

**4ème séminaire de l'AFDESRI - Numéro deux, numéro une ?  
18 janvier 2019 - Ministère de l'ESR**

*Femmes invisibles ?*  
Camille Froidevaux-Metterie

Le constat est bien connu, partout dans le monde de l'enseignement supérieur et de la recherche (ESR), dans toutes les disciplines, dans tous les établissements, les femmes sont sous-représentées, minorées, invisibilisées. Leur proportion globale parmi les enseignant·e·s-chercheur·se·s est aujourd'hui de 38%, la sous-féminisation s'accroissant encore à mesure que les disciplines se « durcissent » : de 61% de femmes en Langues et littérature à 19% en sciences de l'ingénieur<sup>1</sup>. Mais ces seuls chiffres ne disent pas le plus important, soit la concentration des femmes aux premiers échelons de la profession. On compte ainsi 44% de maîtresses de conférence pour 24% de professeures. On dénombre 34% de chercheuses au CNRS, mais seulement 31% parmi les directeurs/trices de recherche à l'échelon 1, 25% à l'échelon 2, 15% à la classe exceptionnelle (données 2016).

Quant aux postes d'autorité et autres fonctions exécutives, c'est chasse-gardée masculine : seules 12% des présidences d'université et 17% des directions de Grands établissements sont confiées à des femmes, quand la gouvernance des organismes publics de recherche n'est féminisée qu'à « hauteur » de 29%. Le phénomène n'est en rien spécifique au monde de la recherche et de l'enseignement, c'est tout simplement le fait majeur caractérisant la situation des femmes dans le monde du travail. Reste que cette invisibilisation des femmes à mesure que l'on s'élève dans les statuts et les fonctions de l'ESR a quelque chose de particulièrement choquant dans un milieu où sont supposés prévaloir le principe méritocratique et l'impartialité institutionnalisée de l'évaluation.

Les femmes seraient-elles moins douées et moins performantes que leurs homologues masculins ? Non, bien sûr que non, les raisons sont évidemment d'une autre nature. Elles relèvent pour l'essentiel, en l'état actuel des travaux sur la question, de deux types de causalité. Sur le versant psycho-social, la confrontation à un environnement professionnel exigeant au point d'être hostile sous-tendrait chez les femmes des postures de retrait et d'auto-exclusion. Sur le versant socio-institutionnel, la sélection obéirait à des critères favorisant implicitement les hommes, révélant la prégnance d'un idéal-type androcentré de la réussite académique. Auto-censure ou entre-soi masculin, tout semble ainsi dépendre des représentations que se font les acteurs concernés, candidat·e·s ou décisionnaires, des profils requis pour devenir professeur·e, directeur/trice de recherche, (vice-)président·e d'Université, directeur/trice d'établissement supérieur, de laboratoire, de département...

Ces représentations sont largement façonnées par une conception de l'articulation des sphères privée et sociale qui attribue aux femmes l'essentiel des tâches et des contraintes associées à une éventuelle vie familiale. Qu'il s'agisse d'hésitations personnelles ou d'obstacles institutionnels, c'est toujours parce qu'elles sont ramenées à leur statut domestique que les femmes se privent ou se voient privées de l'accès aux échelons supérieurs du microcosme.

---

<sup>1</sup> « Enseignement supérieur, recherche et innovation, vers l'égalité femmes-hommes ? », Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche, édition 2018.

S'il n'est pas faux, il faut montrer que cet argument récurrent sert aussi de paravent dissimulant la persistance d'une forte réticence à reconnaître la capacité des femmes à assumer des postes de responsabilité dans le monde de l'enseignement supérieur et de la recherche. Autrement dit, en faisant peser la responsabilité de leur propre invisibilisation sur les épaules des femmes, on s'épargne de repérer et surtout de dénoncer les mécanismes proprement masculins qui la nourrissent et qui la perpétuent.

### ***L'auto-censure féminine, mythe ou réalité ?***

Une première interprétation du phénomène de la féminisation en dégradé de l'ESR en renvoie donc la faute aux intéressées elles-mêmes : c'est par choix que les femmes désinvestiraient leur carrière professionnelle. Conscientes des sacrifices à faire et soucieuses de pouvoir s'engager, le moment venu, dans une vie familiale anticipée comme chronophage, elles renonceraient volontairement à briguer un poste ou une promotion. Il y aurait en somme intériorisation de l'incompatibilité postulée entre les exigences de la vie privée et celles d'une carrière académique gratifiante. Pour le dire autrement, faire des enfants ou gravir les échelons de la carrière, il faudrait choisir !

