elle est beaucoup trop jeune, il n'en est pas question ». Quand il a vu la liste de publications, il a dit « bon finalement, elle pourrait peut-être se présenter ». (Femme, DR2)

La capacité à animer de la recherche peut ne pas passer par une animation d'équipe si elle est prouvée par une autre activité, comme la coordination d'un contrat européen. C'est du moins ce qu'en pense l'un de nos interlocuteurs.

Je crois qu'on passera de la même manière DR si on pilote un gros projet scientifique. Par exemple, quelqu'un qui va être à la tête d'un projet européen, par exemple au 5^{ème} PCRD, ces gens là ont tout ce qu'il faut pour passer DR sans être particulièrement un directeur d'unité. Il y a des toutes petites unités, c'est beaucoup moins de boulot de piloter ça que de monter un projet européen et de le driver (Homme, DR1)

Cette seconde idée est confirmée par les données du chapitre 1. Alors que très peu de chercheurs coordonnent des contrats d'envergure, la coordination d'un contrat européen augmente très fortement la probabilité de passer DR.

Une personne rencontrée, bien que ni chef d'équipe, ni coordinateur de projets européens, a réussi le concours DR en développant des projets *ad hoc*, crédibles et acceptables. Ce DR a cherché une place pour héberger ses projets en lançant ce qu'il considère être « un appel d'offres » auprès de divers départements. Ce témoignage vient nuancer la vision dominante selon laquelle il est nécessaire « d'avoir fait avant d'être ». S'il est singulier, il insiste en revanche sur l'exigence de s'inscrire dans la politique de l'institution et de s'y trouver une place.

Et en fait ce concours, si j'ai bien compris maintenant c'est vraiment un concours qui se fait sur un projet. C'est vraiment la validation d'un projet de recherche par le collectif INRA. En fait les trois premières fois où je me suis présenté, j'ai présenté un projet de recherche qui était directement cohérent avec mes activités passées, avec ce que j'avais fait avant. Qualitativement, c'était plus vaste, il y avait plus d'implication, mais bon, je n'avais pas cherché non plus à avoir un accordJ'en avais pas parlé, référé à ma hiérarchie. Et, au bout du compte, au bout de trois fois, c'était plus ou moins toujours le même projet,C'est un concours qui est en deux phases, finalement : il y a admissibilité sur dossier et ensuite admission sur présentation orale. A l'admissibilité, on juge de la qualité scientifique et du projet, c'est-à-dire de la qualité du projet. Et l'admission, l'admission, c'est essentiellement le projet à l'oral, c'est la façon dont on voit les choses. Ce qui ressort...les deux premières fois, j'ai été admissible mais pas admis ; la troisième fois, je n'étais pas admissible. Alors j'ai vraiment demandé à mon chef de département et c'est monté jusqu'au directeur scientifique, ce n'était pas un cheminement qui me semblait normal. Mais grosso modo, on m'a dit que j'étais un jeune chercheur très prometteur mais que ce que je proposais n'intéressait pas l'INRA.....alors que c'était ce que je faisais depuis que j'étais entré à l'INRA. Mais bon ce qui était positif c'est qu'on disait, c'était surtout le directeur scientifique qui m'a encouragé dans ce sens là, en me disant, ben tu peux aller voir n'importe où à l'INRA, on aura besoin de chimistes, c'est sûr, il y aura bien quelque part où tu trouveras quelqu'un qui sera intéressé. Donc j'ai lancé on pourrait dire un appel d'offres, j'ai regardé les différents départements de l'INRA qui pouvaient être intéressés par mes compétences. J'ai envoyé un dossier à 2 chefs de département.....dans ces 2 départements, il n'y avait pas mon département d'origine, c'était logique, fallait aller voir ailleurs. J'ai eu des retours des 2, mais essentiellement d'un qui était intéressé dans un domaine particulier Grosso modo en un an, on a construit d'abord un projet avec mon éventuelle future hiérarchie, pour avoir un projet qui tienne la route face à la politique scientifique de l'INRA. Et j'ai été admissible et admis. (Homme, DR2)

Ce témoignage est surprenant par sa singularité, alors même que l'élaboration d'un projet nouveau en lien avec les orientations de l'institution, constitue l'un des points forts de la réforme du recrutement de 1998. Aux côtés du mémoire témoignant de la trajectoire passée, le concours exige la rédaction d'un projet portant à la fois sur les sujets de recherche à venir, leur justification scientifique, les modalités de recherche de partenaires à l'intérieur de l'INRA comme à l'extérieur, leur cohérence avec les axes stratégiques de l'INRA, les modalités pratiques de mise en œuvre allant même jusqu'à la reconfiguration des équipes concernées.

2.3. Pourquoi ne devient on pas DR ?

Cette description de ce que nos interlocuteurs perçoivent du rôle et des modalités d'accès au statut de DR nous permet d'enrichir l'identification des obstacles à la promotion.

La difficulté à devenir chef d'équipe

La première raison est liée à l'incapacité à devenir chef d'équipe. Nous avons mentionné plus haut les conditions qu'il fallait réunir pour développer une telle activité : en avoir envie, développer de nouveaux sujets, être pressenti si un poste se libère, éventuellement changer d'équipe pour saisir des opportunités.

Peut-on voir là un premier facteur de différenciation hommes/femmes ? Les femmes seraient-elles moins pressenties par les responsables de laboratoire ? Donneraient elles moins à voir qu'elles en ont les compétences, seraient-elles moins pro-actives ? En auraient-elles moins envie ? Personne, ni homme, ni femme ne nous a dit avoir refusé cette fonction. Une femme nous a toutefois affirmé qu'elle n'en voudrait pas de toute façon. Une autre souligne qu'elle regrette de ne pas avoir été sollicitée tout en admettant ne pas avoir été pro-active.

« ...mais ce n'est pas suffisant pour passer DR parce qu'il manque une prise de responsabilités, plus un investissement dans les tâches administratives. Alors ça peut se comprendre, mais on n'a pas toujours l'occasion ou on ne vous donne pas toujours l'occasion de mettre plus cet aspect là en pratique

C'est d'abord l'animation d'une équipe. Moi je ne peux pas aller plus loin ni imposer quoi que ce soit, après c'est aux personnes responsables de donner l'animation d'équipes. Alors ensuite ça peut être participer par exemple à des concours de recrutement de CR. Donc ça dépendra peut-être de...C'est le directeur du labo qui met je pense des noms pour l'établissement de commissions. Je suppose que les directeurs d'unité sont sollicités parfois pour donner des listes de noms. Donc pour moi cela passe par la hiérarchie. Je me trompe peut-être complètement, mais de mon point de vue et de ce que je connais du fonctionnement de l'INRA, je dirais que c'est par voie hiérarchique »

Je regrette dans ma carrière qu'il n'y ait pas eu de passage de responsabilités. C'est peut être une question de tempérament,...Je pense que le tempérament des gens peut évoluer avec les responsabilités qu'on leur donne. On ne m'a pas jugée d'un tempérament apte. (Femme CR1)

Le choix de la paillasse, le refus du métier

Plusieurs de nos interlocuteurs disent avoir fait le choix de ne pas passer DR ou tout du moins disent ne pas vouloir se plier aux exigences requises pour avoir un dossier susceptible d'être recevable. Ceci ne les empêche pas de présenter leur dossier, parfois en vain, Beaucoup de ces raisons tournent autour du refus de changer de métier. Ce discours nous a été finalement davantage tenu par les hommes que par les femmes.

... Finalement, on se rend compte que les concours de DR, souvent ça valide une situation préexistante. Parmi les gens que j'ai vus qui passaient DR, c'est des gens qui finalement avaient déjà encadré une équipe. Ils rédigent le dossier, on dit « tiens, il fait un travail de DR ». Ne m'étant pas retrouvé dans cette situation là, étant plutôt attiré quand même par la paillasse et par l'expérimentation, je dirais que c'est un peu Marion Guillou qui m'a convaincu de ne pas le faire. Quand elle a pondu son papier pour dire que c'était un changement de métier, je n'ai pas franchement envie de changer de métier. (Homme, CR1)

Si je dis « je veux devenir DR dans cinq ans », j'aurais privilégié un certain nombre d'opérations de recherche. Je n'aurais pas fait un certain nombre d'opérations de recherche à risque, ça c'est clair, type recherche de mutants, des choses comme ça... Or je pense qu'il est de ma responsabilité de CR1 de prendre des risques dans la recherche. Ce n'est pas au thésard de le faire ... Si j'avais voulu être DR, j'aurais été très opportuniste en terme de publication. J'aurais peut-être manqué effectivement de moyens humains pour travailler avec moi parce que, pendant longtemps, j'ai travaillé seul dans l'équipe. Il se trouvait que la configuration de l'équipe était telle, qu'on n'avait pas suffisamment de moyens humains et qu'on était un peu seul, on manquait de financements et de personnes pour travailler. Ça a complètement changé depuis deux ans mais c'est vrai que... (Homme, CR1).

Disons que les activités de recherche de contrats, les activités de recentrage scientifique, on les retrouve dans les activités d'un senior, d'un vieux CR1. C'est ce que je fais. Par contre, il y a toute une activité autour, qui est plus liée à la gestion du laboratoire, à l'organisation de l'équipe ou à leurs implications dans des réunions plus centralisées. C'est un peu une perte de temps. Je pense qu'on peut avoir une vision d'un travail de DR lié aux premier et deuxième points que j'ai évoqués sans forcément être impliqué dans des aspects administratifs. C'est pour ça que j'hésite entre les deux. (Homme, CR2)

De manière plus radicale et plus militante, un de nos interlocuteurs signifie son refus d'être un cadre de l'INRA, de s'aligner sur les orientations politiques de l'institution.

Je n'envisage pas de passer DR parce que je ne cherche pas à passer du côté des dirigeants scientifiques de l'institution. Je dis ça parce que c'est comme ça, que c'est défini par la direction générale de l'INRA c'est-à-dire que les DR qu'on recrute à l'heure actuelle, sont les dirigeants scientifiques de l'INRA. Et dirigeant scientifique de l'INRA, ça suppose un certain nombre de choses, notamment ça suppose, par exemple, créer une équipe, créer un projet. Je vous invite à regarder la lettre qui a été adressée à tous les promouvables et c'est bien de devenir un dirigeant scientifique. Ce n'est plus le même métier. Ce n'est pas la continuité de carrière du CR1, du bon chercheur. Un DR, ce n'est pas un bon chercheur, c'est un manager et un dirigeant scientifique de l'institut, qui doit avoir un niveau scientifique valable. Je n'ai pas de mépris pour mes collègues qui sont DR. C'est un autre métier et je n'ai pas envie de passer là-dedans parce que c'est effectivement beaucoup de travail administratif, il faut rentrer dans un monde qui est celui des dirigeants et ce n'est pas ça qui m'intéresse. Personnellement, je ne partage pas un certain nombre d'orientations qui sont au niveau de la direction de l'INRA. (Homme, CR)

2.4. A propos du soutien du laboratoire de recherche

Les avis diffèrent sur le soutien reçu par le laboratoire. Il est présenté comme nécessaire par certains directeurs de laboratoires, certains DR et certains CR. Le directeur du laboratoire repère les

potentiels, encourage et accompagne. Pourtant, d'autres font de la décision de se présenter au concours une décision individuelle, dans un environnement hautement concurrentiel. On peut supposer qu'il y a des situations, notamment en termes démographiques et de style de gestion, très variables selon les unités. Cette variété n'ouvre pas de pistes spécifiques en termes de différenciation hommes/femmes. Effectivement, ce n'est pas par hasard. Il faut que la hiérarchie pousse derrière. On ne se dit pas du jour au lendemain, je vais être dans telle commission, je vais être chef d'équipe. Il faut que la hiérarchie donne les moyens mais elle les donnera à quelqu'un qui est dynamique.

Comment vous êtes vu aussi par rapport à votre chef. C'est toujours un peu pareil, il y a des chefs qui vous mettent en avant et puis il y en a d'autres qui... voilà, quoi. Soit vous êtes génial et donc il n'y a pas de problèmes ; soit si vous êtes bien vu du chef, ça peut aider. (Femme, CR1)

Mais aussi :

Pour les chercheurs, le plus important est de les inciter à passer le concours quand ils se sentent prêts. Mais on ne met pas d'ordre de priorité entre les personnes. Le plus important, c'est que les gens se présentent car de toute façon les critères sont flous et qu'il faut maximiser les chances de passage. On aura plus de problème dans quelques temps car il y a plusieurs jeunes qui veulent faire carrière et qui ont été recrutés en même temps. Il y a peu de quarantennaires dans le laboratoire donc pas de priorité sur le passage et ceux qui voulaient se présenter sont passés. Comme les carrières dépendent des missions que les chercheurs prennent ou se voient confier, c'est important de gérer cela mais on n'a pas eu à le faire pour l'instant. (Homme, DR2)

Non, pour moi c'est une collaboration compétitive. On travaille ensemble mais on est en compétition. Je n'ai eu aucun soutien pour passer DR. La seule sollicitation pour passer DR, elle est venue en fait de l'Inra où la direction générale envoie une lettre en disant : « vous êtes dans la période où vous pouvez passer DR ». En aucun cas je n'ai vu, soit le directeur de labo, soit d'autres collègues venus me dire « est-ce que tu veux que je relise ton dossier, est-ce que tu veux de l'aide ? ». C'est un truc très personnel. Je trouve que c'est assez anormal parce que l'orientation de l'individu dans une structure, c'est de passer de CR à DR. Je ne sais pas si c'est généralisé ou pas. (Homme, CR1)

Nos interlocuteurs nous parlent finalement peu du dossier scientifique, comme si les exigences allaient de soi, ou comme s'il n'était pas facile de dire que ça aussi, pouvait de surcroît poser problème dans leur dossier. C'est sur l'animation de la recherche, l'activité de management, l'allégeance à l'institution que se concentrent les explications et les justifications. Lorsqu'ils en parlent, certains insistent sur le fait qu'il y a des champs sur lesquels les publications sont plus faciles que sur d'autres, la concurrence est plus ou moins forte, le temps d'expérimentation est plus ou moins long, le champ plus ou moins étroit. Dans le même temps, d'autres supposent que les membres du jury relativisent le nombre et la nature des publications par rapport au domaine de recherche. Peu de choses sont dites aussi sur le fonctionnement même du concours qui consiste à ne garder que quelques dossiers dont beaucoup ont de fortes chances d'être de qualité équivalente.

2.5. Le risque : devenir un vieux CR dans l'institution.....

La promotion au grade de DR nous est présentée comme un entonnoir au goulot étroit. Devenir « un vieux CR » dans l'institution est vécu comme difficile, à la fois par des DR responsables d'équipe et par des CR qui, passés 40 ans, sans perspective de promotion, s'interrogent sur leur deuxième partie de carrière.

« Il n'y a pas de place dans cette institution pour de vieux CR » a-t-on entendu. Même des jeunes recrutés, qui anticipent la difficulté à être promu, se disent qu'ils ne pourront pas passer toute leur vie professionnelle en tant que chercheur INRA, même s'ils insistent sur le plaisir du métier à court terme.

