



Ethical Forum of the University Foundation
Is Academia a place for women?

« Les carrières des femmes dans l'université
française : avancées et résistances »

Frédérique Pigeyre
(IRG – IAE Gustave Eiffel- Université Paris-Est)

Bruxelles – 8 Décembre 2016

Introduction (1)

Dernière enquête disponible (DGSIP/DGRI-SIES, Oct. 2016) :

- ◆ Part des femmes dans les formations universitaires :
 - Evolution lente : + 4% de femmes dans les disciplines scientifiques entre 2004-2005 et 2014-2015
 - Et hétérogène : 60% en SVS, 28% en sciences fondamentales
 - 23% des ingénieurs en 2000, 29% en 2014
- ◆ Effectifs des personnels enseignants :
 - Titulaires enseignement supérieur : 36% de femmes
 - **En 2015 : 44% des MCF et 23% des professeurs**
 - En 1992 : 35% des MCF et 12% des professeurs

Malgré une réelle progression, la parité n'est pas atteinte. Réalité du « plafond de verre »

Introduction (2)

Synthèse des résultats de deux recherches successives :

- Causes des effets d'éviction des femmes (étude 2002-2006)
- Evolutions de carrière sur 30 années (1976-77 à 2006-2007) : 4 cohortes dans 3 disciplines (ANR Trajuni)
- Trois approches disciplinaires combinées : sociologie (C. Musselin, CSO), économie (M. Sabatier, IREGE) et sciences de gestion (F. Pigeyre)

1. Les enseignements de la littérature

- ◆ « Evaporation des femmes » dans tous les pays et toutes les disciplines
 - Malgré les meilleurs résultats des filles, en moyenne
 - Elles sont minoritaires dans les filières « d'excellence » (« sciences dures ») et dans les emplois les plus prestigieux
 - Constat : existence d'un **plafond de verre**
- ◆ Nombreuses explications
 - Les « choix » professionnels (tâches pédagogiques et administratives)
 - Arbitrage vie professionnelle/vie personnelle
 - La discrimination, le plus souvent indirecte
 - Le rôle des institutions (universités, laboratoires)
 - L'auto-censure

2. Les processus d'entrée à l'université

- ◆ Accès au niveau « maître de conférences »
- ◆ Les exigences requises :
 - thèse + qualification CNU
- ◆ Le processus :
 - Dossiers de candidature envoyés aux universités (comités de sélection)
 - Rapports écrits (2 rapporteurs nommés par le comité)
 - Audition de certains candidats et classement

3. Le recrutement des maîtres de conférences (1)

- ◆ Méthodologie de la recherche (quanti + quali/ 3 disciplines/ Paris-Région/ commissions de recrutement)
- ◆ Le pourcentage de femmes recrutées dans ces trois disciplines avoisine les 50%
- ◆ L'analyse des pratiques de jugement dans les commissions conduit à questionner :
 - la neutralité des critères utilisés
 - le poids des représentations sexuées relatives à la profession
 - les écarts entre l'esprit et la lettre

3. Le recrutement des maîtres de conférences (2)

- ◆ Un résultat essentiel
- ◆ Le fonctionnement collégial comme réducteur des discriminations
 - Diversité des acteurs et des jugements
 - Publicité des débats et des décisions
 - Formalisation des critères au service de la décision collective

4. L'accès au rang de professeur (1)

- ◆ Des processus très proches :
 - Exigences requises (HDR + qualification CNU)
 - Dossier, rapports, auditions et classement
 - Cas particulier : le concours d'agrégation du supérieur
- ◆ On pourrait s'attendre à des résultats équivalents (quasi parité)

4. L'accès au rang de professeur (2)

- ◆ Existence d'une pénurie de candidatures qui conduit à mettre en place des stratégies particulières :
 - Identification en amont des candidats potentiels
 - Importance des phénomènes de réseau
- ◆ Les femmes sont-elles autant sollicitées que les hommes?
- ◆ Appartiennent-elles aux « bons » réseaux?

