HAL
open science

Course à l'excellence et inégalités sexuées dans les organisations académiques. Vie de la Recherche Scientifique (FSU), n°415

Sophie Pochic

To cite this version:

Sophie Pochic. Course à l'excellence et inégalités sexuées dans les organisations académiques. Vie de la Recherche Scientifique (FSU), n°415. 2018, pp.21-24. halshs-01962263

HAL Id: halshs-01962263

https://shs.hal.science/halshs-01962263

Submitted on 4 Dec 2021

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.

Course à l'excellence et inégalités sexuées dans les organisations académiques

Les inégalités de genre persistent dans les carrières scientifiques alors même que les chercheur·e·s, leurs associations et leurs syndicats les déconstruisent et les combattent depuis longtemps et que les organisations académiques s'y attaquent. Les recherches actuelles montrent à quel point les transformations profondes des carrières scientifiques à l'œuvre depuis les années 1990 – course à « l'excellence » (construite au masculin-neutre), précarisation et managérialisation – concourent à re-produire et invisibiliser des inégalités sexuées.

Sophie Pochic
Sociologue, directrice de recherche CNRS, membre du réseau MAGE (Marché du travail et genre), membre de la CA du SNCS

Alors qu'ils ont l'impression d'être égalitaires, et de recruter et de promouvoir uniquement sur les compétences et mérites des dossiers scientifiques des candidat·e·s, beaucoup de nos collègues s'interrogent sur les raisons de la persistance des inégalités de genre dans les carrières scientifiques, que les chiffres attestent[1]. D'autres considèrent que la question va être « bientôt résolue », puisque les établissements et universités se dotent de politiques d'égalité, soutenues en haut lieu, avec différents dispositifs (cellule ou mission égalité/parité, formation des jurys aux stéréotypes, objectifs de féminisation des rangs A). Mais, en parallèle, les organisations académiques sont reconfigurées et de manière insidieuse, la course à « l'excellence » re-produit et invisibilise des inégalités sexuées.

Depuis plus de trente ans, un vaste champ de recherche sur le « plafond de verre » explore les facteurs explicatifs des désavantages féminins (et des avantages masculins) dans la progression de carrière, dans différents domaines d'activité : les entreprises privées, les administrations, les arts ou les sciences. Ces enquêtes ont montré que les modèles explicatifs en terme de « handicaps » individuels des femmes sont limités. Certains se focalisent sur *ce que les femmes « sont »* : à résultats scolaires égaux voire meilleurs, en raison de la socialisation familiale et sociale de genre, les femmes auraient moins d'ambition, moins de confiance en soi (ce qui produirait de l'autocensure), moins de capacité à s'affirmer et à se valoriser que leurs camarades masculins. D'autres mettent plutôt l'accent sur *ce qu'elles « font »*, car l'expérience de la maternité, en raison de la division asymétrique du travail parental et domestique, les confronte aux affres de la « double journée » et limiterait leur productivité au travail à des âges clés pour la carrière (30-45 ans). Certes, ces deux dimensions peuvent jouer, mais elles renvoient la faute (et les solutions) du côté des femmes. Surtout, ces explications sont à la fois universalistes et individualistes ; elles ne prennent pas en compte les variations suivant les périodes historiques, les contextes nationaux et les types d'organisations[2].

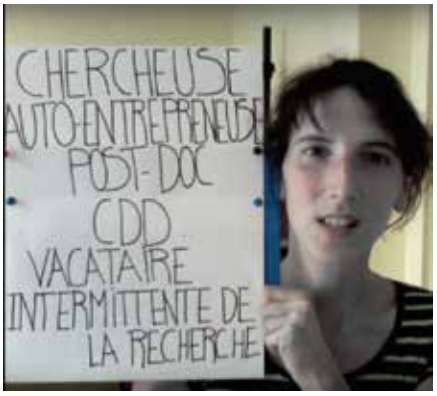
Plutôt que de parler de « plafond de verre », la sociologue Joan Acker

Rogers Rébecca,
Molinier Pascale,
Les femmes dans le monde académique : perspectives comparatives
Rennes, Presses Universitaires de Rennes, 2016.