« .. Soit parce que la motivation des gens n'est pas toujours facile à maintenir au fil des années, en particulier face aux très faibles perspectives de carrière qui s'offrent aux différentes personnes de l'équipe. C'est réellement un souci. C'est vrai que quand on a autour de soi un nombre de techniciens qui savent qu'ils ne pourront pas passer Ai ou d'AI qui ne pourront pas passer le et qui, tous les ans, sont un petit peu plus démotivés, un petit peu plus aigris, un petit peu plus découragés et il est donc vraiment difficile d'avoir une politique qui avance. C'est la même chose au niveau des chercheurs qui après avoir piétiné un moment comme CR1 et sans perspective de passer jamais DR2, certains s'en accommodent mais forcément ils ne sont pas aussi impliqués ni que je le suis, ni que je souhaiterais qu'ils soient. (Femme, DR2.)

« A l'heure actuelle, il y a 230 chercheurs à l'INRA qui sont bloqués au dernier échelon de CR1 et ces gens là, ils arriveront jusqu'à la retraite en tant que CR1 parce que... Il y a des statistiques qui sont très intéressantes que vous pouvez obtenir à la DRH. Vous savez que, au-delà de la deuxième présentation DR, la probabilité que vous passiez DR devient quasiment nulle. Il y en a 230 à l'heure actuelle, on prévoit dans les années à venir, avec les pyramides, il y aura à peu près un quart des chercheurs qui seront bloqués. J'imagine que j'arrive à 50 ans, CR1, bloqué dans ma carrière, peut-être que finalement mon appétit de science serait émoussé, donc effectivement il faudrait que j'évolue dans ma carrière. Et je ne pense pas que ce soit très bon de perdre du salaire parce que un CR1 bloqué, c'est quelqu'un qui perd du salaire. Le point d'indice fonction publique n'étant jamais revalorisé, il perd son salaire et donc ces gens là sont sanctionnés d'une certaine manière parce qu'ils sont vieux. Alors bon... (Homme CR1)

Je n'ai pas envie d'être à la paillasse 100% de mon temps dans vingt ans, pas comme en ce moment. Alors soit je peux faire de l'animation d'équipe, être DR je pense que ce sera difficile il faudrait que je publie vraiment beaucoup, soit je regarderai ailleurs. (Femme, CR2).

2.6. Le fonctionnement du concours et son évolution

Les différents propos de nos interlocuteurs nous amènent à nous interroger sur le fonctionnement du concours DR et sur son évolution. En particulier, il nous a paru intéressant de mettre en perspective ces propos avec les statistiques disponibles sur le concours DR.

Tout d'abord, quels que soient les arguments développés par nos interlocuteurs, tant par ceux qui ont pu accéder au statut de DR que par les CR1, la plupart d'entre eux perçoivent l'accès au grade de DR comme plus difficile qu'avant. Les statistiques disponibles sur les concours de DR2 permettent de confirmer partiellement cette perception. Sur les six années les plus récentes, de 2000 à 2005, l'âge moyen des candidats recrutés oscille de 40,4 ans en début de période à 42,8 ans en fin de période avec des pics à 44 ans et 43,8 ans. L'âge moyen des promouvables est un peu plus élevé et évolue peu, de 44,1 ans à 45 ans. L'ancienneté moyenne en revanche a tendance à augmenter, passant de 7,6 ans en début de période à 10,9 ans en fin de période, en progression constante. Cela

accréditerait l'idée qu'on reste plus longtemps CR1 avant d'être promu et donc que le passage est donc plus difficile.

Concernant les femmes, les données disponibles indiquent qu'elles progressent régulièrement parmi le nombre de promouvables, de 39% en début de période à 49% en fin de période. On constate également une progression régulière du nombre de candidates au concours, entre 2001 (23%) et 2005 (38%). Cette parité parmi les promouvables, atteinte en 2005, ne se retrouve pas, et de très loin, au niveau des recrutées DR2 : la part des femmes, de 40% en 2000, passe ensuite de 27% en 2001 à 28% en 2005, avec des variations importantes : 22% en 2002, 31% en 2003 et 23% en 2004.

Si l'on compare le taux de réussite respectif des hommes et des femmes sur la période (nombre de reçus/nombre de candidats), on constate une différence significative entre hommes et femmes :

Tableau 27 : taux de réussite

Tx réussite	2000	2001	2002	2003	2004	2005
hommes	22%	32	32	39	47	42
Femmes	37	40	27	48	30	26

Pour les hommes, le taux de réussite progresse régulièrement sur la période, sauf en 2005. Il n'est pas toujours supérieur à celui des femmes, sauf en 2004 et 2005 (et en 2002). Pour les femmes, les évolutions sont moins régulières, mais on enregistre une baisse significative de leur taux de réussite sur les trois dernières années. Ces chiffres restent à interpréter avec prudence dans la mesure où ces données portent sur une période courte et où les chiffres les plus récents ne permettent pas de conclure à une tendance affirmée. Il semble néanmoins que le concours DR soit moins difficile pour les hommes au fil des années, si l'on excepte l'année 2005, et qu'il soit au contraire plus difficile pour les femmes récemment.

De son côté, la DRH semble préoccupée par ce qu'elle appelle « la baisse du taux de pression » du concours. Il s'agit de maintenir un nombre suffisant de candidats par rapport au nombre de « promouvables », c'est-à-dire qui remplissent les conditions administratives requises (être CR1 depuis au moins 3 ans). De 23% en 1998, ce taux est descendu à 12,5% en 2004. Mais ce taux n'est pas identique pour les hommes et pour les femmes, comme l'indique le tableau suivant :

Tableau 16 : taux de pression

Taux de pression	2000	2001	2002	2003	2004	2005
E % des femmes promouvables	13.2	7.9	8.5	8.3	8.7	11.2
En % des hommes promouvables	18.7%	18.7	19.7	17	15.8	17.3

Les femmes se présentent donc moins volontiers que les hommes au concours de DR. Peut-être anticipent-elles ainsi que leurs chances de réussite sont moins grandes que celles des hommes..... Le fait que le concours soit perçu comme plus difficile pourrait donc expliquer une forme « d'autocensure » de la part des promouvables, et ce d'autant plus de la part des femmes. Cette

baisse constitue un double risque pour l'institution : d'une part d'avoir des postes restés non pourvus et d'autre part, de recruter de « mauvais » candidats. Plus un concours est sélectif, plus il est en effet supposé permettre de recruter les « meilleurs ».

La comparaison des taux de réussite au concours par sexe et des préoccupations de l'institution quant à la sélectivité du concours est éclairante. Elle permet de montrer une plus forte sélectivité, sur la période 2000-2005, du concours, principalement pour les femmes. L'impression générale exprimée par nos interlocuteurs de la plus grande difficulté à devenir DR2 ne fait donc que traduire la réalité des données disponibles, mais essentiellement pour les femmes. La diminution du taux de pression enregistrée par la DRH concerne principalement les femmes, qui « s'autocensureraient » près de deux fois plus que les hommes. C'est peut-être à une manière de réduire cet écart important entre l'« autocensure » des hommes et celle des femmes qu'il faudrait réfléchir, plutôt qu'à la signification générale de la baisse du taux de pression, somme toute mineure.

Une seconde remarque concerne la nature des critères retenus pour le passage DR2 et leur prise en compte par les jurys. Outre les évolutions déjà mentionnées, relatives à la nécessité de prouver des capacités de management de la recherche, on remarque que la hiérarchie joue un rôle central dans la promotion des CR1, en les mettant en position d'être chef d'équipe. Cela tendrait à relativiser la dimension de neutralité généralement implicite dans les concours des institutions professionnelles publiques. La présence de membres de la Direction de l'institution dans les jurys favorise la prise en compte de ces critères plus « managériaux » qu'exclusivement scientifiques. De plus, chaque jury étant spécifique, une « alchimie » particulière s'établit au sein de chacun, en fonction d'une certaine dynamique. Si les mêmes trois types de critères sont identiques pour tous les jurys, ils ne seront pas forcément pris en compte de la même façon. Les candidats ont ainsi à prouver leur valeur scientifique, leur capacité relationnelle d'animation de collectifs de chercheurs, et leur propension à développer des partenariats avec l'extérieur. Selon les cas, telle dimension plutôt que telle autre, pourra être mise en avant. Au total, on peut dire que les exigences sont de plus en plus fortes et nécessitent de déployer une énergie réelle dans ces trois domaines. Ce que les femmes auraient peut-être moins tendance à faire pour des raisons diverses, par exemple celles liées à l'équilibre avec leur vie personnelle, comme nous allons le voir dans le chapitre suivant.

Conclusion

Le passage DR constitue bien le point clé dans la carrière. D'une part, parce qu'il nourrit les ambitions des CR qui savent bien que c'est la voie à suivre, même si elle est difficile car « il faut vraiment publier ». D'autre part, parce que l'échec à devenir DR est trop difficile à vivre, tant du point de vue personnel que du point de vue de l'institution. On pourrait penser que le faible différentiel de salaires ainsi que le fait d'être fonctionnaire relativisent l'importance de la carrière, les succès comme les échecs. Mais ces derniers semblent au contraire encore plus difficiles à assumer, comme s'ils marquaient la sanction d'une vie de recherche non reconnue, voire ratée.

Une des surprises de cette analyse concerne le poids de la hiérarchie sur le passage DR. Le fait d'être chef d'équipe ou directeur de laboratoire, c'est-à-dire d'avoir été choisi par la direction pour assurer des fonctions de management joue un rôle déterminant dans le passage DR, confirmant ainsi les analyses économétriques.

Par ailleurs, pour l'institution, la situation des personnes non promues pose un réel problème, soit parce qu'elles sont démotivées et risquent de ne plus très bien travailler, soit parce qu'elles peuvent envisager de partir.

Beaucoup, hommes comme femmes, envisagent ainsi le statut de professeur comme une évolution de carrière possible : quitter l'INRA pour intégrer l'Education Nationale. Le passage de l'HDR, s'il n'est pas officiellement obligatoire pour devenir DR, devient d'ailleurs la norme, y compris pour certains qui s'y étaient auparavant opposés jugeant qu'il ne relevait pas de la logique de fonctionnement de leur institution. Passer l'HDR permet donc à la fois de se préparer au concours DR et de bénéficier d'une éventuelle porte de sortie vers l'enseignement supérieur.

Plusieurs de nos interlocuteurs nous disent toutefois que le statut d'enseignant-chercheur leur semble difficile à tenir et qu'ils conçoivent le métier assorti d'une implication majeure dans l'enseignement. Certains évoquent des postes administratifs, comme ceux relevant de la documentation. Le privé est parfois cité, comme un choix fait par d'autres, plutôt que comme réel projet pour soi car l'attachement au service public reste fort.

Il nous reste maintenant à aborder la question des attitudes personnelles face à ces données organisationnelles. Comment les chercheurs intègrent-ils ces éléments ? En quoi déterminent-ils les « choix » des uns et des autres ? C'est l'objet du prochain chapitre.

CHAPITRE 4 : FAIRE CARRIERE A L'INRA : DES CHOIX CONTRAINTS ?

Les différentes étapes de la carrière de chercheur (CR puis DR ; accès aux responsabilités de chef d'équipe, d'unité, puis directeur adjoint et directeur) sont à considérer en perspective avec un parcours global de vie : il est nécessaire d'analyser comment se font les « arbitrages » entre différentes séries de « contraintes », privées et familiales, et sur quels critères se construisent les « choix » des chercheurs, en mettant l'accent sur une éventuelle distinction hommes-femmes bien entendu.

Dans cette perspective, nous nous sommes intéressés à deux grandes dimensions de l'analyse :

- d'une part, les incidences des événements de la vie sur la carrière, dont une part importante renvoie à l'articulation entre vie personnelle et vie professionnelle, la vie familiale ne constituant qu'un aspect de cette dimension, même s'il se révèle assez déterminant. Les « événements de la vie » prennent place dans le cadre plus large de l'histoire de vie de chaque personne ;
- d'autre part, ce que les différentes étapes de carrière signifient ou représentent en termes d'investissement dans le travail, tant au plan quantitatif que qualitatif. On se situera dans une perspective dynamique pour saisir les évolutions qui se font selon les périodes.

1. Les effets réciproques des choix et contraintes personnels et professionnels

Il s'agit ici de mettre en évidence la manière dont les chercheurs de l'INRA expriment les rapports entre leur vie personnelle, leur histoire en général, et leur carrière. Ces rapports sont à entendre dans un sens très large dans la mesure où la carrière peut apparaître comme une succession d'étapes plus ou moins directement associées à certains événements de la vie : études, rencontres et opportunités, incidents divers (santé, déménagement, évolution familiale, etc.). Ces dimensions de la vie personnelle peuvent apparaître comme autant d'opportunités ou de contraintes qui influencent plus ou moins directement l'évolution de carrière (contenu et rapidité). Parmi ces dimensions, celle de la façon de vivre quotidiennement à la fois dans le monde du travail et hors du travail, constitue une question essentielle dans le cadre d'une analyse sexuée.

Ainsi, aucune étude et recherche qui s'intéresse aux différences entre hommes et femmes dans la vie et la carrière professionnelles ne peut faire l'économie de cette question : comment les uns et les autres s'arrangent, s'organisent, construisent des compromis plus ou moins durables entre les obligations professionnelles et la vie « hors travail » ? De nombreux travaux ont en effet montré que les carrières moins « brillantes » des femmes s'expliquent en partie par le fait que les responsabilités domestiques et familiales leur incombent encore majoritairement et les rendent moins disponibles pour le travail. Il fallait donc tenter de voir en quoi les carrières à l'INRA se différencient entre hommes

et femmes du point de vue de cette articulation entre la sphère publique et la sphère privée. Plus globalement, il s'agit de repérer les éléments clés de la carrière, les événements majeurs qui déterminent un parcours à un moment donné.

1.1. La répartition des responsabilités dans la famille

Tableau 29 : Les caractéristiques des personnes interrogées

	Vit seul (e) sans enfant (Nbre enfants)	Seul(e) avec enfant(s)	En couple sans enfant(s)	En couple avec enfant(s) (Nombre enfants)
Hommes	N1 (2)			Z1 (3), N1(1), E1 (3), E1, N1, N1 (2), E1 (3), E1 (2), E1
Femmes	N1, E1	N1(1)	N1	N1 (1), N1, E1 (2), N1, E1 (2), E1

Les informations relevées ici concernent avant tout la charge occasionnée par la vie en couple et l'éducation des enfants, quels que soient l'origine de ces situations (divorce, veuvage, etc..) ou le statut des personnes (marié ou non).