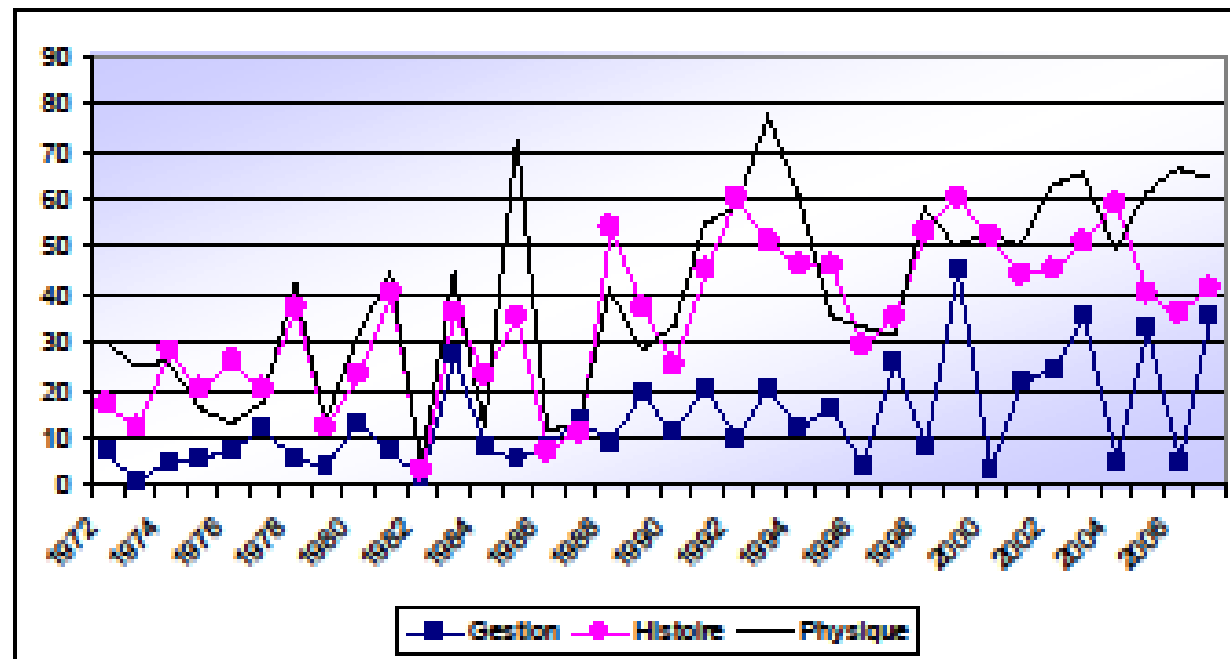
4. L'accès au rang de professeur (3)

- ◆ Des difficultés « objectives » :
 - L'HDR en histoire : une « seconde thèse »
 - L'agrégation en gestion
 - Le « management de la recherche » en biologie
- ◆ ...ou des discriminations indirectes ?
- ◆ Une représentation différente du professeur

5. Des disparités disciplinaires (1)

- ◆ **Méthodologie** : étude des évolutions de carrière sur 30 années (1976-77 à 2006-2007); suivi de 4 cohortes (840 individus) dans 3 disciplines (histoire, gestion, physique). Analyse quantitative et qualitative
- ◆ **Etat des lieux** : des variations importantes mais des disparités structurelles sur 30 ans (indépendantes de l'évolution des effectifs étudiants, notamment)
- ◆ Les chances d'accéder au professorat sont plus réduites pour les gestionnaires
- ◆ Deux exceptions (rapprochement gestion et physique):
 - En début de carrière : effet du concours d'agrégation du supérieur
 - En fin de carrière : dynamique des carrières en physique (renoncement en cas d'HDR après 45 ans)

