

## La résistible ascension des femmes dans le monde académique : le cas des universités françaises.

Séverine Louvel

► **To cite this version:**

Séverine Louvel. La résistible ascension des femmes dans le monde académique : le cas des universités françaises.. Colloque international du GDR MAGE "Marché du travail et genre en Europe", May 2007, Darmstadt, Allemagne. pp.65-78. halshs-00185535

**HAL Id: halshs-00185535**

**<https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-00185535>**

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.

# La résistible ascension des femmes dans le monde académique : le cas des universités françaises

Séverine Louvel (Université Pierre Mendès-France, Grenoble)  
[severine.louvel@upmf-grenoble.fr](mailto:severine.louvel@upmf-grenoble.fr)

Présentation au colloque international du MAGE « Genre, sciences et recherche : regards franco-allemands »

Darmstadt les 31 et 1er juin 2007

## Introduction

Partant du constat bien établi des difficultés que rencontrent les femmes pour atteindre les postes de rang professoral en France comme dans de nombreux autres pays (Enders, J., 2000), nous avons voulu, dans une recherche collective, explorer une piste d'explication à ces inégalités sexuées de carrière<sup>1</sup>. Nous nous sommes ainsi intéressés au fonctionnement des commissions qui attribuent les premiers postes titulaires (comme maître de conférences) et les postes ultérieurs (comme professeur-e). Nous avons souhaité analyser si les critères de sélection, les pratiques d'examen des dossiers et d'audition des candidat-e-s, diffèrent entre les hommes et les femmes, exposant ainsi les femmes à des discriminations semblables à celles démontrées pour d'autres processus d'évaluation (Wenneras, C. et Wold, A., 1997). Des travaux sur les universitaires français ont montré (Musselin, C., 1996 ; 2005) que des entretiens<sup>2</sup> avec leurs membres permettent d'étudier le fonctionnement des commissions au sein desquelles se jouent les décisions relatives au recrutement ou à la promotion des universitaires. Nous avons alors répliqué ce type d'approches, qui n'avaient jusqu'alors pas été utilisées pour interroger les inégalités sexuées de carrière. Nous avons cherché si le travail des commissions induit des biais discriminatoires et si ces biais sont, le cas échéant, de même nature à l'entrée dans la carrière et lors des promotions comme professeur-e. Nous nous sommes également demandé si la discipline et l'établissement, deux axes essentiels de comparaison dans les travaux sur l'enseignement supérieur (Clark, B. R., 1983), orientent le fonctionnement des commissions et son impact éventuel sur des discriminations sexuées. Nous avons ainsi choisi d'analyser les recrutements dans trois disciplines (l'histoire, la biologie et la gestion) et dans deux établissements.

Nous précisons tout d'abord le contexte de cette étude, en rappelant des statistiques descriptives sur les carrières universitaires dans les trois disciplines choisies, les grands traits des modes de recrutement et de promotion des universitaires français, enfin en présentant nos terrains d'étude. Nous analysons ensuite le travail des commissions pour les recrutements des maîtres de conférences et montrons qu'au-delà d'importantes variations disciplinaires et institutionnelles, certaines caractéristiques de ce travail rendent difficile, dans les six

---

<sup>1</sup> Cette recherche a été financée par le Ministère français de l'Éducation Nationale et de la Recherche et par l'Institut National de Recherches Agronomiques. Elle a donné lieu à un rapport final : Carrère, Louvel, Mangematin, et al. (2006), dont cette communication reprend les principales conclusions.

<sup>2</sup> Il n'est pas possible, pour des raisons juridiques, d'assister à l'audition des candidats.

commissions étudiées, l'expression de pratiques directement défavorables aux femmes. Nous nous penchons enfin sur les recrutements des professeur-e-s. Pour les deux procédures considérées (les commissions de spécialistes en histoire et biologie, les jurys d'agrégation en gestion), nous expliquons les raisons pour lesquelles les inégalités sexuées se jouent principalement en amont des commissions, lors de la constitution des candidatures.

## 1. Recrutements et promotions des universitaires français. De qui et de quoi parlons-nous ?

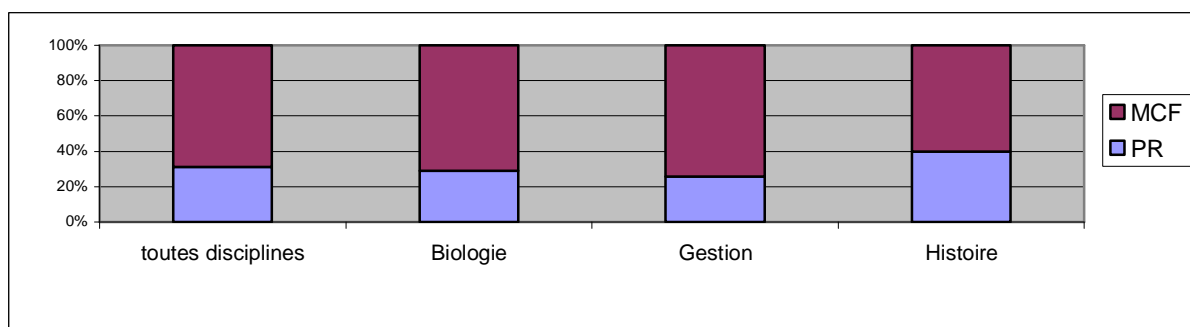
### 1.1. Quelques statistiques descriptives