Une autre manière d'aborder cette question consiste ensuite à repérer les individus qui travaillent à temps partiel. En fait, la question n'a jamais été posée comme telle mais on constate que 2 chercheurs ont travaillé/travaillent de fait à temps partiel. Il s'agit de femmes qui expliquent ainsi cette décision :

*« J'ai fait un choix de me mettre à temps partiel, il [le conjoint] ne l'a pas fait, il y a une implication qu'il a faite en terme de programme et moi pas du tout parce que j'ai fait un choix par rapport à mes enfants. Ce n'est pas le cas de tout le monde et je connais des Chargées de Recherches qui n'ont pas d'enfants et qui se sont donné les moyens de faire une carrière. »
(Femme, CR1)*

D'une façon générale, les femmes perçoivent leurs obligations familiales comme relativement contraignantes pour leur carrière. La présence de jeunes enfants est perçue comme une réalité particulièrement prenante :

*« C'est évident que quand on a des enfants petits, il faut être un peu disponible, il faut pouvoir aller les chercher à la crèche, à la maternelle, à l'école le soir à une heure décente. Si vous considérez qu'effectivement le travail de chercheur c'est forcément de travailler douze heures par jour comme ce que je fais aujourd'hui, peut-être qu'il y a un certain nombre de femmes avec des enfants petits qui ne peuvent pas le faire. Moi je ne pouvais pas le faire non plus. »
(Femme, DR2).*

Les plus jeunes, encore en train de construire leur famille, se montrent ainsi très réalistes :

« J'espère encore avoir des enfants, donc ça va encore ralentir ma carrière, parce qu'on ne peut pas écrire des articles, faire de la recherche aussi vite quand on a des congés de maternité, il faut être réaliste. Là, j'ai deux enfants, et on envisage d'en avoir encore et à chaque fois ça fait une coupure de cinq mois, et même plus au troisième. Donc pour moi ça ralentit la progression de carrière. (...) Je voudrais 4 enfants au moins, ça fait pas loin de deux ans d'interruption et donc ça ralentit les carrières ; si un jour je prends un 80%, ça ralentit d'autant la carrière, donc on fait moins de recherche, donc on publie moins, donc forcément nos

dossiers sont moins bien évalués à cause de ça (..) je pense qu'on a la culpabilité en tant que femme où on fait carrière et on laisse un peu tomber ses enfants et ce n'est pas très bien vu. » (Femme, CR2)

Même les femmes qui n'ont pas d'enfants pensent qu'avec enfants leur évolution aurait été différente :

« J'ai toujours mis en avant mon activité professionnelle. On ne peut pas dire que je me sois cachée derrière les contraintes familiales pour ne pas prendre de responsabilités. Je n'ai pas eu de contraintes énormes par rapport à d'autres collègues puisque je n'ai pas eu d'enfants. Je pense que la conciliation d'une vie familiale, bon avec des enfants,....ça doit certainement jouer un rôle par rapport aux hommes. » (Femme, CR1)

Pourtant, certaines personnes pensent que les choses évoluent dans la mesure où les hommes sont perçus comme participant davantage aux tâches ménagères qu'auparavant. Pour ces chercheurs, c'est une question de génération :

« Les femmes ont tendance à privilégier leur vie de famille par rapport à la vie professionnelle. Mais les choses sont en train de changer, car l'implication des papas augmente » (Femme, CR1)

Pour les hommes, la situation semble être vécue différemment. Aucun des hommes interrogés ne travaille à temps partiel. Certains évoquent le fait qu'ils ont plusieurs enfants, mais cela est rarement présenté comme un frein ou une gêne pour la carrière. Ils reconnaissent d'ailleurs ce qu'ils doivent à leurs conjointes :

« Par rapport à la naissance de mes enfants.....je suis parti souvent à l'étranger, énormément, pendant une période. Je suis parti 9 mois au Canada, dans tous les pays qui étaient associés à la forêt. C'était assez facile de me faire partir parce que je n'avais pas trop de contraintes, je le souhaitais. Par contre, c'est vrai que quand je vois tous les efforts qu'a faits mon épouse parce que je partais à droite à gauche, il fallait qu'elle s'occupe des enfants. » (Homme, CR1)

Un chercheur DR2 mentionne pourtant quelques effets liés au nombre d'enfants :

« Le fait d'avoir des enfants, ça change les choses. Concrètement, quand vous avez trois gamins, vous n'allez peut-être pas courir le monde, c'est évident. A une époque, la question s'est posée mais c'était un choix. De faire des stages à l'étranger c'est sympa, mais c'est un choix à faire, même pour un homme ». (Homme, DR2)

A contrario, le fait d'être chercheur peut même être considéré comme un avantage du point de vue des enfants :

« L'avantage, c'est que ce n'est pas un métier extrêmement contraignant, c'est très souple. On peut arriver une heure en retard si on doit emmener un gamin quelque part, ça permet de ne pas se poser trop de questions. » (Homme, DR2)

La composition des couples apparaît comme un élément essentiel, en particulier l'activité du conjoint : que fait le conjoint ? Exerce-t-il (elle) une activité similaire ? On observe que certaines femmes qui se sont investies dans leur carrière évoquent la situation professionnelle « moins prenante » de leur conjoint, comme un élément facilitateur pour elles.

« Mon mari est enseignant, donc il a pas mal de disponibilités, ça a sûrement facilité les choses ». (Femme, DR2)

Généralement, les conjointes des chercheurs travaillent dans des emplois moins prenants que le leur ; elles sont enseignantes dans le secondaire ou le primaire, par exemple. D'autres, qui ont des profils semblables au leur et qui ont commencé dans la recherche travaillent maintenant dans des fonctions d'administration de la recherche. Les conjointes assument donc davantage les charges familiales. Si la conjointe est aussi chercheuse, la répartition des tâches n'est pas pour autant complètement équilibrée :

« Il se trouve que ma femme est chercheuse ici et donc on essaye de se partager le temps. On ne travaille pas 35 heures, pas 40 heures, c'est souvent beaucoup plus. Une journée type pour moi, j'arrive ici à 8h30, je sors d'ici à 7 heures [19 heures]. Ma femme est CR1, elle arrive à 9 heures et quitte à 6 heures [18 h]...C'est vrai qu'elle consacre plus de temps.... Après il y a les week-ends, les missions. Moi par exemple, il m'arrive de partir en mission, je pars à 5 heures du matin, je reviens à 10 heures du soir, s'il n'y avait pas quelqu'un à la maison, je ne pourrais pas le faire. Elle aussi elle en fait... » (Homme, CR1)

Ainsi, chez les chercheurs de l'INRA comme dans la plupart des autres populations, la répartition des responsabilités familiales ne semble pas équitablement réalisée : ce sont massivement les femmes qui assument les responsabilités liées à la famille et aux enfants. Au-delà des responsabilités familiales, il convient d'analyser de quelle manière vie personnelle et vie professionnelle s'interpénètrent.

1.2. La perception des incidences réciproques entre travail et vie personnelle

Un indicateur intéressant de l'articulation entre vie personnelle et vie professionnelle nous semble devoir être recherché dans la perception qu'ont les chercheurs des incidences réciproques du travail sur la vie privée : comment et de quelle manière la vie privée influence-t-elle la vie professionnelle et inversement, en quoi la vie professionnelle conditionne-t-elle la vie personnelle ? Il est frappant de constater que la plupart des personnes interrogées, hommes et femmes, font valoir que leur travail pèse lourdement sur leur vie personnelle.

Deux cas sont particulièrement significatifs de cette perception. Ils témoignent de l'emprise jugée exagérée de la vie professionnelle sur la vie personnelle, et cela indépendamment de l'évolution de carrière proprement dite. Les deux témoignages recueillis concernent en effet deux chargés de recherche. Un homme, CR1 en fin de carrière, évoque l'investissement lourd qu'il a consenti pour son travail de recherche, investissement qui s'est traduit par de très longues journées de travail qui ont fini par menacer sa santé (stress permanent) et qui ont eu raison de sa vie personnelle puisqu'il a divorcé. Selon lui, ce divorce est lié au fait « *qu'il n'était jamais chez lui* ». Dans le même registre, une femme veuve qui élève seule un enfant, se plaint de la grande difficulté qu'elle rencontre pour assumer cette responsabilité tout en exerçant son métier de chercheur :

« Moi, je suis une femme avec un enfant qui vit seule, il est évident qu'on ne peut pas mener une carrière scientifique de la même manière, d'une part parce que moi je l'ai menée pendant six ans, mon recrutement, deux ans après passage en CR1 et ça m'a coûté un argent monstrueux parce que chaque fois que je partais (même à Paris), c'était l'avion de 6h30 du

matin et l'avion de minuit le soir, ce qui voulait dire qu'il fallait que je trouve quelqu'un pour faire garder mon enfant. Ce n'était pas que la journée, c'était venir passer la nuit jusqu'à la soirée du lendemain et quand on part en congrès, c'est pareil. » (Femme, CR1)

Si toutes les situations ne sont pas aussi exacerbées, on peut toutefois noter que la plupart des personnes interrogées mentionnent une charge de travail jugée très lourde, et cela quel que soit le statut : longues journées qui se poursuivent souvent le soir à la maison, travail du week-end, déplacements qui empiètent sur le temps personnel, etc. Cette perception est partagée par les CR et les DR, même si tous reconnaissent un accroissement de la charge au fur et à mesure de l'évolution de carrière.

La manière d'arbitrer entre vie professionnelle et vie personnelle n'est pas toujours définitive entre le début de la carrière et la période actuelle. Certains événements personnels peuvent venir modifier cet arbitrage et contribuer à la mise en place d'un nouvel équilibre :

« Je suis en couple depuis 5 ans ; ça a beaucoup changé, ça a des répercussions sur ma vie professionnelle. Je fais nettement moins d'heures. Au début, j'étais comme une étudiante, j'arrivais tôt le matin, je partais tard le soir, le week-end aussi, comme une étudiante j'étais avec les stagiaires en DEA. Pendant 8 ans, j'ai beaucoup travaillé. En 1994, j'ai acheté un appartement, ça m'a obligée à me dégager du temps. [...] Depuis 5 ans je vis avec quelqu'un qui a une fille de onze ans une semaine sur deux. Quand je rentre tard le soir, ça grince des dents. C'est quelqu'un qui travaille à l'INRA [...]. On a une vie plus réglée. J'ai fait le choix de la vie privée. Passer DR c'est un investissement supplémentaire que je ne suis pas prête à faire. Je n'arrive pas à gérer un investissement supplémentaire avec ma vie privée. Dans mon couple, je ne me sens pas de faire ça ». (Femme, CR1)

Le métier de chercheur apparaît donc comme un métier prenant, même si la charge perçue ne s'accompagne pas forcément de contraintes formelles. Des activités concrètes à réaliser (« manip » qui prennent du temps), un intérêt fort porté au travail, le souci de respecter le programme que l'on s'est fixé, tout cela contribue en un mélange subtil à la particularité du métier. Beaucoup de ses contraintes sont en effet partiellement créées par les chercheurs eux-mêmes, dans la mesure où ils ont une relative liberté pour définir et organiser leur travail dans le cadre d'une équipe.

Cela dit, comme toujours, l'équilibre reste à trouver entre vie professionnelle et vie personnelle, et cette construction reste, *in fine*, un arrangement tout à fait personnel :

« J'ai construit ma vie personnelle d'abord. J'ai un univers autre que le laboratoire. » (Homme, CR1)

« Je ne gâcherai pas ma vie personnelle pour la science. Je l'ai fait pendant quinze années, ça ne rapporte pas ». (Femme, CR1)

Au-delà des modalités précises de l'équilibre travail-hors travail, la position qu'occupe le chercheur dans son environnement constitue également un élément déterminant de la carrière.

1.3. La position par rapport à l'environnement

Nous cherchons à expliciter ici dans quelle mesure les événements plus ou moins prévisibles qui jalonnent les parcours individuels constituent autant d'éléments déterminants de ces parcours. Nous distinguerons plus particulièrement deux périodes : celle correspondant au début de carrière, puis les évolutions en cours de carrière, qu'elles concernent des changements d'équipe, de laboratoire ou autre.

D'un début de carrière souvent sans histoire.....

Au début du parcours professionnel, entre la fin des études et l'entrée dans le métier de chercheur, les divers événements vécus (rencontres, concours, types d'études, etc.....) sont présentés soit comme des opportunités, soit comme des passages obligés. Dans les deux cas, le souvenir qu'en conservent les personnes interrogées est celui d'une période favorable.

Pour certains, les choses se sont présentées de façon « naturelle » et facile, comme s'ils s'étaient trouvés « sur des rails ». Ces chercheurs donnent le sentiment d'un parcours banal, sans difficultés dont ils sont finalement plutôt satisfaits. Cette impression est particulièrement perceptible lorsqu'il s'agit de raconter comment s'est déroulé le cursus d'études jusqu'à l'entrée à l'INRA. C'est ce qu'expliquent ces deux DR :

« J'étais entré dans la meilleure classe prépa que je pouvais atteindre, je suis rentré à Louis le Grand, et il s'avère qu'à Louis le Grand, en tous cas à l'époque, ils préparaient essentiellement à l'X. C'était vraiment la filière principale. Je veux dire que moi j'ai passé plusieurs concours, et j'ai été reçu seulement à l'X. J'avais vraiment dans l'idée de faire de la recherche. A l'époque, c'était assez facile après l'X, il y avait des bourses spéciales. C'était vraiment de la recherche. [...] Le sujet de ma thèse était un sujet plus ou moins INRA. Je travaillais....c'est un stage que j'ai fait à l'X dans un labo.... et donc quand je suis arrivé, mon patron de thèse, enfin... c'était déjà au moment du DEA, m'a dit : « je ne sais pas sur quoi je vais vous faire travailler. Pour le DEA ça n'a pas beaucoup d'importance... ». Je travaillais avec quelqu'un qui travaillait plus ou moins avec l'INRA sur des problèmes d'insectes. Ensuite il m'a proposé un sujet de thèse, qui était en fait,....l'INRA venait de trouver un produit qui intervenait dans les relations entre les plantes et les bactéries du sol. Et donc il fallait voir qu'est-ce que c'était que ce produit et éventuellement le faire. Donc comme ça je me suis trouvé embringué dans un sujet INRA. J'ai réussi à obtenir une rallonge de bourse par une bourse INRA. C'était quasiment évident de continuer avec l'INRA surtout qu'il y avait plus ou moins un poste qui était créé pour moi pour venir renforcer le pôle chimie de l'INRA. » (Homme, DR)

« J'ai passé ma thèse en 76 en chimie et je suis rentré un peu par hasard à l'INRA parce que je ne connaissais pas l'INRA. Je suis rentré en stage pendant 6 mois, après j'ai passé un concours d'assistant, puisque à l'époque, on était assistant. J'ai eu la chance d'être dans un labo nouveau sur un sujet nouveau. J'étais le premier recruté dans ce labo où je suis directeur aujourd'hui avec un patron qui était à Jouy que je voyais quand j'allais à Jouy. Ensuite je suis passé CR2, CR1. Le labo à l'époque était un labo de technologie des produits végétaux mais qui s'est appelé Arômes très vite.....J'ai donc fait toute une carrière classique ici.» (Homme, DR)

Pour d'autres, les événements semblent s'être succédés sans intervention apparente dans leur déroulement, donnant l'impression certaine « fatalité » :

« J'ai eu le Bac D en 76. Je suis rentrée en Deug en 78 et j'ai fait un Deug de Sciences Nat. J'habitais en province, à Reims et les options Sciences Nat., c'étaient Biologie Animale et Géologie et il n'y avait pratiquement pas de chimie à cette époque là. [...] Tout s'arrêtait à Reims après le Deug, il n'y avait plus la licence. Et j'ai donc été obligée de venir à Paris. [] Je suis arrivée à Paris VI, à Jussieu, pour faire une Licence de biochimie. J'ai redoublé la deuxième année de Deug et donc j'ai eu ma maîtrise en 81. J'ai fait de la biochimie et là, en Maîtrise de chimie, j'ai pris une option de chimie. En fait, la chimie je n'aimais pas ça mais moi ça marchait bien. Donc j'ai pris un peu plus de chimie organique. J'ai fait un stage pendant trois semaines/un mois et, à la fin du stage, on m'a proposé de faire un DEA de chimie organique. Ce stage était dans un labo à Jussieu. Je n'ai même rien demandé, je ne pensais pas... parce que, dans ce module, il y avait quelques chimistes purs et il prenait quelques biochimistes mais, en général, les biochimistes on ne leur proposait pas de poursuivre, du moins dans cette voie là. Et là où j'ai été surprise, c'est qu'à la fin de mon stage de Maîtrise, on m'a proposé de faire un DEA de chimie organique et en plus c'était vraiment un labo pas du tout biochimie mais vraiment chimie organique pure et dure. Donc j'ai commencé mon DEA en chimie organique. [...] C'est vrai que j'ai eu une chance incroyable puisque je suis tombée dans le meilleur labo de chimie organique à l'époque de France. Peut-être que si j'étais tombée ailleurs, peut-être que ma carrière aurait été un peu différente. Donc je suis restée en DEA, j'ai fait ma thèse et c'est comme ça que je suis rentrée à l'Inra. » (Femme, CR1)