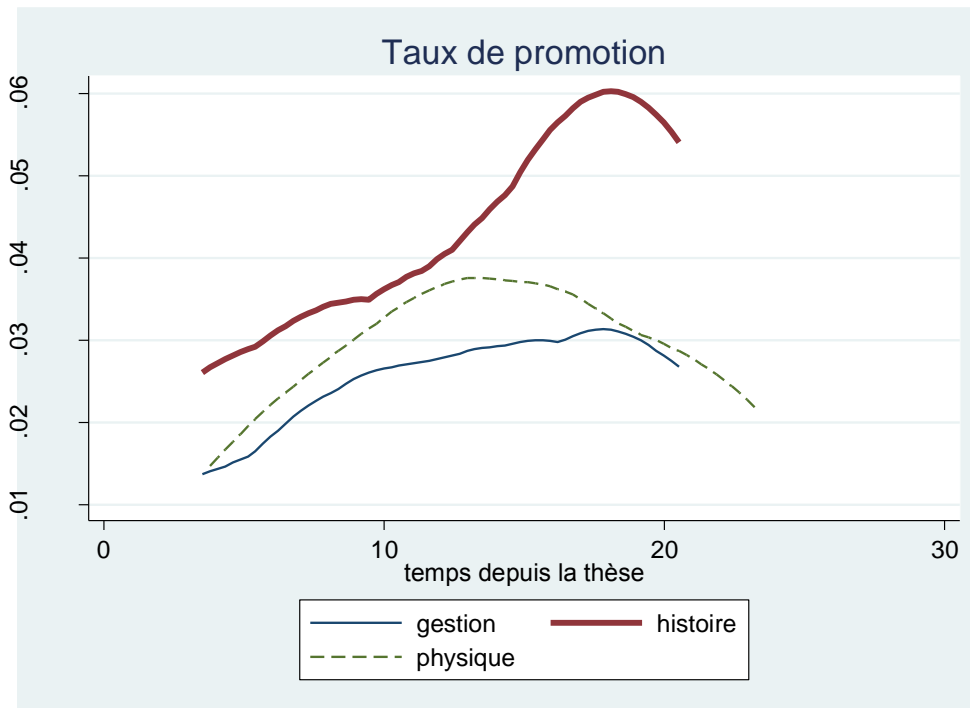
Nombre de professeurs des universités recrutés annuellement entre 1972 et 2007 en sciences de gestion, comparativement en histoire et physique



Source : DGRH A1-1, Ministère de l'enseignement supérieur

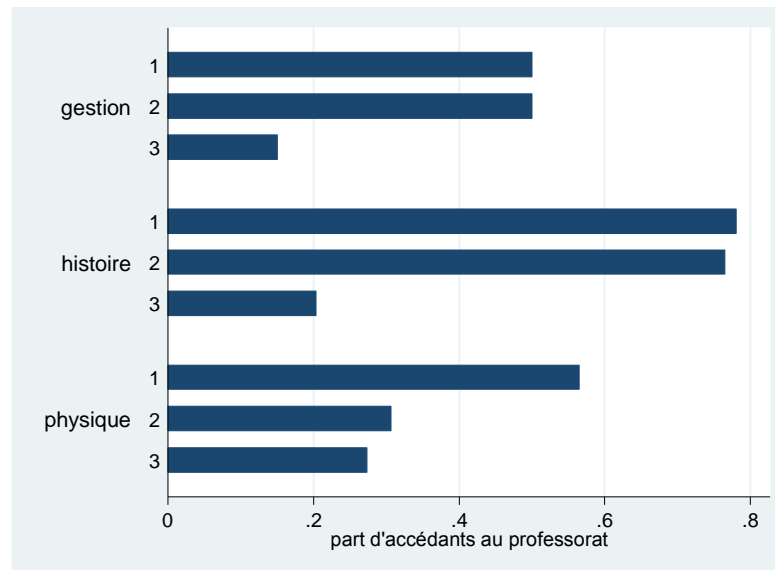
5. Des disparités disciplinaires (2)

Taux de hasard estimé pour l'accès au corps professoral



5. Des disparités disciplinaires (3)

Des effets de cohortes : plus les cohortes sont récentes, plus le taux de passage PR est faible



(cohorte 1 : 1976-77; cohorte 2 : 1986-87; cohorte 3 : 1996-97)

6. Les déterminants de l'accès au professorat

- ◆ Un effet confirmé du contexte
- ◆ Un effet de cohorte, quelle que soit la discipline
- ◆ Des effets de genre malgré la reconnaissance de la production scientifique
- ◆ Le cas particulier du concours d'agrégation (gestion) :
 - production scientifique (1996 : année charnière)
 - effet de réseau (directeur de thèse)
 - absence de discrimination envers les femmes (mais elles se présentent deux fois moins que les hommes)

Conclusion

- ◆ Des évolutions sensibles dans l'accès des femmes à la carrière universitaire
- ◆ Des progrès importants encore à faire pour briser le plafond de verre
- ◆ Résistance des régimes d'inégalités dans toutes les organisations
- ◆ Les choses changent si la visibilité des inégalités augmente et si leur légitimité diminue
- ◆ Importance du facteur temporel