1 Cf. Florence Audier dans ce numéro.

2 Cf. Nicky Lefeuvre, 2016. « Femmes et sciences. Apports et écueils des comparaisons internationales », dans Rebecca Rogers et Pascale Molinier, *Les femmes dans le monde académique : perspectives comparatives,* Rennes, Presses Universitaires de Rennes.

préférait parler des « régimes d'inégalité » *(inequality regimes)*, pour désigner les mécanismes logés au cœur des organisations de travail qui limitent les possibilités d'avancement des femmes, à tous les niveaux hiérarchiques. Ce sont les manières d'évaluer, de recruter, de promouvoir, de rémunérer, qui produisent des avantages structurels cumulatifs pour certains profils d'hommes[3]. Ces mécanismes, leur visibilité et leur légitimité, sont spécifiques à chaque milieu professionnel. Les bonnes questions à se poser sont alors, du côté du monde académique appréhendé comme des organisations de travail spécifiques : comment les femmes *« sont perçues et traitées »* dans les institutions académiques ? L'évaluation de « l'excellence scientifique » n'est-elle pas toujours construite au masculin-neutre ? Et quels sont les effets de la précarisation et de la managérialisation des carrières scientifiques, en matière de (re)production du plafond de verre ?



UN « CAPITALISME ACADÉMIQUE »

Dans le précédent dossier de la *VRS* consacré à la parité, la sociologue Catherine Marry avait déjà évoqué certains mécanismes de ségrégation sexuée propres au monde académique[4]. Elle rappelait que le processus de « fabrication » d'un futur directeur de recherche ou professeur d'université repose sur une vision normative du « parcours d'excellence », où l'internationalisation et le management de la recherche deviennent deux critères prépondérants.

Car les carrières scientifiques sont affectées par de profondes transformations depuis les années 1990, souvent synthétisées sous le terme de « managérialisation » de l'enseignement supérieur et de la recherche, voire même de « capitalisme académique[5] » : une compétition accrue pour les postes stables et les budgets de recherche ; des débuts de carrières plus incertains, précaires et tardifs ; une évaluation moins interpersonnelle et plus quantitative (bibliométrie pour les individus et classements pour les établissements) ; une autorité managériale qui prend le pas sur le jugement par les pairs de la qualité et de l'originalité scientifiques. Or ces transformations re-produisent des inégalités sexuées dans les carrières académiques qui doivent être prises en dynamique, et ce depuis l'entrée dans la carrière.

La précarisation de la première partie de carrière que subissent désormais les trentenaires dans tous les pays européens[6], exacerbe la compétition au sein d'une même génération pour construire un dossier scientifique dit « d'excellence ». Cette période d'incertitude financière et contractuelle est plus ou moins facile à assumer dans la durée suivant les milieux sociaux. S'y rajoute aussi une injonction à « l'internationalisation », c'est-à-dire à la mobilité vers des pays du Nord anglo-saxons, avec des degrés variables suivant les disciplines[7]. Réaliser un ou plusieurs post-doctorats ou séjours à l'étranger, participer fréquemment à des réseaux ou congrès internationaux, devient un critère de distinction pour un recrutement sur statut stable. Cette mobilité répétée permet en effet d'acquérir un « capital international » : un capital linguistique (maîtriser l'anglais, langue dominante des échanges scientifiques), des relations et des savoirs-faire, qui ont un effet démultiplicateur sur l'accès aux financements et aux publications. Or cette mobilité à l'étranger, pour des trentenaires, doit souvent se négocier avec le/la conjoint·e, et parfois des enfants et les rapports de pouvoir dans le couple restent encore trop souvent asymétriques, avec des femmes qui se mettent davantage « au service » de la carrière de leur conjoint, et plus rarement l'inverse. Quelles que soient leurs compétences, les femmes scientifiques se retrouvent souvent à jouer à armes inégales par rapport à leurs collègues masculins dans ce jeu de la mobilité internationale précaire.