De même, certains parcours sont présentés comme une succession quasi automatique d'événements que la personne semble incapable de maîtriser :

« J'ai passé mon Bac à Perpignan, l'université à Perpignan pour un Deug, ensuite une maîtrise de biochimie à Montpellier, un DEA et une thèse à Montpellier en 84. J'ai fait un post-doc deux ans aux Etats-Unis dans l'Oregon. En 87, j'ai été recruté comme CR2 à l'Inra d'Orléans. » (Homme, CR1)

...à une évolution plus chaotique

Ensuite, au fil des années, les événements vécus apparaissent davantage comme des contraintes ou des entraves par rapport à un projet initial. Les propos recueillis témoignent d'une relative variété de situations. Ainsi, certaines évolutions de carrière peuvent être liées à des événements exceptionnels :

« Le poste de chef de département, je l'accepte parce que vraiment je sens qu'il y a une grosse difficulté au niveau du collège de direction. Ils n'ont pas eu de pot Il y a un chef de département qui était super et qui est mort brusquement d'un arrêt cardiaque. C'était un médecin de l'INSERM. Il est mort trois mois après être en poste. Après ils ont recruté XX mais comme TT part et que XX est quelqu'un d'envergure, ils ont décidé de le passer directeur scientifique. Donc il n'y a plus de chef de département. Il ne sera nommé que quand il y aura un chef de département, ça devrait être moi, mais ce n'est pas encore acté. » (Homme, DR).

Certains chercheurs évoquent également des circonstances difficiles sur lesquelles ils n'ont pas eu de prise et dont les effets ont alors été perçus négativement. Il peut s'agir d'un changement de direction à la tête de leur équipe, ou de restructurations entre équipes, avec des conséquences importantes pour eux en termes de réaffectation dans d'autres équipes, ou en termes de fonctionnement au quotidien.

« Ce qui s'est passé, c'est que je suis sortie de ma thèse et j'ai continué à faire exactement (ce qui est assez rare) le même travail que pendant ma thèse. Donc en fait, c'était pour voir un peu autre chose. C'était essayer de m'ouvrir un peu [personne partie dans un laboratoire du CNRS pour se former à un autre sujet de chimie]. En général, les gens qui font un travail en thèse, c'est très rare que les gens continuent à travailler sur le même sujet. Moi, j'ai continué sur le même sujet et ça fait seulement deux ou trois ans que j'ai arrêté. C'est très rare. Là, quand je suis arrivée chez Monsieur D. j'ai continué à travailler avec mon labo de thèse jusqu'à il y a deux ou trois ans. Pendant quinze ans, j'ai pratiquement travaillé sur le même sujet avec les

mêmes gens. (...) C'est quand je suis revenue que les problèmes ont commencé à arriver. Ce qui s'est passé aussi, c'est que mon sujet était terminé. D'une part, je me suis retrouvée sans sujet et d'autre part, vu le contexte, eux faisaient tout pour que je m'en aille et je me suis donc dit qu'il fallait absolument que je m'en aille. Mon ancien directeur, monsieur D., m'a poussée à partir. Comme moi, j'avais un passé de biochimiste, de biologiste, je suis montée d'un étage et j'ai changé d'équipe. Ça s'est fait du jour au lendemain. Le problème, c'est que j'avais une carrière qui commençait à être connue au niveau de la chimie, c'était vraiment mon domaine. A partir du moment où j'ai changé d'équipe, je faisais un peu une croix sur ma carrière. Je ne m'en suis pas rendue compte à ce moment là, c'est ce que je dis maintenant. » (Femme, CR1)

« Il y a un problème (...) de structuration dans ce groupe qui fait qu'il n'y a probablement pas une évolution de carrière qui aurait pu avoir lieu dans un autre laboratoire. (...). Si je regarde autour de moi, je n'ai probablement pas l'évolution qu'auraient certains de mes collègues dans d'autres laboratoires ou même que j'aurais pu avoir dans d'autres laboratoires. (...) On est un certain nombre de chercheurs à être tous un petit peu au même niveau et tous livrés à nous-mêmes et donc une absence de hiérarchie, ce qui fait que ça a plutôt tendance à ce que chacun se tire dans les pattes plutôt qu'un cheminement...

Moi je trouve que la carrière dépend énormément de l'environnement et du laboratoire. Vous avez des laboratoires où il y a énormément d'étudiants, donc ça veut dire que quand vous êtes Chargée et que vous êtes dans ce type de laboratoire, vous serez tout de suite confrontée à encadrer, avec tout ce que ça implique, où on vous fera confiance et très vite vous pourrez prendre une place. Moi, je suis dans un laboratoire où concrètement sur quatre chercheurs, on a en moyenne un DEA tous les deux ans. Donc autant dire que, concrètement, j'ai eu de la chance d'avoir eu deux étudiants » (Femme, CR1).

Enfin, un élément de l'environnement quotidien des chercheurs semble peser d'un certain poids ; c'est celui de l'ambiance qui peut exister au sein d'une équipe. Des conflits peuvent bien sûr exister, qui sont plus ou moins faciles à vivre :

« Le fait d'être dans un laboratoire en pleine crise, en pleine réorganisation, c'était pénalisant. C'est pénalisant et en même temps, on apprend à se débrouiller. » (Homme, CR1).

Il semblerait à ce propos qu'une relative détérioration soit ressentie au sein de l'institution tant au niveau de l'ambiance que des conditions de travail et d'évolution professionnelle.

Une pression institutionnelle qui semble s'accroître

En effet, les chercheurs interrogés relatent l'existence de certains changements qu'ils ne maîtrisent pas du tout mais qu'ils subissent souvent malgré eux. On note ainsi un discours quasi généralisé sur la pression qui ne cesse d'augmenter depuis une période récente, qui oblige à travailler davantage (compétition plus forte) et qui limite les promotions possibles, quel que soit le statut dans lequel on est. Les chercheurs interrogés ont le sentiment très net que, bien qu'ils « en fassent plus », ils auront de plus en plus de mal à évoluer.

« Moi, j'ai fait trois labos : CNRS, IRD et INRA et je trouve vraiment que l'Inra change tout par rapport aux autres EPST. Il y a toujours des nouvelles missions, est-ce qu'il faut faire de la recherche finalisée, là il y a un grand débat. Tous les quatre ans, on vous remet en cause, on vous dit « ah ben non, ce que vous faites, ça ne va pas ». Ce n'est pas mon cas mais je veux dire que quand on est dans un bon labo, c'est bien et quand on n'est pas dans un bon labo... Donc moi, je trouve qu'il y a une grosse différence. Et il y a une différence majeure aussi à l'INRA, c'est que au CNRS, on est à peu près propriétaire de son poste c'est-à-dire qu'on veut changer de labo, on fait une demande, il n'y a pas de problème. A l'Inra, c'est qu'à chaque fois ils ont l'impression de perdre un poste. » (Femme, CR)

La mobilité d'un laboratoire à l'autre ne se traduit pas toujours par un avantage en termes de carrière. Elle peut même au contraire freiner l'évolution :

« Professionnellement, j'étais responsable de groupe, pas mal de publications, de contacts, maîtrise du sujet. Au bout de dix ans, on commence à avoir son nom dans la communauté des gens qui travaillaient dans ces aspects là. En quelque sorte, on n'a plus à se faire connaître. J'étais reconnu comme une personne travaillant dans un domaine bien précis au niveau international. En revenant ici, il a fallu tout reconstruire puisque j'ai changé de thématique, de laboratoire. Je suis reparti de zéro et c'était difficile parce qu'il y a un décalage entre ce qu'on dit et ce que le labo dans lequel on va a vécu. Il y a un décalage de compétences en particulier dans le domaine de la biologie moléculaire où le labo actuel était très en avance, ce qui fait que quand je suis arrivé ici, j'étais débutant ». (Homme, CR)

Par ailleurs, ce sentiment d'être en quelque sorte « condamnés à monter un escalator qui descend de plus en plus vite » s'accompagne de la perception que, pour évoluer, on leur demande de renoncer à leur métier de chercheur, c'est-à-dire à « manipuler », ce que beaucoup rechignent à faire. Le passage de CR à DR s'accompagne moins d'un changement de rythme d'activité et de charge de travail que de contenu d'activité. Autrement dit, l'activité de recherche proprement dite est progressivement réduite au profit d'activités de recherche de financement, d'animation d'équipes, de représentation dans des instances diverses, etc.

Tous ont fait ce choix du métier de chercheur au début de leur carrière et le changement de job qu'entraîne l'évolution de carrière constitue pour certains un décalage difficile à envisager, et d'autant plus difficile à accepter qu'ils n'en avaient pas forcément conscience au départ. Lorsque la carrière ne suit pas au prétexte que la personne n'assume pas suffisamment de tâches administratives, le décalage risque de se doubler de désillusion :

« Les projets de recherche, c'est ce qui m'a toujours intéressée et ce qui m'intéresse encore et je ne veux pas laisser tomber ça totalement. Et c'est vrai que c'est gênant de ne pas avoir la progression en tant que directeur de recherche parce qu'on a l'impression qu'il faut basculer du côté des tâches administratives, dans un investissement plus administratif » (Femme, CR)

Il apparaît que les deux « sphères » vie professionnelle et vie personnelle s'interpénètrent en permanence de telle sorte que les décisions prises en faveur de l'une ou de l'autre ont forcément des effets sur l'autre ou l'une. L'histoire de vie de la personne constitue donc le cadre indispensable dans lequel se déroulent les différentes étapes de la carrière. Nous allons voir que cette interaction se manifeste très directement sous la forme de variations de rythmes de travail en cours de carrière.

2. Les évolutions des rythmes de travail au fil de la carrière

2.1. Les changements liés à l'évolution des contenus d'activité

Comme nous l'avons expliqué au chapitre 3, le passage CR à DR s'apparente à un changement de métier mais il n'est pas perçu comme forcément plus lourd en termes de charge de travail. Tous les

chercheurs ont à faire face à une lourde charge. Cependant, certains chercheurs devenus DR expriment une certaine différence liée à la nature de leurs activités. Le fait de devoir aller chercher des financements pour les recherches de toute l'équipe par exemple, occasionne une charge de travail supplémentaire, et donc du temps à consacrer, auquel les CR ne sont pas confrontés :

« Les CR le font moins. Il s sont plus protégés de ça. On essaie de les protéger au maximum, de les laisser tranquilles à la paillasse pour ne pas les charger trop » (Homme, DR)

Les DR sont aussi plus souvent concernés par des responsabilités extérieures au laboratoire : jurys de thèses, représentations diverses :

« Je me suis laissé bouffer à un moment par les représentations à l'extérieur de façon importante, qui faisaient que je ne pouvais plus rien faire pratiquement. Je faisais un nombre de jurys de thèses incroyable par an. » (Homme, DR)

Cela étant, certaines évolutions des rythmes de travail sont plutôt liées à des moments particuliers, qu'il s'agisse d'étapes particulières dans le parcours, ou de changements d'une autre nature. Par exemple, le changement de thématiques de recherche peut provoquer des changements de rythme et/ou de contenu de travail. Que ce changement soit choisi ou non, il suppose un investissement supplémentaire en temps.

Le choix de travailler sur des sujets « à risques », dans la mesure où l'investissement consenti n'apporte pas de résultats significatifs au regard du temps investi, est également présenté comme une sorte de défi : on n'est pas sûr de gagner, mais c'est intéressant.

« Faire carrière, c'est avoir une liste de publications qui soit relativement représentative du travail accompli. (...) C'est une reconnaissance aussi des travaux qui ont été réalisés et des investissements qui ont été réalisés, des prises de risques. C'est aussi intéressant de tenir compte de la prise de risque. Il y a des sujets de recherche qui sont à risque, d'autres qui ne le sont pas ». (Femme, CR)

2.2. L'Habilitation à Diriger des Recherches : un investissement forcé ?

La première finalité du diplôme d'HDR consiste à permettre à son titulaire d'encadrer des thèses. Dans les laboratoires de l'INRA, qui accueillent couramment des thésards, les besoins sont réels :

« Une HDR, c'est important parce que ça nous permet d'être déjà officiellement directeur de thèse, sinon on est obligé de trouver un directeur de thèse, un prête-nom. C'est vrai que maintenant il y a un quota, c'est un thésard et demi par HDR dans le laboratoire. On a intérêt à ce qu'il y ait pas mal de gens qui la passent ». (Homme, CR)

Cependant, certains chercheurs, qui encadrent des thèses, ne voient pas l'utilité de passer une HDR :

« On me pousse à passer l'HDR. Je suis incité à passer mon HDR, même par les commissions d'évaluation qui me disent que je devrais passer une HDR. Il se trouve que j'ai encadré plusieurs fois des thèses et je continue à en encadrer puisque j'ai deux thésards avec moi. C'est une formalité, je l'y plierai quand j'aurai le temps. » (Homme, CR)

En réalité, on ne sait pas toujours très bien si l'HDR est nécessaire pour encadrer des thèses ou au contraire, si on ne peut avoir l'HDR que lorsque l'on a déjà encadré des thèses :

« Normalement, l'HDR c'est l'Habilitation à Diriger des Recherches donc on ne devrait pas pratiquer d'encadrement d'étudiants sans avoir l'HDR. Mais, de fait pour avoir l'HDR, il faut faire la preuve qu'on a encadré des étudiants. Il y a encadrement et encadrement. Cela dit, d'être DR2 à l'INRA, ça permet d'encadrer officiellement des étudiants, c'est équivalent à l'HDR de ce point de vue. Donc c'est aussi pour ça que ce n'est peut-être pas la peine de la passer. Ça ne bloque pas le fonctionnement du labo que je n'ai pas d'HDR. Je veux dire par là que les étudiants je les encadre, même au-delà de ce que je devrais les encadrer officiellement. En revanche, mes collègues qui n'ont pas d'HDR assurent l'encadrement au quotidien, pourront se prévaloir de participer à ces encadrements le jour où elles voudront passer l'HDR. » (Femme, DR)

Par ailleurs, le fait de posséder une HDR semble constituer un atout non négligeable pour la carrière :

« A priori pour les évaluations, c'est de plus en plus pris en compte, bien que ça ne soit pas obligatoire pour la carrière, on nous pousse à la passer. Ce n'est pas obligatoire, mais dans les papiers qu'on nous donne, on nous dit que ce sera un point positif ». (Homme, CR)

« Maintenant c'est plutôt devenu un diplôme pré-DR à l'INRA. Les gens présentent plutôt ça quand ils veulent présenter le concours de DR. » (Homme, CR)