Les statistiques présentées ci-dessous proviennent d'une base de données produite en 2003 par le ministère français de l'Éducation Nationale (**tableau 1**).

	toutes disciplines	Biologie	Gestion	Histoire
Maîtres de conférences	4510	2339	1108	1063
Professeur-e-s	2040	955	380	705
TOTAL	6550	3294	1488	1768

**Tableau 1. Composition de la base de données nationale pour les trois disciplines**

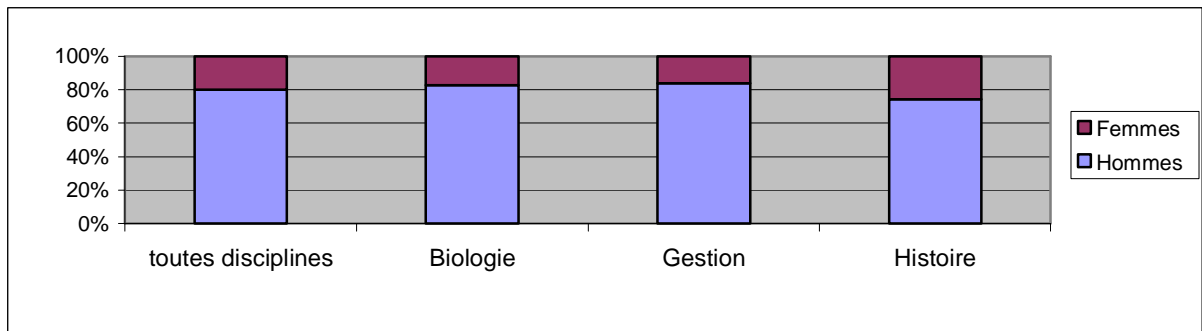
- Elles rappellent tout d'abord que le problème qui nous occupe aujourd'hui, le passage de maître de conférences à professeur-e, ne concerne qu'une partie des universitaires français (**fig. 1**). La plupart font toute leur carrière académique comme maître de conférences, qui est un statut de fonctionnaire auquel l'accès est assez précoce<sup>3</sup> (en comparaison de l'accès à un emploi académique stable dans la plupart des pays).



**Figure 1. Répartition des universitaires entre professeur-e-s et maîtres de conférences**

- Ces données montrent ensuite que cette minorité professorale est, dans toutes les disciplines, très masculine (**fig. 2**).

<sup>3</sup> En 2004, l'âge moyen au recrutement des maîtres de conférences est légèrement inférieur à 33 ans (proche de 31 ans en sciences dites dures, plus de 36 ans en sciences humaines). Source : Ministère de l'Éducation Nationale.



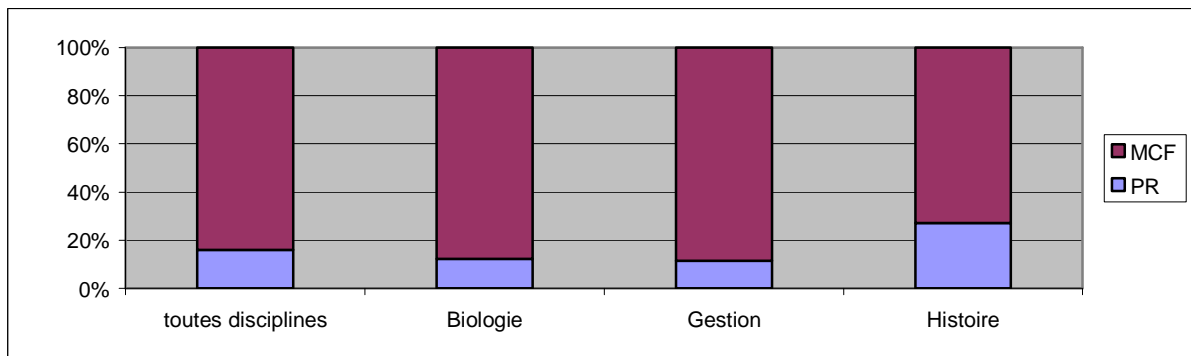
**Figure 2. Répartition des professeur-e-s entre hommes et femmes.**

- Elles soulignent enfin d'importantes différences disciplinaires dans les inégalités de carrière, dont certaines sont plutôt contre intuitives. L'avantage masculin, ou le rapport de la proportion des professeurs parmi les hommes à la proportion des professeurs parmi les femmes, est ainsi beaucoup élevé en biologie qu'en histoire (**tableau 2**).

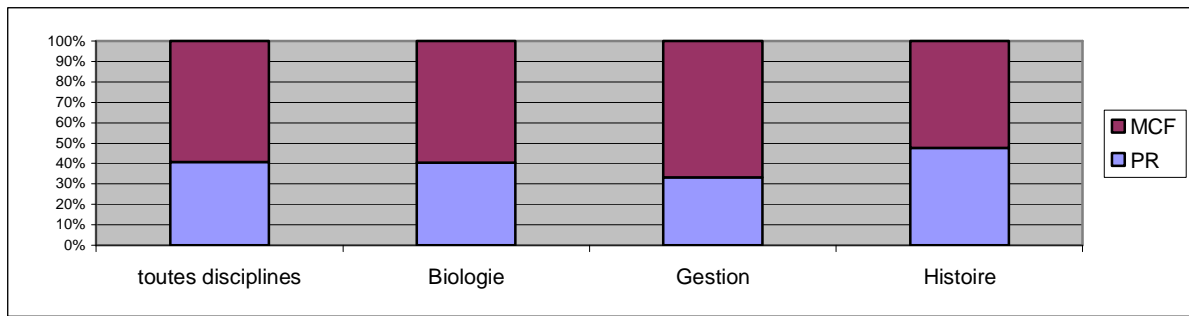
<i>toutes disciplines</i>	<i>Biologie</i>	<i>Gestion</i>	<i>Histoire</i>
<b>2,53</b>	<b>3,28</b>	<b>2,89</b>	<b>1,75</b>