Si l'implication peut être considérée comme la qualité la plus valorisée au sein du monde de l'ESR (et de tout monde professionnel d'ailleurs), alors le constat est sans appel : les femmes ne peuvent la posséder à des degrés aussi intenses que les hommes car elles sont d'emblée « considérées comme *impliquées dans une autre sphère*, celle de la production d'enfants et de la gestion des rapports conjugaux »<sup>1</sup>. Toute enseignante-chercheuse est donc toujours potentiellement une mère, alors même que la question de la paternité potentielle des enseignants-chercheurs n'est tout bonnement jamais évoquée. Ce que cela implique, et c'est là que le raisonnement s'enferme dans les préjugés sexistes, c'est que la maternité est synonyme d'une moindre disponibilité temporelle et d'un moindre engagement professionnel. Mobilisées par l'éducation de leurs enfants, les femmes auraient moins de temps à consacrer à leurs activités d'enseignement et de recherche. Le volume de leurs travaux en pâtirait, leurs dossiers seraient moins conséquents que ceux de leurs collègues masculins, leurs candidatures apparaîtraient objectivement moins attractives, elles seraient donc « logiquement » moins nombreuses à briguer et à obtenir une promotion...

Tout se concentre donc autour de cette exigence originelle de la production scientifique : « produire », c'est pouvoir présenter une liste de travaux dense, conséquente et, surtout, continue. Pour souscrire à cet impératif, il faut se donner le temps de la recherche, celui qui vient se loger dans les interstices laissés entre les exigences de l'enseignement et de la recherche, les charges administratives et les éventuelles contraintes familiales. Dans cette course d'obstacles, chacun·e se trouve soumis·e à une demande implicite de « disponibilité à la productivité » : on ne refuse jamais de participer à une manifestation scientifique, encore moins décline-t-on une proposition de publication... Voilà comment, dans le monde de l'ESR, tout se passe comme si les femmes ne faisaient pas d'enfant, on n'en parle tout simplement pas : « être une mère dans la vie académique est une expérience principalement silencieuse »<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> Farinaz Fassa, « Le plafond de l'université. Quand le verre se fait fer », in F. Fassa, S. Kradolfer (dir.), *Le plafond de fer dans l'université. Femmes et carrières*, Genève, Seismo, 2010, p. 16. C'est nous qui soulignons.

<sup>2</sup> Sandra Acker, Carmen Armenti, « Sleepless in academia », *Gender and Education*, vol. 16, n°1, mars 2004, p. 11.

Et si on en parle, c'est alors pour en souligner les inconvénients. Premier adage, avoir un bébé pendant ses années de thèse, c'est signer son arrêt de mort doctoral. Une enquête menée à l'Université de Genève a montré que parmi les 176 étudiant·e·s inscrit·e·s en thèse au sein de la faculté de psychologie et des sciences de l'éducation, aucune femme ayant des enfants âgés de moins de cinq ans n'avait obtenu son doctorat<sup>1</sup>. Et les exemples ne manquent pas qui viennent corroborer le constat, chacune ayant dans son entourage connu le cas de la thèse avortée pour cause d'enfantement. Deuxième constat, devenir mère dans les années qui précèdent ou suivent le recrutement obère tout autant les chances d'être recrutée que celles d'être promue. Quelle enseignante-chercheuse n'a pas connu l'angoisse des « trous » dans sa liste de publications imputables à la naissance d'un enfant et malheureusement inexplicables dans la froide formalité d'un curriculum vitæ... Dans certaines disciplines, comme la biologie, la chose est acquise : une année = une publication *ou* un enfant. Mais ce raisonnement est loin de prévaloir partout.

Ce qui prévaut en revanche, c'est cet apriori selon lequel la productivité des femmes serait moindre à un âge clé pour la carrière (30-45 ans) du fait de la division asymétrique et inégalitaire du travail parental et domestique. C'est ainsi en arguant de la difficulté *a priori* de concilier vie académique et vie privée que l'on constate, sans beaucoup s'en émouvoir, que les femmes abandonnent les postes de statut supérieur aux hommes, qu'elles renoncent à écrire et à publier, qu'elles s'auto-excluent des positions gratifiantes au sein du monde de l'enseignement et de la recherche. Cette interprétation est bien commode, elle permet notamment aux personnes directement impliquées dans la sélection des candidat·e·s aux recrutements, des participant·e·s aux colloques et des contributeurs/trices aux revues, de se dédouaner de toute responsabilité relativement à la minoration féminine observée. Comme l'affirme les conclusions d'un rapport ministériel de 2016, « la carrière des femmes universitaires souffre davantage d'autocensure – c'est-à-dire de discriminations indirectes – que de discriminations directes »<sup>2</sup>. Si elle n'est pas fautive sur le fond, la remarque arrange aussi bien des choses.