« Je l'ai passée parce que je souhaite présenter un dossier de candidature au poste de DR qui soit consistant et maintenant c'est un passage obligé pour présenter le concours. » (Femme, CR)

Pourtant, l'HDR n'est pas exigée officiellement. Un phénomène « d'autorégulation » semble se produire dans la mesure où tous les candidats au concours en sont titulaires. Il reste que l'HDR constitue une obligation pour encadrer des thésards. Cette perspective pourrait, selon la DRH, expliquer pourquoi certains chercheurs, anticipant de pouvoir accéder ainsi aux thésards, décident de passer l'HDR. On note néanmoins que la possession de l'HDR ne conduit pas forcément à un changement dans la carrière :

« Le fait d'avoir passé cette HDR ça a été une reconnaissance importante de la part de la communauté universitaire...mais à l'INRA ça ne s'est pas soldé par un changement de ma situation. » (Femme, CR)

Par ailleurs, outre le fait de savoir si la possession d'une HDR est utile ou non pour la carrière, certains chercheurs en contestent la légitimité :

« Au départ, j'étais contre le fait de passer une HDR pour des raisons philosophiques, parce que je trouvais qu'on s'était fait un peu avoir au niveau de l'INRA. Finalement, on nous demandait une HDR pour prouver qu'on sait faire de la recherche. C'est quand même une invention de la fac, l'HDR. Pour moi, c'était un peu comme si nous on créait un nouveau diplôme pour les profs pour vérifier qu'ils sont capables de faire de l'enseignement. C'est quand même notre métier de diriger la recherche. » (Homme, CR)

« Non, je ne la passerai pas [l'HDR]. Je suis un chercheur atypique. Pour des raisons personnelles, je ne vois pas comment un chercheur qui encadre un, deux, trois stagiaires, qui doit rédiger des publications, qui assume des charges administratives, de gestion, qui assume des charges bibliographiques et qu'en même temps il doit rédiger une HDR. Moi, je veux bien passer mon HDR mais je veux avoir du temps pour moi. Or, ce n'est pas le cas en ce moment et professionnellement ça peut m'amener quoi ? Rien, des postes de DR, il n'y en a pas. Les thésards, je les encadre. » (Homme, CR)

La question qui se pose est celle du temps qu'il faut y consacrer. Tous les chercheurs ne sont pas forcément prêts à consentir un tel investissement.

« J'y pensais depuis longtemps, mais on repousse toujours parce que c'est très lourd au niveau de la préparation, parce que ça veut dire aussi un regard sur....dans mon cas ça faisait vingt ans de carrière ; donc, bon, il faut se remettre un peu dans tout ce que l'on a publié, etc. C'est un travail qui est lourd a priori. » (Femme, CR)

Au total, comme nous l'avons mentionné précédemment, la charge de travail est perçue comme très élevée d'une part, en comparaison avec ce qui se faisait avant, d'autre part, au regard du salaire perçu. Autrement dit, il émerge un sentiment de devoir travailler davantage dans des conditions plus difficiles (problèmes de moyens, de financements, etc.) alors que les contreparties (salaires et carrières) ne suivent pas toujours.

« C'est un problème récurrent de la recherche, à l'heure actuelle il n'y a pas de place pour être Directeur de Recherches, c'est général. Derrière ça, je pense qu'il y a un problème politique qui fait que je trouve que le débat est un peu biaisé. Il y a une partie où on n'est pas maître d'œuvre. Même si un scientifique veut vraiment évoluer, il veut passer Directeur de Recherches, s'il y est passé il y a dix ans, c'est super ; s'il n'y est pas passé, il faut être honnête aujourd'hui... même quelqu'un vraiment qui se bat à fond, qui a le profil pour passer, je pense que c'est difficile. C'est peut-être aussi pour ça qu'on est un certain nombre à essayer de se projeter dans autre chose. C'est peut-être un moyen aussi de se satisfaire. Je ne suis pas sûre qu'on ait le choix vraiment. Plus les années passent, quand on voit ce qui se passe depuis un ou deux ans, c'est vraiment difficile de poser la question à un chercheur aujourd'hui, sur comment il voit sa carrière. » (Femme, CR2)

« Mon sentiment, c'est que dans les carrières actuellement, un déroulement de carrière passe obligatoirement par une priorité donnée à la gestion de la recherche et au faire savoir beaucoup plus que savoir faire et que ce n'est pas le cœur du métier c'est-à-dire que si on veut rester près du cœur du métier, on ne fera probablement pas une bonne carrière. Et c'est là, à mon avis, que le bât blesse parce qu'il y a des chercheurs qui font de l'excellent boulot, qui sont des créatifs, c'est leur place, c'est leur métier et qui ne sont pas motivés par ce côté gestion, par la paperasse et ceux-là restent en rade au niveau reconnaissance et carrière. (Homme, DR)

La question se pose enfin de savoir si l'équilibre entre sa contribution à l'institution et la rétribution qu'on en retire est bien assuré pour chacun. La plupart des personnes interrogées se disent attachées au service public et n'envisagent pas de quitter l'INRA. Ce qui ne veut pas dire que tout va forcément bien :

« Moi je trouve qu'on est mal payé. On côtoie tout le temps nos collègues à l'étranger, c'est vrai que c'est quand même un peu scandaleux. J'ai trouvé aussi que quand on a des responsabilités de directeur d'unité, je travaille en moyenne 11 heures par jour depuis des années. Il n'existe nulle part une situation comme ça où on prend des responsabilités, où on est obligé de bosser plus et où on n'a aucune compensation. C'est zéro les compensations. Il n'y a rien du tout ! Et j'ai vraiment toujours trouvé ça scandaleux. » (Homme, DR)

Passer DR, ça m'intéresse, si, parce que tout le monde préfère gagner davantage, mais ce n'est pas énorme. Je dirais que depuis la réforme des retraites, à la limite, c'est plus intéressant, c'est une petite compensation. Je suis CR1 au dernier échelon, passer DR ça permet de compenser un peu ce que vous perdez au niveau retraite. On peut le voir comme ça. (Homme, CR1).

Conclusion

Les interviews laissent apparaître l'image d'une institution où le métier des agents subit de profondes transformations. Le fossé entre les rôles respectifs des CR et des DR semble se creuser, avec une différenciation plus marquée entre les fonctions que ces statuts représentent. L'accès aux fonctions de DR est balisé (animation d'équipe, expérience de la publication, habilitation à diriger les recherches) et implique que les agents conjuguent une importante diversité d'activités.

Tout compte fait, malgré leur intérêt pour le métier de chercheur et leur attachement au service public, peut-être plus qu'à l'institution en tant que telle, les personnes interrogées manifestent également un certain besoin de reconnaissance. On peut se demander si ces préoccupations ne traduisent pas une certaine rupture du contrat psychologique, qui deviendrait un contrat transactionnel, marquant un arbitrage permanent tout au long de la vie professionnelle entre investissement dans l'institution et vie privée et, au sein de la vie professionnelle un questionnement entre fidélité à l'institution et évolution de carrière.

CONCLUSION GENERALE

L'ensemble des données collectées, tant sur le plan quantitatif que qualitatif, nous permet de mettre en évidence quelques points clés pour comprendre les enjeux des évolutions de carrière au sein de l'INRA et identifier les raisons des différences sexuées qui sont observées.

1. Les évolutions des profils-types des DR

Les données statistiques et économétriques traduisent bien les évolutions des politiques institutionnelles, et en particulier la réforme de 1996 qui a modifié les critères pris en compte pour l'accès au grade de DR. Le DR-type des années 1990, très majoritairement un homme souvent diplômé d'une grande école (Agro généralement), coordonnant des projets et publiant peu, a cédé la place à un DR qui est désormais un « chercheur à part entière ». De plus, le profil-type du DR se différencie selon le sexe : les femmes DR aujourd'hui sont moins souvent diplômées d'une grande école que les hommes. Elles ont en revanche effectué plus souvent qu'eux un post-doc, sont davantage titulaires d'une HDR et publient davantage.

Ainsi, ces changements dans les profils des DR tels qu'on peut les observer aujourd'hui correspondent bien aux nouveaux besoins exprimés par la DRH de l'institution. Les DR sont positionnés comme des « managers de la recherche », capables d'animer des équipes et de coordonner des projets en partenariat avec divers organismes, dans un environnement de plus en plus européen.

Ces changements ne se traduisent pas de la même façon pour les hommes et pour les femmes. Ces dernières rencontrent davantage de difficultés pour accéder au niveau DR et elles mettent plus de temps, en moyenne, que les hommes. Au total, on observe l'existence d'un double profil de DR2 :

- un profil masculin défini par le management d'équipe ou la coordination de projet,
- un profil féminin plus classiquement « académique » (importance des scores de publications).

Hommes et femmes ne sont donc pas promus sur les mêmes critères.

Ces deux profils peuvent être interprétés comme significatifs de deux types complémentaires de carrière. D'une part, une « carrière organisationnelle », qui a pour but d'identifier et de sélectionner les futurs dirigeants dont l'institution a besoin. D'autre part, une carrière « professionnelle », conforme aux évolutions traditionnelles dans les institutions académiques où l'on récompense les « bons chercheurs ». La distribution entre ces deux profils apparaît comme sexuée : aux hommes la carrière organisationnelle, aux femmes la carrière professionnelle. De ce point de vue, l'INRA ne se différencierait guère des organisations marchandes, et des entreprises privées, où les femmes

peuvent être reconnues pour leurs compétences et leur expertise et moins souvent choisies pour l'exercice du pouvoir.

2. Les représentations dominantes du passage DR

Les représentations qu'ont les chercheurs sur leurs possibilités de passer de CR à DR accordent une place essentielle au fait d'avoir d'abord exercé les fonctions de chef d'équipe. Bien qu'il s'agisse d'un concours, avec tous les aléas que cela suppose, l'accès au poste de DR apparaît très massivement comme l'officialisation d'une activité déjà largement maîtrisée. Du coup, l'étape-clé du déroulement de carrière semblerait presque se déplacer, de la position de DR à l'accès à la fonction de chef d'équipe. Ainsi, avant toutes choses, il faut devenir chef d'équipe, le statut DR venant officialiser la situation, comme une suite logique.

Nonobstant les conditions organisationnelles spécifiques qui déterminent l'accès aux ressources, il ressort qu'on est ici loin d'une situation de concours formalisée mais bien d'une démarche à mi-chemin entre la cooptation et l'entrepreneuriat. Il s'agit à la fois de se créer les conditions d'être en situation d'animation de programme, de gestion d'équipe et d'être repéré comme tel au moment où une fonction de chef d'équipe s'ouvre. Hommes et femmes se comportent-ils de la même façon ? Sont-ils repérés de la même façon ? Ont-ils le même accès aux ressources ?

Sans que l'on puisse définitivement répondre à des questions de ce type, une piste intéressante nous semble devoir être explorée. Elle concerne l'attractivité du métier. Être DR, aux dires de nos interlocuteurs, c'est en effet exercer des tâches différentes de celles d'un CR. Être DR, c'est passer moins de temps, voire presque plus d'après certains, à la recherche proprement dite (manipulations, paillasse) et se consacrer bien davantage à des tâches « administratives ». Derrière ce vocable se cachent d'ailleurs des pratiques de nature fort diverse : recherche de financements, animation de réunions, management d'équipe, etc. En interne, il s'agit d'assurer le fonctionnement d'une équipe, en assurer la productivité et la qualité tout en permettant à chaque chercheur de mener sa recherche individuelle dans de bonnes conditions. En externe, il faut également assurer la coordination de contrat de recherches qui impliquent souvent des partenaires internationaux. Cela s'accompagne forcément de responsabilités nouvelles qui elles-mêmes sont synonymes de sollicitations accrues.

Ces divers éléments ne sont pas toujours mentionnés directement dans les entretiens. Les expressions « se sentir prêt », « avoir un projet » témoignent de l'importance accordée au passage DR. Elles témoignent aussi du fait que le projet « DR » et les fonctions de DR sont perçus, notamment par les chargés de recherches, comme des fonctions non directement scientifiques.

Enfin, être DR, c'est aussi avoir plus de pouvoir réel et symbolique. Cette dimension n'a jamais été abordée comme telle, sauf par un chercheur qui associe dans ses propos « DR » avec « cadre

dirigeant de l'institution ». Cela suppose en effet d'être un minimum en accord avec les orientations stratégiques de l'INRA. A ce stade, nous ne pouvons rien supposer quant à l'appétence comparée des hommes et des femmes pour cet exercice du pouvoir.

3. Réalités et représentations : deux domaines bien séparés

La mise en perspective des données des entretiens avec les informations statistiques permet d'enregistrer un certain décalage : les réalités que mesurent les statistiques s'avèrent assez largement ignorées des chercheurs, pourtant les premiers concernés.

Un premier élément mis en évidence par les analyses quantitatives concerne la rapidité de passage au niveau DR. Or, cela ne semble pas constituer un élément important pour les chercheurs interrogés : ils n'en parlent pas. Même les plus « ambitieux » ne relatent pas leur parcours au rythme d'échéances particulières. Le seul moment où les notions d'âge et de passage DR se trouvent associées, c'est dans le contexte particulier du risque de ne jamais être promu. « Devenir un vieux CR » demeure la seule expression qui marque l'attention portée à la rapidité de la carrière.

La prise en compte du temps qui passe ne se fait donc pas en termes de rapidité mais plutôt de contrainte liée à la nécessité de « faire la queue » : les chargés de recherche évoquent l'existence d'une « queue », le fait qu'il faille se présenter plusieurs fois et que le concours DR est un concours qui s'inscrit dans le temps.

Un second élément mis en évidence par les analyses statistiques concerne le type de post doc réalisé. Les analyses montrent en effet que le post doc augmente les chances de passage et diminue la durée pour l'ensemble de la population. Il produit aussi des effets contraires chez les femmes. Le type de post doc joue donc probablement un certain rôle (post doc dans une optique d'acquisition de compétences et post doc d'attente, pour gérer la file d'attente sur un emploi) sans qu'il nous soit possible d'expliquer les différences sexuées mentionnées. Les chercheurs eux-mêmes ne semblent pas y accorder une importance capitale.

4. Le poids de la hiérarchie directe

Les entretiens ont permis de mettre en évidence le rôle prépondérant des structures dans les parcours de carrière. Comme ailleurs, en particulier dans les entreprises, l'évolution de carrière est bien le résultat d'actions initiées par les individus et par l'organisation. Autrement dit, nul ne peut évoluer seul. Cette évidence mérite d'être rappelée à ceux qui pourraient croire que l'existence d'un « concours » modifie sensiblement les façons de faire carrière.

Dans les processus d'accès au niveau DR, la hiérarchie se révèle d'un poids important. En effet, la nomination en tant que chef d'équipe ou directeur de laboratoire est faite par la hiérarchie : le directeur de laboratoire en concertation avec le chef de département pour le chef d'équipe et le chef de département directement pour le directeur d'unité. Comme le concours DR, la nomination entérine une situation existante, pour un agent qui a pris des responsabilités lors d'une restructuration ou d'un changement de sujet ou encore à l'occasion d'une crise organisationnelle (cas à Dijon, notamment).