**Tableau 2. Avantage masculin selon les disciplines**

La biologie, moins prestigieuse que d'autres disciplines de sciences dures (comme les mathématiques et la physique) et qui a auprès des scientifiques l'image d'une discipline féminisée, résiste ainsi bien davantage que d'autres disciplines à l'ascension des femmes dans les carrières universitaires. La part importante des femmes parmi les maîtres de conférences déforme ainsi les représentations des universitaires sur les inégalités sexuées de carrière.



**Figure 3. Pourcentage de professeurs parmi les femmes**

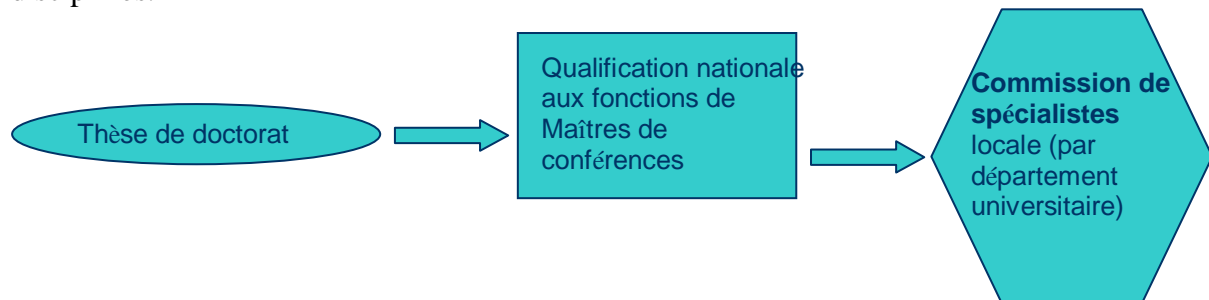


**Figure 4. Pourcentage de professeurs parmi les hommes**

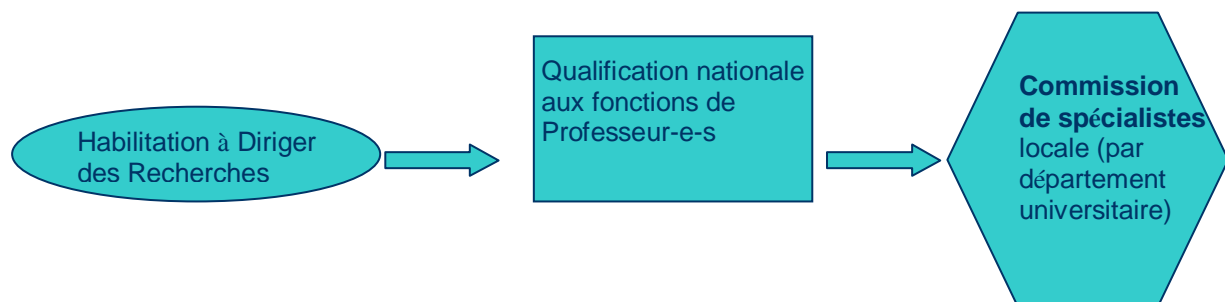
### *1.2. Le cadre général du recrutement et de la promotion des universitaires français.*

Les modes de recrutement et de promotion des universitaires français font l'objet d'une réglementation nationale précise. Nous en représentons ci-dessous, de manière très schématique, les différentes étapes.

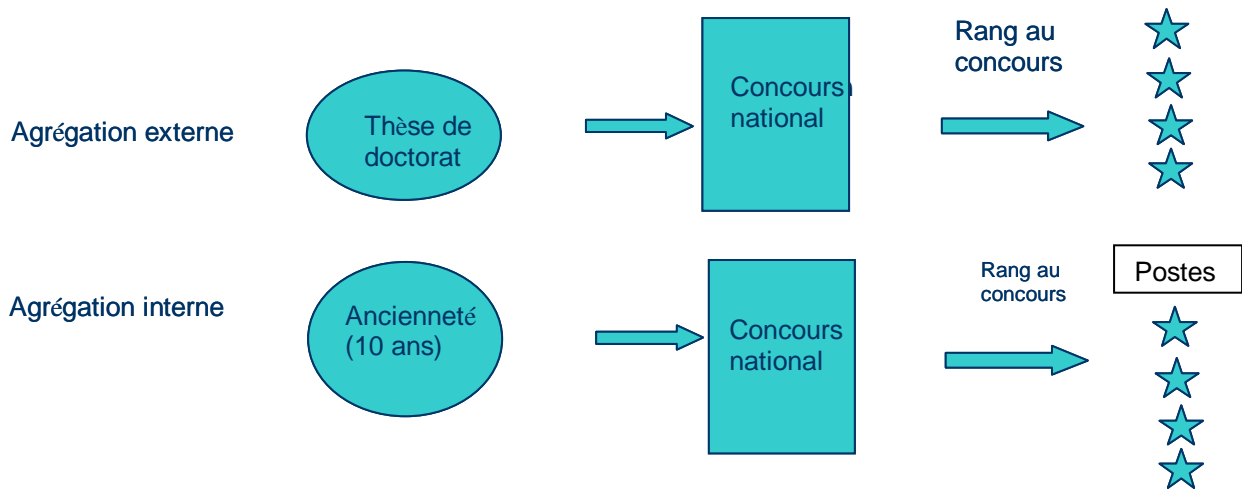
- Pour les recrutements des **maîtres de conférences**, la procédure est identique dans toutes les disciplines.