Dans un contexte de forte compétition pour les postes stables, l'appartenance à des réseaux informels protecteurs devient un critère décisif de recrutement. Or ceux qui sont en position décisive de *« gate-keepers »* d'une discipline sont toujours en majorité des hommes, ce qui a eu[8], et a encore, des effet discriminants pour les pro-

3 Joan Acker, 2009, From glass ceiling to inequality regimes, *Sociologie du Travail*, vol. 51, n° 2. https://pdfs.semanticscholar.org/1782/82cbfa4f4a2c916646a7a925a63ab18b8964.pdf

4 Catherine Marry, 2014. « La place des femmes dans l'enseignement et la recherche une dynamique irrégulière et inaboutie », *VRS* Dossier « A quand la parité ? »; http://sncs.fr/VRS-no-398-11-2014

5 Myra Marx Ferree & Kathrin Zippel, 2015. Gender equality in the age of academic capitalism: Cassandra and Pollyanna interpret university restructuring, *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, vol. 22, n° 4. https://academic.oup.com/sp/article/22/4/561/2363182

6 Annalisa Murgia & Barbara Poggio (dir.), *Gender and Precarious Research Careers: A Comparative Analysis*, Routledge, 2018.

7 La valorisation de l'internationalisation – très forte en physique, mathématiques ou sciences biomédicales – est moindre en sciences sociales car les objets y sont plus « locaux ». Les traditions nationales de chaque discipline en sciences humaines et sociales peuvent aussi faciliter, ou au contraire freiner, cette internationalisation.

8 Le rôle des grands patrons, hommes et parisiens dans la gestion des carrières et l'accès aux financements, était central dans les années 1960, dans un milieu marqué par une forte interconnaissance. Cf. Jérôme Aust, Emmanuelle Picard, 2014. Gouverner par la proximité. Allouer des fonds à des projets de recherche dans les années 1960, *Genèses*, n°94. https://hal.archives-ouvertes.fr/hal-01522029

fils « atypiques » : les femmes, mais aussi les hommes de milieu populaire, davantage passés par l'université que dans les cursus d'élite des grandes écoles. Ce n'est pas lors du jury de sélection que s'opèrent ces biais discriminants, mais plutôt en amont. Un « patron de recherche » peut soutenir de manière discrète la constitution progressive du CV idéal pour ses « poulains », en partageant certaines informations et conseils stratégiques, en l'aidant dans l'écriture d'articles ou le montage de projets et en construisant sa « réputation ». A l'inverse, il peut ne pas partager ces informations précieuses, laisser une candidate se débrouiller seule, ne pas la recommander, voire même la dénigrer. Derrière la croyance dans la « méritocratie » des concours anonymes, en pratique s'opère de la cooptation, notamment en cours de carrière, comme dans les concours internes de la fonction publique où l'on observe un soutien asymétrique de la hiérarchie (masculine) aux candidates[9].

Dans un second temps, pour la promotion en cours de carrière, moins que l'originalité ou la créativité scientifique, c'est désormais le « management » ou « l'administration » de la recherche qui devient un critère prépondérant. Cela englobe la capacité à obtenir des financements sur projets et à gérer des contrats de recherche collectifs, une équipe, un laboratoire ou une structure *ad hoc*. Les directions valorisent ces « entrepreneurs académiques » qui doivent être en veille sur de multiples guichets de financements et entretenir des collectifs virtuels de collègues mobilisables dans d'autres laboratoires ou pays, et délèguent souvent à d'autres la production des données (travail expérimental ou travail de terrain[10]). A ce titre, le financement *ERC Starting Grant*[11] incarne une certaine idée de la division scientifique du travail, avec un « héros solitaire », le *Principal Investigator* (PI), qui dirige une équipe composée de contractuel·le·s, post-doctorant·e·s et de doctorant·e·s, avec un effet cumulatif et distinctif de financements qui s'enchaînent ensuite *(ERC Consolidator grant)*. Or la capacité à s'imposer et faire travailler les autres pour soi, est à la fois socialement construite (les « héritiers et héritières » sont plus à l'aise dans l'exercice) et comporte des biais de genre, avec des stéréotypes sur les femmes cheffes qui sont toujours soit « trop » ou « pas assez » directives. Se rajoute à cela la sous-valorisation de l'activité d'enseignement et des responsabilités pédagogiques, où pourtant les femmes, souvent plus consciencieuses, s'impliquent fortement, ce qui peut devenir, à terme, un handicap, même pour devenir professeur·e·s des universités.