Le poids de la hiérarchie renvoie aussi aux rapports directs entre l'impétrant et le directeur de laboratoire ou de département. Les situations sont diverses : certains chargés de recherche mentionnent une discussion avec le directeur de laboratoire qui gère des priorités et des ordres de passage au concours. Il s'agit dans ce cas d'une sorte d'« autorisation » de se présenter. Dans d'autres cas, un soutien explicite est fourni, notamment quand les fonctions du chargé de recherche ont évolué. Telles qu'elles ressortent dans les entretiens, ces interactions se déroulent au cours du temps sans que le passage DR soit explicitement évoqué, même s'il reste en toile de fond. Dans une seule interview apparaît une stratégie du chargé de recherche qui « vend » un projet à un chef de département pour obtenir un soutien.

Les personnes interrogées n'évoquent pas l'existence de processus de *mentoring* en dehors du rôle de la hiérarchie. Les interviewés ne mentionnent pas de noms de personnes qui ont compté ou qui les ont aidés. Seuls quelques entretiens évoquent l'aide ou la cooptation de manière plus ou moins explicite : ainsi, un CR de D1 mentionne que le directeur d'unité qui animait l'équipe a été appelé au Ministère et lui a proposé d'être co-animateur. À l'inverse, une femme DR de D2 souligne le barrage dont elle a fait l'objet de la part de son directeur d'unité qui était aussi chef de département. Un CR de M1 apparaît révélateur de la manière dont sont relatées les relations avec d'éventuels mentors, très impersonnelles et très éloignées : « on me pousse à passer l'HDR », « on me propose de ... ». Une seule interview traduit la recherche de mentor par le chargé de recherche qui souhaite « vendre » son projet et passer DR rapidement (DR de V).

Ces témoignages montrent que c'est à la hiérarchie directe, et à elle seule, qu'incombe la charge d'aider ou non un collaborateur à évoluer. L'institution n'a pas prévu de procédures spécifiques qui auraient pour objet d'optimiser les promotions. Car celles-ci, étroitement dépendantes des hiérarchies, risquent de favoriser des individus sur d'autres critères que ceux généralement admis. De même, des individus remplissant les conditions pour passer DR peuvent se voir écartés au profit d'autres candidats, peut-être moins bien placés.

Un tel fonctionnement laisse la porte ouverte à la discrimination, en particulier à l'encontre des femmes. Par exemple, un cas de discrimination sexiste avérée a pu être identifié. Il s'agit du laboratoire D1 où le directeur de laboratoire a refusé un temps partiel à 80% à une chargée de recherche qui souhaitait passer plus de temps avec ses enfants. Un appel a donné raison à cette dernière et la détérioration des relations avec un directeur d'unité influent a obligé la chargée de

recherche à attendre le départ en retraite du directeur pour se présenter et réussir immédiatement le concours.

On pourrait imaginer que l'existence de procédures de contrôle à un niveau suffisamment centralisé permettrait d'étudier les décisions des responsables hiérarchiques directs et de vérifier leur pertinence, non seulement pour l'équipe ou le laboratoire concerné, mais aussi pour l'institution dans son ensemble.

5. Les éléments qui restent dans l'ombre

5.1. La réforme du management et le nouveau concours DR à l'INRA en 1998

En 1998, l'INRA a conduit une réflexion sur le management de l'institut qui a débouché sur une refonte du concours DR2. Le passage DR2, comme changement de corps, du corps des CR à celui des DR est réaffirmé. Il s'agit non pas d'une promotion mais d'un recrutement dans un nouveau corps. « Le recrutement DR2 implique un changement de perspective : animation d'une équipe plus importante, diversification et élargissement de la thématique, capacité à définir de quelles compétences on a besoin, comment on les mobilise, organisation du fonctionnement du projet. La dimension collective est nécessairement valorisée (l'une des fonctions premières d'un directeur de recherche est de former des jeunes chercheurs). Un projet de DR2 peut être individuel mais il doit s'inscrire dans un collectif, se concrétiser par une prise de responsabilité au sein de ce collectif et avoir des retombées collectives. Le fait d'avoir décidé et mis en œuvre avec succès des orientations nouvelles est un élément révélateur des qualités de discernement et de dynamisme des candidats. Enfin il faut souligner que les meilleurs projets sont ceux qui ont été longuement préparés et mûris. Un bon projet ne se construit pas en un mois » (devenir DR à l'INRA, DRH, janvier 2000).

La nature du concours change aussi. Avant la réforme, le concours se déroule uniquement sur dossier. En 1998-9, est instauré un oral au cours duquel le jury auditionne le candidat sur son projet. Le concours se déroule ainsi en deux étapes, admissibilité, sur dossier et oral pour l'admission. La directrice générale participe à tous les jurys de DR2 qu'elle préside. Cette présence est destinée à souligner le changement de métier des DR qui doivent convaincre non seulement leurs collègues mais aussi la direction générale de l'Institut qui a une légitimité managériale et non pas scientifique. De manière symbolique, le concours constitue pour beaucoup la première rencontre avec la directrice de l'institut qui écrit une lettre personnelle (quelques mots manuscrits) de félicitation à tous les lauréats.

Aucun des interviewés ne mentionnent cette évolution du concours alors que certains d'entre eux ont connu les deux formats, ayant passé le concours entre 1997 et 2000. La réforme n'a-t-elle donc eu aucun impact ?

5.2. Accompagnement et liens entre le concours et les nouvelles fonctions

L'absence, au cours de tous les entretiens, de référence à un accompagnement dans le management ou dans les nouvelles fonctions d'animation, traduit un décalage au sein de l'institut entre la politique affichée de recrutement de directeurs de recherche pour le management et la formation au management des cadres de l'Institut. Aucun ne mentionne de formation (alors qu'une formation spécifique pour les directeurs d'unité et les chefs de département existe depuis 2000), aucun ne mentionne d'aide spécifique (alors que des actions de *coaching* de directeur d'unité ont été mises en place à partir de 2000).

CONCLUSION GENERALE DU RAPPORT

En guise de conclusion, nous voudrions pour terminer présenter un certain nombre de préconisations qui nous sembleraient susceptibles de favoriser l'accès des femmes au professorat ou aux postes de directeurs de recherche. Elles sont organisées en trois thèmes :

1/ Améliorer le fonctionnement des instances de recrutement et de promotion

Comme nous l'avons dit, celles-ci ne semblent pas avoir de pratiques discriminantes ouvertes. Il semble cependant que pour maintenir cette situation, il est important d'encourager :

- la présence de femmes dans ces commissions et cela parmi le collège des rangs A, comme dans celui des rangs B. Il est clair que cela n'est pas toujours facile à réaliser (cf. les jurys d'agrégation) mais une attention particulière devrait être portée à cette condition ;
- la formalisation et la transparence des processus et critères de décision qui permettent d'accroître le degré de contrôle social entre les collègues.

2/ En matière de discrimination indirecte, plusieurs pistes pourraient être exploitées. Elles sont de différentes natures :

- des pistes pour aider les femmes (et les hommes le cas échéant) à remplir les critères requis. Des entretiens réguliers en début de carrière devraient permettre d'identifier par exemple celles et ceux qui rencontrent des difficultés à assumer toutes les tâches et de mettre en place des solutions spécifiques, adaptées aux différents cas de figure.
- des pistes pour inciter les maîtres de conférences et chargés de recherche à passer professeurs ou directeurs de recherche. Elles concerneraient aussi bien les hommes que les femmes puisque nous avons vu que la question du coût de l'effort à fournir pour devenir professeur ou directeur de recherche, même s'il est souvent plus élevé pour les femmes, est aussi une question soulevée par les hommes :
 - o des incitations salariales plus importantes
 - o des filières de passage réservées uniquement aux locaux et une séparation nette des procédures de recrutement et de « promotion sur place »
 - o des actions très concrètes comme des décharges partielles d'enseignement ou de responsabilités administratives ou pédagogiques pour préparer soit l'HDR soit le concours d'agrégation, ou la systématisation de congés pour recherche de six mois par exemple pour préparer ces épreuves.
- des mécanismes de carrière qui permettent à ceux ou celles qui n'ont pas « choisi » la carrière purement scientifique d'être néanmoins reconnus s'ils exercent des responsabilités administratives ou pédagogiques par exemple ou s'ils construisent leur carrière avec un certain décalage dans le temps par rapport au déroulement de carrière « idéal ».

3/ Enfin, le rôle que peuvent avoir les responsables de département, d'UFR ou de laboratoire sur les carrières, soit direct (à travers le choix des chefs d'équipe à l'INRA) soit indirect (par les incitations informelles à passer l'agrégation ou l'habilitation ou les aménagements de charge de travail pour laisser aux jeunes maîtres de conférences et chargés de recherche la possibilité de travailler leurs dossiers) incite à les sensibiliser et à les mobiliser sur cette question de la parité. Ils devraient notamment être attentifs aux attitudes d'autocensure, au risque d'enfermement dans des activités ou des thématiques conduisant à des impasses, etc. Il serait également important que ces responsables s'intéressent systématiquement à la place des femmes dans les activités qu'ils supervisent ou coordonnent (répartition entre hommes et femmes des tâches administratives et pédagogiques, présence des femmes dans les instances décisionnelles, nombre de femmes responsables d'équipes ou de projets...).

Cela supposerait que les responsables universitaires (responsables de département ou d'UFR) soient investis d'une forme de responsabilité « managériale », au sens d'encadrement d'équipe, qui n'est pas du tout généralisée et encore moins officialisée aujourd'hui, et qui risquerait de heurter le principe d'autonomie auxquels les universitaires se disent très attachés.

Les organes de gestion des carrières ou d'évaluation de l'activité scientifique (sections du comité national du CNRS, ou future Agence de l'Evaluation de la Recherche et de l'Enseignement Supérieur par exemple) pourraient à défaut remplir ce rôle, assurer un suivi systématique (tous les deux ans en début de carrière par exemple) et exercer une fonction d'incitation auprès des chercheurs ou universitaires au moment clef de leur carrière (HDR, agrégation, passage professeur ou directeur de recherche).

Néanmoins, on pourrait imaginer des moyens de sensibiliser les responsables universitaires à la situation de la parité (information systématique générale et sur leur équipe et/ou département et/ou UFR, etc. ; grande campagne générale de sensibilisation sur la parité à l'Université en profitant des conséquences à court et moyen terme de la situation démographique qui va faire partir à la retraite un nombre important de professeurs) dans la mesure où nombre des personnes que nous avons rencontrées ne se sont jamais posé cette question et n'ont pris conscience de l'existence des inégalités au niveau des professeurs qu'au moment de l'enquête.

Références

- Arthur, M. B., Inkson, K. *et al.* (1999): *The New Careers*, London, Sage.
- Bain, T. et Fottler, M.-D. (1980): "Male-Female Professionals: A Model of Career Choice", *Industrial Relations*, 19(3), pp. 366-70.
- Benschop, Y., Brouns, M. (2003): "Crumbling Ivory Towers: Academic Organizing and its Gender Effects", *Gender, Work and Organization*, 10(2), pp. 194-212.
- Bochow M. et Joas H., (1987) : *Wissenschaft und Karriere, Der berufliche Verbleib der akademischen Mittelbaus*, Frankfurt am Main, Campus.
- Boukhobza, N., Delavault, H. *et al.* (2000) : *Les enseignants-chercheurs à l'université, la place des femmes*, Paris, Ministère de l'éducation nationale.
- Cytermann J.R., Bideault M., Rossi P. et Thomas L. (2003) : "Recrutements et renouvellement des enseignants-chercheurs: disparités entre établissements et disciplines", *Contribution pour le séminaire RESUP*, 7 mars, Nanterre.
- Dany, F. (2001): "Beyond Psychological Contracts: the Concept of «Career Promise». A useful concept to analyse the current careers? » *17th Egos Colloquium*, Lyon, EM Lyon.
- Dany, F. (2002) : "L'individu ou l'organisation. Qui gère la carrière des cadres ? ", *Revue Française de Gestion*, 28/137, pp. 1-26.
- Dany, F. et Mangematin, V. (2004) : "Beyond the dualism between lifelong employment and job insecurity-some new career promises for young scientists, *Higher Education Policy*, 17(2), pp. 201-219.
- Edel, V. (2002) : *Quelles logiques de gestion des ressources humaines dans les laboratoires de recherche ? L'exemple de l'Institut National Polytechnique de Grenoble*. Doctorat de l'Ecole Supérieure des Affaires. Grenoble, Université Pierre Mendès France
- Enders, J. (2000): "A Chair System in Transition: Appointments, Promotions, and Gate-keeping in German Higher Education", in Altbach, P. (éd.): *The Changing Academic Workplace. Comparative Perspectives*, Boston, Boston College Center for International Higher Education, pp. 25-50.
- Eisenstadt, R. (1991): *Gender Differences in the Early Career Earnings of a Cohort of MBA's: An Intertemporal Analysis*, *Georgia State University, Ph.D.*
- Gadéa C. et Marry C. (2000) : "Les pères qui gagnent. Descendance et réussite professionnelle des ingénieurs", *Travail, Genre et Sociétés*, n° 3, p. 109-135.
- Godechot, O. et Mariot, N. (2003) : "Les deux formes de capital social, structure relationnelle des jurys de thèse et recrutement en science politique", *Cahiers du GRIOT-CNAM*, n°17.
- Hammel, E.A., Mason, C., Prater, A. et Lundy, R. (1995): "Gender and the Academic Career in North American Anthropology: Differentiating Intramarket and Extramarket Bias.", *Current Anthropology*, 36(2), pp. 366-380

- Kahn, S. (1993): "Gender Differences in Academic Career Paths of Economists", *American Economic Review*, 83(2), pp. 52-56.
- Long J.S., Allison P.D., McGinnis R. (1993): "Rank Advancement in Academic Careers: Sex Differences and the Effects of Productivity", *American Sociological Review*, 58(5), pp. 703-722.
- Mangematin, V. (2000). "PhD Job Market: Professional Trajectories and Incentives During the PhD." *Research Policy*, 29(6), pp. 741-756.
- Mangematin, V. (1997). "Y a-t-il trop de docteurs en sciences de la vie ?" *Biofutur* (171), pp. 37-39.
- Mangematin, V. et Robin, S. (2000) : "A la recherche du premier emploi", *Biofutur*, 198, pp. 30-33.
- Musselin, C. (1996) : "Les marchés du travail universitaires, comme économie de la qualité", *Revue Française de Sociologie*, 37(2), pp. 189-208.
- Musselin, C. (2000) : "Perspectives pour une analyse sociologique des marchés du travail universitaires", *L'Année Sociologique*, 50(2), pp. 521-542.
- Musselin, C. (2001): "Diversity around the Profile of the "Good" Candidate within French and German Universities", *Tertiary Education and Management*, 8, pp. 243-258.
- Musselin, C. (2005) : *Le marché des universitaires: France, Allemagne et Etats-Unis*, Paris, Presses de Sciences Po.
- Ragins, B. R. (1997): "Diversified Mentoring Relationships in Organizations: a Power Perspective." *Academic of Management Review*, 22(2), pp. 482-521.
- Ragins, B.R., Townsend, B. et Mattis, M. (1998): "Gender Gap in the Executive Suite: CEO's and Female Executive Report on Breaking the Glass Ceiling", *Academy of Management Executive*, 12(1), pp. 28-42
- Raymond, R.-D., Sesnowitz, M.-L. et al. (1990): "The Contribution of Regression Analysis to the Elimination of Gender Based Wage Discrimination in Academia: A Simulation", *Economics of Education Review*, 9(3), pp. 197-207.
- Schor, S. (1997): "Separate and Unequal: the Nature of Women's and Men's Career-Building Relationships", *Business Horizons*, 40, n°5.
- Singell, L.-D., et Stone, J.-A. (1993): "Gender Differences in Ph.D. Economists' Careers", *Contemporary Policy Issues*, 11(4), pp. 95-106.
- Shelburn, M.-R. et Lewellyn, P.-G. (1995): "Gender Bias in Doctoral Programs in Economics." *Journal of Economic Education*, 26(4), pp. 373-82.
- Stephan P. (2006): "Job Market Effects on Scientific Productivity", paper presented at the Sciences Po seminar on higher Education, February 2006, http://www.cso.edu/fiche_rencontre.asp?renc_id=46.
- Vasil, L. (1996): "Social Process Skills and Career Achievement among Male and Female Academics", *Journal of Higher Education*, 67(1), pp. 103-114
- Wenneras, C. et Wold, A. (1997): "Nepotism and sexism in peer-review", *Nature*, 387(22), pp. 341-343.
- Wentling, R.-M. (1996): "A Study of the Career Development and Aspirations of Women in Middle Management", *Human Resource Development Quarterly*, 7(3), pp. 253-270.
- Wilensky, H. L. (1961): "Careers, Lifestyles, and Social Integration", *International Social Science Journal*, 12, pp. 553-558.