- pour les professeur-e-s, la plupart des disciplines (dont la **biologie** et **l'histoire** ici) suivent une **procédure générale** semblable à celle en vigueur pour les maîtres de conférences.



- la **gestion**, ainsi que les autres disciplines dites à **agrégation** (science politique, économie, droit), suivent une autre procédure.



La seule analyse des textes réglementaires ne suffit pas à cerner les modes de recrutement et de promotion effectivement en vigueur dans les universités. Les textes autorisent en effet des marges de manœuvre dont les membres des commissions vont, plus ou moins, s'emparer.

- Pour les postes de maîtres de conférences des trois disciplines, nous avons ainsi étudié le travail des commissions de spécialistes,

- Pour les postes de professeur-e, nous avons étudié le travail des commissions de spécialistes pour la biologie et l'histoire et celui des jurys d'agrégation pour la gestion.

Les **commissions de spécialistes** sont constituées d'universitaires du département, maîtres de conférences et professeur-e-s, élus par leurs pairs. À ces membres du département s'ajoutent des membres extérieurs appartenant à d'autres établissements ou à d'autres disciplines de l'université. Lorsque des postes sont ouverts dans leur département, ces commissions de spécialistes examinent les dossiers de candidatures, convoquent quelques candidat-e-s pour une audition et classent les candidat-e-s retenus à l'issue des auditions. Ces derniers décident ou non de venir dans l'établissement en fonction des résultats qu'ils ont obtenus à leurs diverses candidatures.

Les **jurys d'agrégation** sont constitués de pairs qui prennent en charge le déroulement des épreuves successives du concours.

### *1.3. Précisions sur l'enquête auprès des commissions.*

Nous avons donc mené une cinquantaine d'entretiens avec des hommes et des femmes dans six commissions de spécialistes et dans deux jurys d'agrégation. Les guides d'entretien comportent trois grandes thématiques. Une première est consacrée à la description minutieuse par les interviewé(e)s de la manière dont ils/elles expertisent les dossiers de candidature. Une seconde partie porte 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 consiste 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.

L'exploitation des entretiens a permis de poursuivre trois pistes d'investigation :

- confronter la manière dont les hommes et les femmes expertisent les dossiers des candidat-e-s ;
- 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 candidat-e-s.

Les trois disciplines choisies, l'histoire, la biologie et la gestion, l'ont été en fonction de différentes considérations mêlant leur nature (science exacte 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-e (agrégation ou pas). Pour chaque discipline les départements ont été choisis en tenant compte de la taille, de la situation géographique et de la réputation.

	Taille	Place dans l'université	Attractivité
Biologie-Paris	grande	forte	forte
Biologie-Région	grande	forte	forte
Gestion-Paris	petite	forte, en développement	faible
Gestion-Région	moyenne	forte, en développement	moyenne
Histoire-Paris	grande	forte	forte
Histoire-Région	moyenne	moyenne	moyenne

**Tableau 3. Synthèse des lieux enquêtés.**

## **2. Le recrutement des maîtres de conférence au regard du genre.**

### ***2.1. Le travail sur les dossiers de candidatures : des procédures garde-fous ?***

Dans tous les départements, l'examen des dossiers de candidature respecte les mêmes étapes légales :

- affectation de chaque dossier à deux rapporteurs (membres en général de la commission de spécialistes),
- élaboration des rapports à partir des dossiers qu'envoient les candidat-e-s,
- sur la base de la présentation des rapports en commission de spécialistes, sélection de candidat-e-s pour l'audition.

Le cadre légal est le même, mais les procédures concrètes sont laissées à la discrétion des commissions de spécialistes. On constate ainsi une grande variabilité des pratiques, notamment en ce qui concerne le degré de formalisation et de standardisation du traitement des dossiers (**tableau 4**).

	PARIS	REGION
<b>Biologie</b> <i>Affectation (aux rapporteurs)</i> <i>Dépouillement (des dossiers)</i> <i>Rapport</i>	transparente analytique formalisé	Transparente analytique formalisé
<b>Gestion</b> <i>Affectation</i> <i>Dépouillement</i> <i>Rapport</i>	transparente, assez analytique assez formalisé	peu transparente, assez analytique peu formalisé
<b>Histoire</b> <i>Affectation</i> <i>Dépouillement</i> <i>Rapport</i>	non transparente (sauf pour les spécialistes) synthétique non formalisé	non transparente synthétique non formalisé

**Tableau 4. Degré de formalisation et de standardisation du traitement des dossiers.**

La **bureaucratization** des procédures s'explique par des traditions disciplinaires, la biologie recourant à davantage de formalisation et de standardisation que des sciences humaines et sociales. Elle répond également à des usages locaux, susceptibles de varier selon la composition et surtout la présidence de la commission.