LES EFFETS LIMITÉS DE POLITIQUES D'ÉGALITÉ SÉLECTIVES

Dans le même temps, beaucoup d'organisations académiques (dont le CNRS) ont pris des initiatives bienvenues pour soutenir les femmes dans le recrutement et la carrière, poussées par l'État français, ou à l'initiative des femmes scientifiques elles-mêmes. Certaines s'engagent aussi sur le thème *« Women in science/Women in STEM – Science, Technology, Engineering & Mathematics »* soutenues par l'Union européenne.

On peut cependant reprocher à ces politiques d'égalité de proposer des actions positives relativement standardisées, qui imitent des dispositifs déjà existants dans les multinationales. Elles ne proposent jamais de s'attaquer à la managérialisation des carrières académiques et à la vision normative du « parcours d'excellence » pour modifier le régime des inégalités.

L'exercice de chiffrage des inégalités sexuées, avec des statistiques annuelles, est un exercice préalable salutaire de mise en visibilité des inégalités sexuées, qui peut ouvrir une discussion collective sur les causes de ces écarts. Cependant, il conduit parfois à focaliser le regard des directions sur le haut des organigrammes, où les femmes sont absentes (directrices de recherche 1ere classe ou classe exceptionnelle, par exemple), et à négliger l'inégalité des chances à l'embauche ou dans la promotion de corps plus féminisés (des ingénieur·e·s d'études, IE, aux ingénieur·e·s de recherche,IR, par exemple). La formation des jurys aux stéréotypes de genre, la formalisation et traçabilité des procédures, la féminisation des jurys, sont indispensables pour éviter le sexisme et la discrimination directe. Mais les pratiques de jugement des jurys, même féminisés, peuvent rester perméables à des formes de discrimination indirecte sexuée[12] et n'ont pas d'influence sur la fabrication en amont des dossiers scientifiques. Sont plus rarement mises en place des formations à destination des candidates, afin de limiter des facteurs individuels comme l'auto-censure ou l'auto-éviction, avec des techniques de développement personnel, comme du *« coaching »* ou du *« mentoring »*[13]. La

9 cf. Marry Catherine et al., *Le plafond de verre et l'Etat. La construction des inégalités de genre dans la fonction publique*, Paris, Armand Colin, 2017.

10 Morgane Jouvenet, 2011. Profession scientifique et instruments politiques : l'impact du financement sur projet dans des laboratoires de nanosciences, *Sociologie du travail*, vol. 53, n° 3. Julien Barrier, 2011. La science en projets : financement sur projet, autonomie professionnelle et transformations du travail des chercheurs académiques, *Sociologie du travail*, vol. 53, n° 4.

11 Le programme ERC *(European Research Council)* propose quatre types de bourses individuelles, dont les *Starting Grant* pour les jeunes chercheurs deux à sept ans après obtention de leur thèse et les *Consolidator Grant* sept à douze ans après. http://www.horizon2020.gouv.fr/cid72629/erc.html#erc-types-bourses

12 Christine Musselin & Frédérique Pigeyre, 2008. Les effets des mécanismes du recrutement collégial sur la discrimination: le cas des recrutements universitaires, *Sociologie du travail*, vol. 50, n° 1.

13 Cf. ce dossier, Anne Schul, Les mentorées de Saclay.

philosophie implicite de ces formations, à la fois individualiste et néolibérale, est que ce sont aux individus à s'adapter aux règles du jeu du système existant.

Comme dans la haute fonction publique, les politiques d'égalité dans l'ESR prennent souvent un tournant élitiste, avec des objectifs chiffrés de féminisation uniquement pour les postes de prestige[14]. Plusieurs inégalités de genre restent « hors périmètre » de ces initiatives des directions et des cellules/mission égalité : les biais liées à la précarisation des débuts de carrière et aux rythmes de carrière stricts pour la promotion ; les inégalités de rémunération, qui se sont accrues avec l'individualisation (que ce soit sous la forme de primes ou de négociation individualisée des rémunérations pour les « stars internationales ») ; les carrières des techniciennes ou administratives (ITA/IATOS), souvent considérées comme moins problématiques, alors que l'avantage masculin peut y être fort, mais invisibilisé par la féminisation du métier.