Zuckermann, H., Cole, J.R. et Buer, T. (1992): *The Outer Circle. Women in Scientific Community*, New Haven and London, Yale University Press.

ANNEXES

Annexe 1. Les problèmes posés par les données "Université"

Annexe 2. Guide d'entretien pour les commissions de spécialistes sur les six sites

Annexe 3. Guide d'entretien pour les deux jurys d'agrégation

Annexe 4. Guide d'entretien biographique

Annexe 5. Liste des tableaux

Annexe 1

Les problèmes posés par les données "Université"

La sous-direction de la gestion des carrières des personnels enseignants du supérieur du Ministère de l'Education Nationale nous a donné accès à la base de données administrative gérant les 6619 enseignants-chercheurs de trois disciplines : biologie, histoire et gestion et encore en activité fin 2002. Cette base de données nous donne pour chaque individu la date d'entrée dans l'enseignement supérieur, les dates des promotions éventuelles, l'âge, le sexe, la discipline et le dernier établissement d'affectation, soit l'intégralité de la carrière dans l'enseignement supérieur.

Malgré un contenu informationnel au départ intéressant, ces données nous ont posé deux difficultés majeures qui sont exposées de manière détaillées dans les deux paragraphes suivants.

1- Difficulté n°1 : Le recensement des activités des enseignants-chercheurs

Les fichiers administratifs fournis par le ministère décrivent le déroulement de la carrière (avec plus ou moins de fiabilité, cf. point 2) mais ne donne aucune information sur les activités des enseignants-chercheurs : activités de recherche, administratives et d'enseignement. Or, notre objectif étant d'expliquer les différences potentielles de carrière par sexe, il nous est indispensable de tenir compte des facteurs explicatifs de cette carrière. Nous avons donc tenté de compléter la base de données.

A- L'exploitation des CV envoyés au ministère

Parallèlement à l'accès à au fichier informatique des carrières, nous avons eu la possibilité, afin de compléter les informations fournies, d'exploiter les CV que les enseignants ont fait parvenir au Ministère.

Les CV des enseignants-chercheurs archivés par la sous-direction de la gestion des carrières des personnels enseignants du supérieur n'étant pas en format électronique, nous avons passé quelques jours à extraire manuellement les informations de ces CV pour ainsi compléter la base de données. Malheureusement, il s'est très rapidement avéré que l'exploitation des CV collectés posait de trop nombreuses difficultés. Premièrement, le contenu informationnel de ces CV était très hétérogène. Certains CV ne contenait que les activités de recherche, d'autres que les activités d'enseignement, etc. Deuxièmement, les CV étaient pour la plupart datés de l'entrée dans l'enseignement supérieur et n'étaient pas actualisé. Les informations recensées étaient donc tronquées. Troisièmement, certains CV étaient manquants. Au final, ces difficultés ont rendu impossible le recensement des activités des enseignants-chercheurs de manière exhaustive via les CV collectés par le Ministère.

B- La réalisation d'une enquête

Face à l'impossibilité d'exploiter les CV archivés au ministère, nous avons réalisé une enquête permettant de compléter les informations administratives. Par voie électronique, nous avons demandé aux enseignants-chercheurs de nous faire parvenir un CV détaillé mentionnant leurs activités d'enseignement, de recherche, de projets et leurs fonctions administratives.

Cette enquête a permis de collecter les CV de 602 enseignants-chercheurs, soit un taux de retour de 9,1%. Elle possède l'avantage d'informer sur les activités de recherche, de projet, etc.

Mais, avant de pouvoir exploiter ces données de manière quantitative (économétrique), trois pré-requis sont nécessaires :

- il faut que les enquêtés soit représentatif de la population de départ afin de pouvoir inférer les résultats. Si cette condition n'est pas requise, les résultats ne seront valables que pour l'échantillon étudié.
- les CV doivent donner une information complète sur chacun des thèmes précisés (les informations manquantes doivent être limitées).
- il faut s'assurer que la taille de l'échantillon permet de saisir l'hétérogénéité des comportements. Sachant que notre point d'intérêt est la comparaison hommes-femmes sur le passage du grade MCF au grade PR, il faut que l'échantillon recense suffisamment de femmes qui ont accédé au grade PR

a- La représentativité des enseignants enquêtés

Le tableau 1 permet de comparer les profils moyens des individus de l'échantillon de travail et des enquêtés de l'échantillon.

Tableau 1 : Les caractéristiques moyennes des individus non passés directement PR

	Base carrière	Enquêtés
<u>Discipline</u>		
Gestion	20,0%	30,0%
Histoire	25,1%	21,7%
Biologie	45,9%	48,3%
Femme	43,1%	41,9%
<i>Nombre d'observations</i>	<i>6619</i>	<i>602</i>

Nous constatons là aussi que les données d'enquête ne sont pas représentatives des données de l'échantillon : les hommes et les gestionnaires sont sur-représentés dans l'enquête.

b- Les informations manquantes et la faiblesse du nombre d'observations au final

L'exploitation des données nécessite au préalable d'étudier quelles variables sont disponibles et dans quelle proportion ces variables sont renseignées, toute enquête faisant face à des non réponses. Le tableau 2 fournit les informations recensés dans les CV et note le nombre de non-réponses.

Tableau 2 : Les variables dans l'enquête

Thèmes principaux	Pourcentage de non-réponses
Mobilités : post-doctorat, années à l'étranger	20%
Projets : type de projet, participants/ coordinateur	64%
Activités administratives	23%
Publications	53%

Nous constatons que la part des non-réponses est assez forte. Ceci va poser problème car dans les régressions économétriques ne seront prises en compte que les lignes complètes (sans information manquante).

En excluant toutes les variables manquantes et en obtenant un échantillon cylindré, on constate que seules 107 observations sont parfaitement renseignées sur toutes les activités. Ces 107 observations ne concernent que des biologistes, dont 27 femmes dont quatre sont passées PR. L'étrécissement de l'échantillon cylindré interdit donc toute exploitation économétrique dans la lignée des travaux réalisés pour l'INRA.

2- Difficulté n°1 : Les données de carrière

Une fois le fichier des données sur les carrières reçu, nous avons commencé les traitements statistiques dans le but de répondre à notre question de départ : existe-t-il des différences notables dans les carrières des hommes et des femmes dans l'enseignement supérieur ?

Grâce aux données fournies nous avons pu repérer que les enseignants-chercheurs pouvaient se trouver dans 4 situations différentes en termes de carrières :

- les enseignants qui n'ont pas accédé au grade de PR (passage = non)
- les enseignants passés PR et ayant été Maître Assistant à un moment de leur carrière (passage = ancien MA)
- les individus passés directement PR (passage = directement recruté PR)
- les MCF devenus PR (passage = passage)

Le tableau 3 fournit les nombres de cas comptabilisés dans chacune des situations possibles.

Tableau 3 : Situation vis-à-vis du passage PR

Passage	Discipline and sexe					
	- biologie -		-- gestion -		- histoire -	
	f	h	f	h	f	h
Non	1191	1212	479	670	501	615
Ancien MA	13	40	6	16	33	56
Directement recruté PR	69	516	11	152	58	197
Passage	74	215	35	129	86	245

A- Le problème des passages directs

Un point particulier du tableau 3 a immédiatement attiré notre attention : les effectifs élevés parmi les "directement recrutés PR" (soit 1003 individus, en grisé), alors que seuls 948 ont connu un passage MCF-PR.

Devant ce résultat qui nous a paru surprenant, nous avons comparé cette information avec l'information des CV des individus enquêtés (cf. explication plus loin). Parmi les 1003 individus codés "directement recruté PR" dans la base administrative, seuls 104 ont répondu à l'enquête. Nous avons donc examiné les informations contenues dans leurs CV. Or, 48 d'entre eux font état non pas d'un recrutement direct au grade de PR mais d'un recrutement après avoir été Maître-Assistant. Pour ces 48 individus, le type de passage et la date de passage enregistrés dans la base Ministère ne correspondent donc pas à la réalité.

Malgré les multiples corrections apportées à la base initiale, il semble donc que les données Ministère ne soient pas fiables pour les individus ayant commencé leur carrière avant la mise en œuvre de la base administrative qui nous a été transmise. Celle-ci n'a, semble-t-il, recensé qu'une partie de l'information.

Ce phénomène de troncature nous pose problème puisque, pour certains individus, les informations données sur les carrières sont fausses. En outre, il est impossible de repérer les individus qui posent problème si ceux-ci n'ont pas répondu à l'enquête.

Au final, nous ne pouvons exploiter les données administratives en l'état. Devant cette impasse, nous avons obtenu un autre fichier sur les carrières, plus complet issu du Bureau de la Gestion Prévisionnelles des Enseignants du Supérieur. Ce deuxième fichier fourni par le ministère donne l'intégralité de la carrière en notant pour chaque individu tout changement de statut et la date de survenance (cf. tableau 2). Pour exploiter ces informations très riches, nous avons établi un programme qui permet de rendre les données de la nouvelle base exploitables pour l'étude c'est-à-dire qui permet de définir la date d'entrée dans l'enseignement supérieur, la date de passage MCF, la date de passage PR... Ceci a nécessité une transformation du format de la base comme suit :

Tableau 4 : Exemple d'informations fournis par le 2^{ème} fichier du Ministère

	statut	date
1	MCF	2001
2	PRAG	1988
2	MCF	1991
2	PR	2000
3	MCF	1995
3	PR	1999

Tableau 5 : Le fichier transformé

	Date_entree	Date_MCF	Date_PR	Statut_interm	Type_interm
1	2001	2001		0	
2	1988	1991	2000	1	PRAG
3	1995	1995	1999	0	



Au final, dans la base n°2, nous avons pu reconstituer la carrière de 6620 individus (comme pour la base n°1). Pour 70 enseignants chercheurs, aucune date d'entrée n'était mentionnée. En comparant avec la base initiale, parmi ces individus, on constate que:

- 14 étaient aussi non renseignés dans la base initiale
- 56 avaient comme date d'entrée la date de passage MCF de la 2^{ème} base, attestant du manque de fiabilité de la base initiale.

Exemple : dans la base initiale, un individu était noté comme entrant dans l'enseignement supérieur en 1987, alors que dans la base n°2, cet individu est passé MCF en 1987 mais était entré à une date antérieure dans l'enseignement supérieur, mais la date est manquante.

Ces 70 individus mal-renseignés ont donc été éliminés de la base. La base n°2 compte alors 6550 enseignants-chercheurs.

B- La fiabilité des données encore en cause

Vu les problèmes rencontrés auparavant avec les bases de données sur les carrières des enseignants chercheurs, une étape supplémentaire de vérification a été entreprise. Elle a consisté à comparer, dans la base n°1 et la base n°2, les données considérées comme "fiables", telles que l'année de naissance, la localisation géographique, la date de passage MCF et la date de passage PR. Nous avons donc conçu un programme qui permet de repérer les concordances parfaites sur ces quatre variables et les discordances.

Il s'avère que pour 5258 individus, les correspondances sont parfaites, soit 80,3% des observations. On peut donc considérer que ces 5258 observations sont fiables.

Par contre, pour 1292 individus, nous observons des discordances. Or, cela ne devrait pas se produire si les données sont fiables.

Une analyse de ces discordances a donc été réalisée et apporte les éléments suivants :

- Toutes les discordances proviennent de différences dans les dates de passage MCF comme PR.
- Pour 140 individus, les différences de date tiennent uniquement au fait que la base n°2 permet d'observer les individus jusqu'en 2004 alors que la base n°1 ne permet une observation que jusqu'en 2002. Or, 140 individus sont passés PR entre 2002 et 2004. Donc, ces 140 observations sont fiables. Nous disposons donc 5398 observations fiables soit, 82,4% des observations de la base n°3.
- Finalement, 1152 observations sont discordantes. Ces informations concernent pour presque la moitié des individus ayant connu un accès direct au poste de PR et pour l'autre moitié des individus ayant eu un statut intermédiaire avant de passer MCF. Les cas restants sont des individus recrutés comme MCF et passés ou non PR.

- Pour ces 1152 observations discordantes, nous avons cherché à savoir si une des deux bases ne pouvait pas être privilégiée.

Un moyen de le déterminer est de vérifier si parmi les cas discordants, ne figurent pas des enquêtés. En effet, on peut penser que les enquêtés fournissent des informations fiables sur leur carrière. Donc, les informations données par la base n°1 (qui intègre les données d'enquête) doivent être justes. Si la base n°2 est plus fiable que la n°1, il ne devrait pas y avoir de discordances. Si des enquêtés apparaissent parmi les discordants, on peut alors penser que la base n°2 présente aussi des erreurs. Or, parmi les 1152 observations discordantes, on retrouve 88 enquêtés. Si l'hypothèse que les données d'enquête sont fiables est correcte, nous concluons que la base n°2 peut présenter des erreurs, comme la n°1 (hors enquêtés).

Au final, vu qu'il n'est pas possible de définir une règle pour extraire la bonne information des cas discordants, les 1152 observations discordantes ne peuvent être analysées sans risque. Nous proposons donc de restreindre l'analyse aux 5398 individus dont on est assuré de fiabilité des données.

Parmi ces 5398 individus, nous allons conserver uniquement ceux qui ne sont pas passés directement PR. Nous obtenons alors une base de travail de 5345 individus.

C- La non-représentativité de l'échantillon de travail obtenu

Des doutes sur la fiabilité des données et la nécessité de focaliser l'attention sur les individus qui n'accèdent pas directement au grade PR nous ont amené à restreindre la taille de l'échantillon de travail. Il est donc nécessaire d'analyser si cet échantillon de travail présente des caractéristiques moyennes proches que les individus non passés directement PR de la base n°2. Si tel est le cas, la base de travail est représentative de la population et les résultats établis pour cette base de travail pourront être étendus à la population. Sinon, aucune inférence n'est possible.

Le tableau 6 suivant donne les caractéristiques moyennes selon la base considérée.