On peut faire l'hypothèse que plus les dépouillements des dossiers sont standardisés, formalisés, analytiques et quantifiés, moins ils laissent place à des biais subjectifs<sup>4</sup>, notamment discriminants envers les femmes, 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).

Même dans les départements où les procédures d'examen des dossiers sont peu bureaucratizadas, on peut cependant supposer que leur **caractère public et collectif** (deux rapports par candidat, la présentation voire la lecture public des rapports devant la commission de spécialistes...) limite les possibilités d'expression de biais discriminatoires. 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 candidat-e-s ont été mal traités. Un rapporteur systématiquement défavorable/favorable aux femmes a donc toutes les chances d'être remarqué, tout comme le serait un rapporteur qui soutiendrait systématiquement telle « chapelle » scientifique. Il faut donc une connivence collective pour pratiquer certaines discriminations.

<sup>4</sup> Nous entendons par là, des biais liés aux préférences personnelles des évaluateurs ou à leurs a-priori.



## ***2.2. L'audition des candidat-e-s : des discriminations possibles mais difficilement évaluables.***

Les protections qu'offrent les procédures d'examen des dossiers ne se retrouvent peut-être pas au moment des auditions. Les candidat-e-s sélectionnés (une dizaine environ) disposent d'un temps très court pour convaincre la commission de spécialistes : 10 minutes environ d'exposé, suivies de 10 minutes de questions.

Bien que les interviewés avancent que les appréciations sur les prestations orales sont extrêmement subjectives, leurs attentes sont très convergentes. L'audition nécessite de la part du candidat qu'il se mette en scène, qu'il tienne son auditoire en haleine. Recrutant un futur enseignant, la commission attend du candidat qu'il s'exprime bien et avec beaucoup de clarté. Mais l'audition donne aussi lieu à des jugements sur la personnalité des candidat-e-s. On apprécie les candidat-e-s « 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 ; l'excellence mais la sympathie, etc. !

L'audition différencie nettement les candidat-e-s. L'impression que ces derniers laissent, sur le fond (qualité de leur réponse) ou sur la forme (élocution, comportement, apparence physique), pèse sur les évaluations et a un impact sur les classements.

On peut penser que **l'audition autorise les biais sexuels**. 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. Tous les interviewés rejettent cette hypothèse, de même que celle selon laquelle les hommes et les femmes ne rempliraient pas de la même manière leurs critères. Par exemple, les maternités probables (et donc la moindre disponibilité des jeunes femmes dans les années qui suivent leur recrutement) ne rentrent selon eux jamais en ligne de compte. Ces affirmations doivent toutefois être nuancées par plusieurs éléments : les exemples de candidat-e-s trop « timides » sont toujours des exemples de candidates ; les commissions se méfient des femmes dont les conjoints travaillent dans une ville éloignée (elles risquent de ne pas prendre le poste) mais pas de la situation symétrique (les commissions supposant que les femmes des candidat-e-s suivront leurs conjoints).

## **3. Le recrutement des professeur-e-s au regard du genre**

### ***3.1. La biologie et l'histoire. Des candidat-e-s rares, le rôle réduit des commissions de spécialistes.***

Dans la plupart des disciplines, le recrutement des professeur-e-s passe par les mêmes étapes formelles que celui des maîtres de conférence. La seule différence notable réside dans la définition des membres de la commission de spécialistes compétents pour le recrutement. Pour les professeur-e-s, seule une sous-commission composée de membres de rang équivalent (professeur-e-s ou directeurs de recherche) participe à la sélection des dossiers et au classement des candidat-e-s à l'issue des auditions.

Malgré la similarité des règles légales entre maîtres de conférences et professeur-e-s, les recrutements de ces derniers répondent à des logiques et à des mécanismes concrets très différents. Au-delà d'importantes différences entre départements et/ou disciplines, le travail

des commissions de spécialistes pour le recrutement des professeur-e-s répond à un problème transversal, celui de la **rareté des candidatures**. Cette rareté conduit à déplacer l'analyse des dimensions sexuées des recrutements de l'examen des candidatures par les commissions vers l'amont, à savoir la construction des candidatures féminines et masculines.

Tous les départements enquêtés signalent le manque de candidatures comme la caractéristique majeure des recrutements aux postes de professeur. En effet, le nombre de candidatures par poste varie de 0 à 4, un département extrêmement prestigieux obtenant parfois jusqu'à 8 candidat-e-s. Ce petit nombre de candidat-e-s contraste avec le vivier très important pour les postes de maîtres de conférences (allant de 30 à 80, parfois plus, selon les postes).

**Du côté des candidat-e-s**, cette rareté s'explique par plusieurs facteurs qui se combinent variablement selon les disciplines.

- Les candidatures aux postes de professeur sont coûteuses. En histoire notamment, le pré requis de l'habilitation à diriger des recherches représente un travail considérable.

- Les postes de professeur ne sont pas très attractifs, matériellement et symboliquement. Cette fonction apporte avec elle des charges scientifiques, pédagogiques et administratives particulièrement lourdes, pour lesquelles les contreparties sont souvent faibles. Cet argument est important dans les disciplines et/ou les départements dans lesquels la hiérarchie entre les maîtres de conférence et les professeur-e-s est peu marquée (par exemple les départements de biologie en Province).