Pour finir sur une note positive, Myra Marx Ferree et Katherine Zippel[15] soulignent combien, dans la notion de « capitalisme académique », il y a toujours « académique », c'est-à-dire la possibilité de controverses. Les universités et les laboratoires ont toujours été, et sont encore, des lieux de contestation sociale, marqués par un fort esprit critique. Les féministes académiques, celles qui produisent les savoirs en études de genre, peuvent aussi contester de l'intérieur, notamment quand elles sont en position de pouvoir (ou investissent les syndicats), afin de rendre leurs propres organisations de travail moins discriminantes.

14 Alban Jacquemart, Fanny Le Mancq & Sophie Pochic, 2016. Femmes hautes fonctionnaires en France, l'avènement d'une égalité élitiste , *Travail, Genre et Sociétés,* n° 35. https://www.academia.edu/28853339/Femmes_hautes_fonctionnaires._Lav%C3%A8nement_dune_%C3%A9galit%C3%A9_%C3%A6litiste

15 Myra Marx Ferree & Kathrin Zippel, 2015, op. cit.

Sanctions disciplinaires pour faits de harcèlement sexuel

Le 12 octobre 2017, le directeur des ressources humaines du CNRS précisait les modalités de lutte de l'établissement contre le harcèlement sexuel[1]. Il indiquait que depuis 2011, sept signalements ont été instruits. Quatre ont donné lieu à des sanctions, deux sont en cours d'examen par des conseils de discipline et un signalement n'a pu aboutir *« faute de témoins directs et de révélation de l'identité de la victime »* (à noter que cette version est contestée par les étudiant·e·s victimes du harceleur, qui ne souhaitaient cependant pas que leur identité soit mentionnée dans les pièces du dossier…).

Une affaire à Marseille a débouché sur une sanction disciplinaire exemplaire pour des faits de harcèlement sexuel. Fin mars 2017, douze personnes (ingénieur·e·s et technicien·ne.s) de l'unité de recherche sur les maladies infectieuses tropicales émergentes (Urmite) de Marseille envoient une lettre non signée aux représentants des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) dont elles et ils relèvent : CNRS, INSERM et Aix-Marseille Université[2]. Elles et ils y dénoncent nombre de dysfonctionnements, relevant du harcèlement moral et sexuel, de la part d'un directeur de recherche de l'unité.

Après une visite des CHSCT et le recueil de témoignages, le CNRS convoquera une CAP disciplinaire à la suite de laquelle la direction décidera de révoquer le chercheur responsable de faits de harcèlement et agression sexuels, considérant qu'il avait eu, à l'égard de collègues féminines : *« un comportement dénigrant et oppressant, caractérisé notamment par des critiques répétées sur leur activité y compris devant des collègues, des insultes et des pressions ; de manière répétée des propos à connotation sexuelle (blagues à caractère sexuel, remarques sexistes) et adopté un comportement déplacé à l'égard des personnels féminins ayant porté atteinte à leur dignité (…).* S'agissant d'une jeune étudiante étrangère placée sous la responsabilité de M. X dans le cadre d'un stage de fin d'études, ces agissements ont été jusqu'à des faits d'attouchements sexuels. »

Cette décision du 19 octobre 2017 a été publiée au bulletin officiel du CNRS[3]. Invalidée par une ordonnance en référé du tribunal administratif de Marseille, cette révocation a été finalement validée par le Conseil d'État le 26 avril 2018.

1 http://blog-rh.cnrs.fr/harcelement-parole-se-libere-estime-directeur-ressources-humaines-cnrs/

2 Se référer au site de la CGT pour de plus amples détails : https://sntrscgt.vjf.cnrs.fr/spip.php?article2315

3 p 600-601: https://www.dgdr.cnrs.fr/bo/2017/BO-octobre-17.pdf