Tableau 6 : Les caractéristiques moyennes des individus non passés directement PR

	Base de travail	Base 2
Discipline		
Gestion	23,9%	23,6%
Histoire	26,2%	27,4%
Biologie	49,8%	48,9%
Femme	43,1%	41,6%
Age	45,5 ans	46,7 ans
Statut intermédiaire	34,2%	39,8%
Passage MCF-PR	16,4%	23,7%
<i>Nombre d'observations</i>	<i>5345</i>	<i>5979</i>

Nous constatons que notre échantillon de travail ne présente pas le même profil moyen que la base initiale. Notamment, nous observons beaucoup moins de passages au grade de PR, 16,4% cas contre 23,7% dans la base de départ. Notre échantillon de travail n'est donc pas représentatif. Nous ne pourrions donc pas élargir les résultats à l'ensemble de la population.

Nous avons alors mené une analyse comparative par discipline pour savoir si les individus appartenant à une discipline donnée ont le même profil selon la base considérée. Malheureusement, pour aucune discipline, la base de travail n'est représentative de la population de départ. Aucune inférence ne pourra être faite, ni à la population des enseignants chercheurs dans son ensemble, ni à des sous-populations par discipline.

Annexe 2.

Guide d'entretien pour la partie recrutement et commissions de spécialistes

Présentation de l'enquête aux personnes interviewées : un travail réalisé sur les carrières et les recrutements universitaires, basés principalement sur des entretiens avec des membres de commissions de spécialistes dans trois disciplines (gestion, histoire, sciences de la vie).

Questions générales

Constitution de la commission

- choix des personnalités extérieures
- choix du président et constitution du bureau
- identifier comment on décide de se présenter à une telle commission

Mode de fonctionnement de la commission avant les auditions des candidats

- définition du profil de poste :
- répartition des dossiers entre les rapporteurs
- Différences selon que le poste ouvert est pour un maître de conférences ou pour un professeur
- Avis sur le fonctionnement en général de la commission : assiduité des membres, sérieux des débats, ou au contraire impression de travail, etc.

Travail individuel que mène chaque rapporteur sur les dossiers

- Description du travail de préparation d'un rapport sur un dossier
- Eléments pris en compte par l'interviewé à ce stade
- Critères qui conduisent l'interviewé à écarter un candidat (avant audition)
- Rédaction du rapport
- Différences selon que le poste ouvert est pour un maître de conférences ou pour un professeur

Travail en commission (pour déterminer les candidats à auditionner)

- Existence de consultations informelles avant la discussion des rapports en plénière et description de ce qui se passe dans ces consultations
- Description de la phase d'examen des candidatures et des rapports en commission
- Description des points qui font l'objet de discussions dans la commission
- Identification des points sur lesquels la commission s'accorde très facilement, que ce soit pour décider d'exclure ou pour décider de retenir un candidat
- Description de la construction d'un accord sur la liste des personnes à auditionner
- Politique de la commission à l'égard des candidats locaux et influence des candidats locaux sur la constitution de la liste des personnes à auditionner
- Différences selon que le poste ouvert est pour un maître de conférences ou pour un professeur

Auditions

- Eléments qui sont plus particulièrement évalués au cours de l'audition
- Identification des erreurs que les candidats ne doivent pas commettre au cours de cette phase (comportements ou paroles rédhitoires)
- Identification des facteurs qui sont particulièrement appréciés pendant une audition.

- Description des questions posées aux candidats en audition : la commission a-t-elle défini une liste de questions « standard » posées à l'identique à tous les candidats ?
- Différences selon que le poste ouvert est pour un maître de conférences ou pour un professeur

Décision sur la liste finale en commission (classement des candidats)

- Existence de consultations informelles avant la discussion finale.
- Description des discussions qui interviennent autour de la constitution de la liste finale
- Description des techniques de votes employées pour aboutir à une liste de classés, si tel est le cas
- Poids de la mobilité géographique et du lieu d'habitation des candidats dans le classement des candidats : éléments pris en compte pour apprécier la volonté de mobilité réelle des candidats
- Description d'éventuels retournements de situation : arguments « de dernière minute » qui ont changé l'issue du processus
- Définition pour l'interviewé(e) de ce qu'est pour lui ou elle un excellent candidat pour son département ? Description du profil de candidat à éviter.
- Différences selon que le poste ouvert est pour un maître de conférences ou pour un professeur

Questions liées au genre :

Questions plus « factuelles »

- Existence de discussions, prise de position sur ce thème dans la commission
- Existence de profils de poste qui paraissent plus féminins/masculins que d'autres
- Selon l'interviewé : existence de différence entre les éléments mentionnés dans les rapports sur les hommes et dans ceux sur les femmes, selon qu'il est rédigé par un homme ou par une femme
- Souci de la commission pour la proportion hommes/femmes parmi les candidats retenus pour l'audition
- Existence de variations entre les questions posées aux femmes et celles posées aux hommes pendant l'audition, entre les questions posées par les femmes et celles posées par les hommes pendant l'audition
- Existence de réponses plus spécialement attendues des femmes et de réponses plus spécialement attendues des hommes.
- Existence de critères de choix plus utilisés pour les femmes que pour les hommes : identification de ces critères
- Lors du classement, existence de critères de choix retenus :
- Dans l'appréciation de la « réalité » de l'engagement à la mobilité, prise en compte du sexe et de la situation familiale du ou de la candidate
- Existence de solidarité féminine ou masculine au sein de la commission

Questions plus « d'opinions » ou de « sentiment »

- Sentiment de traitement différencié des hommes et des femmes candidats / candidates (exemples concrets)
- Sentiment que les femmes doivent en faire plus pour retenir l'attention des rapporteurs ou de la commission (exemples concrets)
- Sentiment qu'il est plus difficile de faire carrière pour une femme que pour un homme (exemples concrets)
- Si le département compte moins de femmes professeurs que d'hommes professeurs : faire expliquer cette différence
- Sentiment qu'il peut exister une « solidarité féminine » ou au contraire une rivalité
- Inclinaison pour des mesures en faveur des femmes et identification des mesures souhaitées ou craintes

Carrière personnelle de l'interviewé(e)

- Description de la carrière (âge d'accès au(x) statut(s) MCF et PU)
- Réseaux personnels et/ou familiaux dans le milieu
- Sentiment du rôle de son genre sur sa carrière

Annexe 3.

Guide d'entretien pour les jurys d'agrégation

Présentation de l'enquête aux personnes interviewées : un travail réalisé sur les carrières et les recrutements universitaires, basés principalement sur des entretiens avec des membres de commissions de spécialistes dans trois disciplines (sciences de gestion, histoire, sciences de la vie) et pour les sciences de gestion avec des membres des jurys externe et interne.

Constitution du jury

- choix du président
- choix des membres

Mode de fonctionnement du jury

- définition du fonctionnement du jury
- rôle du président du jury
- définition des critères de jugement
- répartition des dossiers entre les rapporteurs

Epreuves des agrégations externe et interne

- Note de synthèse (externe et interne)
 - existence d'un modèle et connaissance par les candidats
 - description du travail des rapporteurs
 - description des éléments attendus
 - rôle des membres du jury, en particulier des rapporteurs
 - critères de jugement
 - types de questions posées
- Leçon générale (externe et interne)
 - description du processus de sélections des sujets
 - description de la procédure de préparation
 - description du déroulement de l'audition
 - description des éléments attendus
- Etude de cas (externe)
 - choix de sujets
 - description de la procédure de préparation
 - description du déroulement de l'audition
 - description des éléments attendus

Auditions

- Eléments qui sont plus particulièrement évalués au cours de l'audition
- Identification des erreurs que les candidats ne doivent pas commettre au cours de cette phase (comportements ou paroles rédhitoires)
- Identification des facteurs qui sont particulièrement appréciés pendant une audition.
- Description des questions posées aux candidats en audition
- Répartition des rôles entre les membres du jury, poids de la spécialité

Décision sur les candidats retenus après chaque épreuve (agrégation externe)

- Description des discussions qui interviennent
- Poids respectifs des membres du jury, effet de spécialité
- Description des techniques de votes employées pour aboutir à une liste de classés, si tel est le cas
- Description d'éventuels retournements de situation : arguments « de dernière minute » qui ont changé l'issue du processus

Décision sur la liste finale (classement des candidats)

- Description des discussions qui interviennent autour de la constitution de la liste finale

- Poids respectifs des différentes épreuves
- Description des techniques de votes employées pour aboutir à une liste de classés, si tel est le cas
- Description d'éventuels retournements de situation : arguments « de dernière minute » qui ont changé l'issue du processus
- Description des conséquences du classement sur l'attribution des postes

Introduction aux questions liées au genre :

« Nous avons décidé d'aborder au cours de cet entretien quelques questions spécifiques à un sujet qui a gagné en actualité ces derniers mois : la parité hommes femmes dans les organismes de recherche et dans l'enseignement supérieur »

Questions plus « factuelles »

- Présence d'une femme dans le jury
- Proportion de candidatures féminines
- Taux de réussite des femmes
- Existence d'éléments expliquant les écarts entre les candidatures des hommes et des femmes.
- Existence d'éléments expliquant les écarts entre la réussite des hommes et des femmes.
- Existence de discussions, prise de position sur ce thème dans la commission
- Selon l'interviewé : existence de différence entre les éléments mentionnés dans les rapports sur les hommes et dans ceux sur les femmes
- Selon l'interviewé : existence de différence entre les éléments mentionnés dans les rapports selon qu'il est rédigé par un homme ou par une femme
- Existence de variations entre les questions posées aux femmes et celles posées aux hommes pendant l'audition
- Existence de variations entre les questions posées par les femmes et celles posées par les hommes pendant l'audition (et croisement avec la question précédente)
- Existence de solidarité féminine ou masculine au sein de la commission

Questions plus « d'opinions » ou de « sentiment »

- Sentiment de traitement différencié des hommes et des femmes candidats / candidates (exemples concrets)
- Sentiment que la commission attend des choses différentes des hommes et des femmes (exemples concrets)
- Sentiment que les femmes doivent en faire plus pour retenir l'attention des rapporteurs ou de la commission (exemples concrets)
- Sentiment de différences selon que le poste ouvert est pour un maître de conférences ou pour un professeur
- Sentiment qu'il est plus difficile de faire carrière pour une femme que pour un homme (exemples concrets)
- Sentiment qu'il peut exister une « solidarité féminine » ou au contraire une rivalité

Annexe 4.

Guide d'entretien biographique

Objectif :

- Reconstituer l'itinéraire professionnel et personnel des personnes, depuis l'enseignement secondaire (repérer les déterminants des carrières : éléments factuels et personnels)
 - Repérer les points-clés des articulations vie professionnelle / vie personnelle
- Identifier les représentations sur les différences hommes femmes dans le passage DR

CONSIGNE DE DEPART :

Nous réalisons une recherche sur les enseignants-chercheurs. Nous aimerions connaître votre itinéraire, à la fois scolaire et professionnel.

1. Je vous propose de commencer par la période de jeunesse :

- Où habitiez-vous ?
 - Que faisait votre famille ?
 - Quelles études avez-vous faites ? Pourquoi ?
 - Etait-ce une tradition dans la famille ? Vous frères et sœurs ont-ils fait la même chose ?
- Laisser la question assez ouverte. Vérifier que l'on peut remplir la grille à la fin

2. Entrée dans la vie active

- Quand avez-vous commencé à travailler ?
- Que faisiez-vous ?
- Pourquoi avez-vous choisi ce travail ?

ETC.....

3. Pouvez-vous me décrire votre carrière à l'INRA ?

(Question très ouverte. Laisser la personne s'exprimer spontanément avec de simples relances...)

Points à aborder systématiquement

Les raisons qui ont fait choisir le travail de chercheur

Les grandes étapes de la vie professionnelle. Périodisation évoquée naturellement ? Sinon faire préciser...

Le rôle joué par l'institution dans votre carrière ?

Conditions d'exercice de la profession ? Attribution de responsabilités administratives ?

Le rôle joué par les relations professionnelles dans votre carrière ?

Mentors, Collègues, Réseaux,... Soutien, difficultés, obstacles ?

Comment cela est-il expliqué ?

4. La vie personnelle

Etes-vous aujourd'hui marié, en couple, etc....

Nombre d'enfants, âge.

Faire décrire comment cela s'est passé ? A quelle date ? A quel moment précis de la carrière

(NB : normalement, cela vient au fil de la conversation, les gens racontent leur vie chronologiquement.

Repérer les articulations pour y revenir éventuellement)

3. Bilan

Question très ouverte du type : « Aujourd'hui, que pensez-vous de cet itinéraire ? Etes-vous globalement satisfait ? » Pourquoi ? Pensez-vous que les hommes et les femmes connaissent les mêmes conditions ? Pourquoi ? Etc.....

Annexe 5.

Liste des tableaux

Liste des tableaux de la première partie

Tableau 1. :	Répartition des entretiens par discipline, genre et statut	p. 25
Tableau 2. :	Composition sexuée des commissions de spécialistes de l'enquête	p. 28
Tableau 3. :	Répartition par sexe et grade de l'effectif enseignant de biologie-région	p. 28
Tableau 4. :	Composition sexuée du département de Gestion-Paris	p. 32
Tableau 5. :	Composition sexuée du département de Gestion-Région	p. 33
Tableau 6. :	Composition sexuée du département de Histoire-Paris	p. 35
Tableau 7. :	Composition sexuée du département de Histoire-Région	p. 38
Tableau 8. :	Synthèse des informations relatives aux sites étudiés.	p. 39
Tableau 9. :	Degré de formalisation et de standardisation pour le travail sur les rapports	p. 51
Tableau 10. :	Les recrutements à Biologie-Région	p. 57
Tableau 11. :	Part des femmes dans les effectifs et le recrutement des professeurs	p. 76
Tableau 12. :	Part des femmes dans le collège « professeur » des commissions de spécialistes	p. 86

Liste des tableaux de la seconde partie

Tableau 13 :	Liste des CSS concernées	p. 121
Tableau 14 :	Liste des variables disponibles	p. 122
Tableau 15 :	Caractéristiques moyennes des individus selon leur statut de passage	p. 123
Tableau 16 :	Comparatif des caractéristiques moyennes dans l'échantillon complet et dans l'échantillon de travail	p. 124
Tableau 17 :	Les laboratoires dans lesquels les interviews sont réalisées	p. 125
Tableau 18 :	Les personnes interviewées comparées aux autres personnes non interrogées	p. 126
Tableau 19 :	Statistiques descriptives de la base de travail	p. 127
Tableau 20 :	Estimation de la probabilité de passer DR.	p. 131
Tableau 21 :	Déterminants de la probabilité de passer au grade DR	p. 135

Tableau 22 : Les déterminants de la durée de passage	p. 138
Tableau 23 : Déterminants de la durée de passage au grade DR	p. 140
Tableau 24: Formation antérieure	p. 144
Tableau 25 : Parcours antérieur au recrutement des personnes interviewées.	p. 144
Tableau 26 : Age au recrutement	p. 144
Tableau 27 : Taux de réussite	p. 163
Tableau 28 : Taux de pression	p. 163
Tableau 29 : Les caractéristiques des personnes interrogées	p. 166

Liste des figures de la deuxième partie

Figure 1 : Taux de hasard non paramétriques	p. 136
Figure 2 : Les taux de promotion après prise en compte des autres facteurs explicatifs	p. 139