Cette rareté n'est pas le fait des seuls candidat-e-s. **Les départements** développent aussi des stratégies par lesquelles ils entretiennent cette rareté, s'en satisfont ou bien cherchent à la réduire. Certains départements ont peu de postes de professeur et souhaitent promouvoir leurs propres maîtres de conférences. Ils ne suscitent alors pas, ou très peu, de candidatures extérieures (c'est le cas du département d'histoire en province). À l'inverse, d'autres départements (comme les départements de biologie étudiés) refusent de recruter des maîtres de conférences locaux et utilisent leurs postes de professeur pour attirer des talents extérieurs, sur des profils bien ciblés et absents localement. Cette stratégie réduit dès lors inévitablement le vivier des candidat-e-s potentiels.

Enfin, des départements se plaignent du petit nombre de candidatures et engagent des démarches actives de prospective. Certains diffusent alors très largement leurs offres d'emploi, d'autres activent leurs réseaux professionnels.

La rareté des candidatures a partout la même conséquence : **elle réduit le rôle du travail en séance de la commission de spécialistes**. L'évaluation des candidatures se joue surtout en amont, dans les prises de contact entre les quelques candidat-e-s et le département. Dans la plupart des cas, le travail de la commission sur les dossiers et lors des auditions, permettent de valider cette présélection. Cette configuration ne signifie pas que la commission de spécialistes ne joue aucun rôle. En effet, même dans le cas où un candidat est fortement pressenti, la commission classe plusieurs candidat-e-s pour éviter le risque de désistement du candidat pressenti (dans l'hypothèse où il choisirait un autre poste de professeur).

Dans un contexte où les candidat-e-s sont bien connus des membres du département et où ils ont engagé avec eux des discussions préliminaires sur leur intégration, les critères de sélection sont très peu formalisés. Même les départements et/ou les disciplines qui évaluent la recherche par des critères précis (et dont les procédures pour les maîtres de conférences sont les plus bureaucratiques) modulent ici l'évaluation scientifique par un ensemble de critères qui forment « l'équation personnelle » des candidat-e-s : leur tempérament, leur disposition pour le travail collectif, leurs investissements antérieurs dans des responsabilités

pédagogiques ou administratives...

Ces procédures de recrutement comportent-elles des biais sexuels ? Pour les candidat-e-s qui se présentent devant la commission de spécialistes, l'absence d'observation de leur audition ne permet pas d'apporter une réponse tranchée. Les personnes rencontrées réfutent l'éventualité d'implications sexuées du travail en commission, même si certaines mentionnent des cas isolés (actuels ou passés) de misogynie avérée. On peut pourtant se demander dans quelle mesure la très faible représentation des femmes dans la sous-commission qui recrute les professeur-e-s n'est pas un facteur potentiel de discrimination (**tableau 5**).

	<b>Histoire-Paris</b>	<b>Histoire-Région</b>	<b>Biologie-Paris</b>	<b>Biologie-Région</b>
Effectif femmes /effectif total	5/20	5/20	8/20	2/20

**Tableau 5. Part des femmes (dans les départements étudiés) dans les sous-commissions de spécialistes qui recrutent les professeur-e-s.**

Des travaux antérieurs montrent en effet que, 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, Y. et Brouns, M., 2003 ; Wenneras, C. et Wold, A., 1997). Les stéréotypes de genre peuvent 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 comme le dynamisme, le charisme, la capacité à animer une équipe, qui nous ont été données en exemple comme autant d'éléments de « l'équation personnelle » par laquelle un(e) candidat(e) emporte l'assentiment, sont spontanément davantage associées aux personnalités masculines.

Reste à comprendre pourquoi, dans le contexte général de pénurie des candidatures, les femmes maîtres de conférences se présentent encore moins que les hommes sur les postes ouverts. 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**.

Deux hypothèses peuvent alors être avancées pour expliquer cette différence sexuée.

- **les réseaux** de certains acteurs (directeurs de laboratoire, professeur-e-s du département, ancien titulaire du poste à pourvoir...) jouent un rôle stratégique dans la prospection des candidat-e-s potentiels. Les femmes sont-elles alors 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, B. R., 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, O. et Mariot, N., 2003). Restent à identifier les éléments qui, dans la constitution du réseau, produisent l'exclusion des femmes : moindre sollicitation des femmes pour les postes (via notamment, l'activation de stéréotypes de genre) ou refus des femmes sollicitées ?

- les **différences de parcours** des hommes et des femmes maîtres de conférences. Les candidatures féminines sont encore plus rares dans les départements qui ne promeuvent pas les maîtres de conférences locaux (notamment Biologie-Région). D'autres enquêtes seront

alors nécessaires pour évaluer si les femmes sont moins mobiles géographiquement que les hommes et si elles candidatent moins sur les postes extérieurs au département où elles sont maîtres de conférences.

D'autres hypothèses devraient aussi être travaillées, autour du rôle que joue le dossier dans les candidatures des hommes et des femmes. On peut se demander si les femmes ne pratiquent pas l'autocensure ou si, à dossier égal, elles ne se présentent pas moins que leurs collègues masculins aux emplois de professeur. On peut également chercher s'il n'existe pas d'écarts de dossiers en faveur des hommes et si, à âge d'entrée égal comme maître de conférences, le dossier scientifique des femmes serait moins étoffé que celui des hommes. Pour approfondir ces hypothèses, il faudrait travailler sur des statistiques particulièrement difficiles à obtenir pour les universitaires français.

### **3.2. La gestion. Les jurys d'agrégation sont-ils neutres ?**

Les recrutements des professeur-e-s de gestion se déroulent selon une procédure très différente de celle que nous avons décrite pour la biologie et pour l'histoire. Ce ne sont en effet pas des commissions de spécialistes qui évaluent les candidat-e-s, mais des jurys qui leur font passer les épreuves d'un concours d'agrégation. Avant d'analyser les grands traits de cette procédure et ses implications sexuées, il est utile de préciser certaines **limites à la généralisation de cette analyse**, liées aux contours de l'enquête mais aussi aux caractéristiques des jurys d'agrégation, très différentes de celles des commissions de spécialistes.

- Nous avons travaillé sur deux jurys seulement : un jury d'agrégation interne et un jury d'agrégation externe. De ce fait, nous comparons deux dispositifs assez différents par les profils des candidat-e-s (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 leurs épreuves.

- Chaque jury est composé de manière totalement *ad-hoc*, développe des dynamiques propres qui peuvent être extrêmement différentes d'une session à une autre et produire des résultats divergents<sup>5</sup>. Contrairement aux commissions de spécialistes, il n'y a ainsi pas d'apprentissage collectif entre deux sessions. Les processus étudiés sont aussi moins stables et moins récurrents.

L'idiosyncrasie de chaque session est accentuée par l'indépendance dont chaque jury dispose pour s'organiser et prendre ses décisions. Chaque jury décide ainsi s'il pourvoira ou non tous les postes ouverts ; comment il pondérera chacune des épreuves dans son classement ; comment se dérouleront précisément les épreuves ; quels seront les critères.

Bien que chaque jury apparaisse ainsi comme un cas particulier et que les épreuves diffèrent entre l'agrégation externe et interne, les jurys étudiés présentent de fortes convergences.

Plusieurs mécanismes garantissent notamment **une certaine impartialité à ces épreuves** :

- les membres du jury se connaissent peu avant le jury,
- ils déterminent *a priori* des critères communs d'évaluation (voire des grilles assez formalisées) dont ils ne dévient pas au cours de l'examen des candidatures,
- le système de double rapporteur sur les dossiers,
- les candidat-e-s tirent au sort pour certaines épreuves (« épreuve sur texte » pour l'agrégation interne).

---

<sup>5</sup> Plusieurs personnes évoquent 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.

Par ailleurs, on retrouve dans le cadre de ces jurys la **publicisation des avis** observée pour les commissions de spécialistes. Les membres du jury lisent leur rapport, exposent leurs arguments, attribuent les rapporteurs en commun, annoncent les critères, etc. Cela rend difficile les arguments servant trop ostensiblement des intérêts particuliers, favorisant ou défavorisant telle ou telle catégorie de candidat-e-s, 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.

Bien que l'agrégation apparaisse comme un processus de sélection neutre, permettant d'identifier les profils recherchés, certains biais sexués existent, qui ne sont pas directement liés au déroulement même du jury.

Tout d'abord, assez spontanément, les interviewés considèrent que **l'agrégation externe** est faite pour les parcours standards, marqués par une production scientifique forte et interrompue, antinomiques selon eux avec des choix familiaux. Pour reprendre les propos d'un des interviewés, c'est un concours « pour les mecs »<sup>6</sup>. 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, certains membres du jury s'étonnant dès lors de leur performance à ce concours.

Inversement, **l'agrégation interne** donne pour les personnes rencontrées une chance aux parcours décalés, aux personnes qui ont eu des interruptions dans leur production scientifique (par choix personnel, notamment familial, ou par engagement dans des tâches collectives), mais qui ont fait un effort de « rattrapage ». Elle serait donc favorable aux femmes<sup>7</sup>.

D'une manière générale, les personnes rencontrées attribuent donc le déséquilibre hommes/femmes parmi les professeur-e-s de gestion à **des « choix » de carrière différents** (qui conduisent les femmes à moins passer l'agrégation externe que les hommes) et non à l'attitude des jurys envers les femmes.

Elles estiment ainsi que le nombre de femmes dans un jury n'a pas d'incidence sur le comportement du jury ou des candidat-e-s. Certains propos recueillis nuancent toutefois ces affirmations, sans qu'il soit possible de mesurer l'ampleur de ces phénomènes. Des personnes interviewées mentionnent par exemple 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). Par ailleurs, comme pour les auditions par les commissions de spécialistes, certains critères d'évaluation des prestations orales (la prestance, avoir une voix qui porte...) peuvent activer des stéréotypes sexués.

Ainsi, alors que toutes les personnes interviewées souhaitent la féminisation du corps des professeur-e-s de gestion, hommes et femmes restent dans un registre « fataliste » et « naturaliste » : les femmes font des enfants et s'en occupent, ils sont dès lors favorables aux procédures comme l'agrégation externe qui leur permettent de revenir dans la course.

Comme pour les commissions de spécialistes, il paraît important d'explorer les raisons pour lesquelles, **en amont des jurys**, les femmes se présentent moins que les hommes aux concours d'agrégation. Les entretiens suggèrent deux pistes principales d'explication.

- la présentation de ces concours suppose **d'importantes connaissances tacites** sur les règles

---

<sup>6</sup> Les femmes étaient 4 sur 17 reçus en 2001, 9 sur 33 en 2003.

<sup>7</sup> La représentation des femmes augmente à ce concours : elles étaient 2 sur 18 reçus en 1999, 6 sur 19 en 2003 et 2 sur 5 en 2005.

du jeu des différentes épreuves, qui s'acquièrent auprès de collègues professeur-e-s. L'inscription dans les bons réseaux (les professeur-e-s qui connaissent les ficelles), la localisation géographique (qui rend plus ou moins facile les répétitions), le département (qui soutiendra plus ou moins la présentation), les collègues (plus ou moins prêts à donner de leur temps pour préparer le concours), sont autant d'éléments qui vont faciliter ou non la préparation du candidat. La question reste alors ouverte, de savoir si ces atouts sont plus difficiles à réunir pour les femmes que pour les hommes.

- bien que 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. « Être connu » des membres du jury semble ainsi orienter les évaluations. Il faudrait ainsi se demander dans quelle mesure les femmes maîtres de conférences bénéficient moins de ces effets d'interconnaissance que leurs collègues masculins, ce qui renverrait en particulier à leur moindre inscription dans des réseaux académiques.

## Conclusion

De manière générale, les recrutements à l'université paraissent 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). Nous avons par ailleurs pu identifier plusieurs mécanismes qui rendent difficiles les biais sexués, pour les maîtres de conférences comme pour les professeur-e-s. En particulier, la présence de femmes dans les commissions ou jurys décourage l'expression de propos sexistes, entraîne une désapprobation collective à l'égard de ceux qui continuent à en proférer, ou encore fait 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 se déroulent en présence de l'ensemble du collectif et donc sous le contrôle de ce dernier. Enfin, il faut souligner que les efforts de formalisation des procédures accroissent la transparence et permettent de s'appuyer sur des éléments chiffrés que chacun a sous les yeux pour défendre ou écarter un dossier.

Ces analyses valent cependant surtout pour le travail sur dossiers. On peut faire l'hypothèse que les stéréotypes liés au genre se manifesteront plus facilement lors des auditions, lorsqu'il s'agit d'évaluer la prestation orale de chaque candidat-e.

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 professeur-e-s reste faible même dans les disciplines qui sont depuis longtemps féminisées. Nous avons pu apporter deux pistes d'explication au fait que les femmes se présentent beaucoup moins que les hommes au professorat, pistes qui devraient être approfondies dans d'autres enquêtes.

- Les premières années de la carrière comme maître de conférences jouent un rôle déterminant. 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. Il faudrait alors comprendre pourquoi le résultat de la balance entre coûts et rétributions associés au professorat est plus négatif pour les femmes. Parmi les coûts invoqués, il y a bien sûr ceux liés aux charges domestiques et familiales, mais aussi le poids du changement de métier associé au professorat et le coût de la mobilité géographique quand il n'y a pas de promotion locale. 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). 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, P., 2005).

- Plusieurs dimensions du recrutement des professeur-e-s passent par les réseaux de collaborations scientifiques (propositions des postes, construction des projets de candidature, évaluation des dossiers...). Se pose alors la question de la présence des femmes dans ces réseaux. On peut se demander si les femmes maîtres de conférences sont autant poussées, encouragées, et soutenues que leurs collègues masculins au moment de leur carrière où se pose la question du passage au professeur et si elles ont un accès identique aux réseaux qui permettent de préparer les candidatures. Dans ces démarches, l'importance du « coaching » ou du « mentoring » semble aussi grande que pour les carrières en entreprises, pour lesquelles plusieurs travaux (Ragins, B. R., Townsend, B. et Mattis, M., 1998 ; Schor, S., 1997) ont établi que les femmes y ont moins accès que les hommes.

## Références

- Benschop, Y., Brouns, M.** (2003). "Crumbling Ivory Towers: Academic Organizing and its Gender Effects." *Gender, Work and Organization*, vol. 10, n°2, p. 194-212.
- Carrère, M., Louvel, S., Mangematin, V., Marry, C., Musselin, C., et al.**, (2006). *Entre discrimination et autocensure. Les carrières des femmes dans l'enseignement supérieur et la recherche*. Rapport au Ministère de la recherche et de l'enseignement supérieur et à l'INRA, Paris.
- Clark, B. R.** (1983). *The Higher Education System : Academic Organization in Crossnational Perspectives*. Berkeley: University of California Press.
- Enders, J.** (2000). "A Chair System in Transition: Appointments, Promotions, and Gatekeeping 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
- Godechot, O., 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.
- Musselin, C.** (1996). "Les marchés du travail universitaires comme économie de la qualité". *Revue française de sociologie*, vol. 37, n°2, p. 189-207.
- Musselin, C.** (2005). *Le marché des universitaires. France - Allemagne - Etats-Unis*. Paris: Presses de Sciences Po., Collection Académique.
- Ragins, B. R.** (1997). "Diversified Mentoring Relationships in Organizations : a Power Perspective." *Academic of Management Review*, vol. 22, n°2, p. 482-521.
- Ragins, B. R., Townsend, B., Mattis, M.** (1998). "Gender Gap in the Executive Suite : CEO's and Female Executive Report on Breaking the Glass Ceiling". *Academy of Management Executive*, vol. 12, n°1, p. 28-42.
- Schor, S.** (1997). "Separate and Unequal : the Nature of Women's and Men's Career-Building Relationships". *Business Horizons*, vol. 40, n°5.
- Stephan, P.**, (2005). "Job Market Effects on Scientific Productivity." *The Future of Science*. Venice, Italy.
- Wenneras, C., Wold, A.** (1997). "Nepotism and sexism in peer-review." *Nature*, vol. 387, n°22 May, p. 341-343.