Car, il faut le dire, le rapport établi entre maternité et moindre consistance des dossiers féminins est un mythe. Au terme d'une enquête menée auprès de chercheurs en sciences de la vie, Catherine Marry remarquait que les liens entre famille et réussite étaient distendus : au sein de son échantillon, toutes les femmes ayant brisé le plafond de verre académique étaient mères de famille. Ce constat s'avère le même pour l'ensemble des disciplines universitaires comme l'ont montré d'autres études<sup>3</sup>. Rendre compte du moindre succès professionnel des enseignantes-chercheuses par l'argument de la maternité semble donc pour le moins hasardeux ; d'une part, parce que celles qui parviennent aux échelons supérieurs de la profession n'en sont pas moins souvent des mères, d'autre part, et c'est le plus important, parce que le prétendu lien entre moindre productivité scientifique et charges maternelles est tout simplement fantasmagique.

<sup>1</sup> Edmée Ollagnier, « La conciliation comme catalyseur des conditions de travail à l'Université : l'exemple de Genève », in F. Fassa, S. Kradolfer (dir.), *op. cit.*, p. 114.

<sup>2</sup> « Analyse quantitative de la parité entre les femmes et les hommes parmi les enseignants-chercheurs universitaires », Ministère de l'Enseignement supérieur et de la recherche, septembre 2016.

<sup>3</sup> Catherine Marry, « Pour en finir avec le plafond de verre: enquête sur les promotions CR-DR dans une section des sciences de la vie du CNRS », in *Les femmes à l'université : rapports de pouvoir et discriminations*, Actes de la journée ANEF-EFFIGIES, 2009. Une enquête par récits de vie menée par des sociologues américains a par ailleurs montré qu'il n'existait pas de relation avérée entre les moments de creux des publications et des événements familiaux comme la naissance d'un enfant. cf. Harriet Zuckerman, Jonathan R. Cole, J.T. Bruer (éd.), *The Outer Circle. Women in the scientific community*, New Haven and London, Yale University Press, 1991. Voir aussi Emmanuelle Latour, Nicky Le Feuvre, « Les carrières universitaires françaises à l'épreuve du genre », in E. Ollagnier, C. Solar, *Parcours de femmes à l'université. Perspectives internationales*, Paris, L'Harmattan, 2006.

Il faut donc déplacer le regard et se tourner vers les mécanismes qui se logent au sein de l'institution et qui limitent les possibilités d'avancement des femmes à tous les niveaux hiérarchiques. Ce sont en fait les manières d'évaluer, de recruter et de promouvoir qui produisent des avantages structurels jouant au bénéfice des hommes. La question qu'il faut ainsi se poser, c'est celle de savoir ce que l'entre-soi masculin produit relativement à la façon dont les femmes sont perçues et traitées dans l'ESR.

### ***L'entre-soi masculin à la racine du problème***

On le sait, ceux qui sont en position de *gate-keepers* dans le monde académique sont toujours en majorité des hommes. Il suffit d'en avoir fait l'expérience ne serait-ce qu'une fois pour le repérer : les femmes ne sont pas évaluées par leurs pairs, mais bien davantage par leurs pères... Une fois ce constat posé, tout le problème réside dans la difficulté qu'il y a à établir un lien de causalité entre surmasculinisation des instances de recrutement, d'avancement ou de nomination, et pénalisation des femmes. Ainsi que l'observent ceux qui s'y sont essayés, « le diable est souvent dans les détails en matière de discrimination et les pratiques en portent rarement la trace explicite »<sup>1</sup>. Nous disposons cependant de suffisamment d'enquêtes et d'analyses pour affirmer que les procédures d'évaluation souffrent d'un biais androcentré se traduisant par une propension manifeste à recruter ou à promouvoir les hommes bien davantage que les femmes.

Premier constat, sur un plan normatif, on observe dans les instances de la gouvernance académique et de la sélection scientifique la prégnance de règles d'évaluation circonscrivant un profil de candidat saisi au prisme wébérien de la « vocation »<sup>2</sup>. L'image prévalante du scientifique reste celle du héros solitaire dégagé de toute contrainte familiale et susceptible de se dédier exclusivement à sa carrière. Dévouement à la science et disponibilité absolue, telles sont les qualités attendues des enseignant·e·s-chercheur·se·s, des qualités attribuées par défaut aux hommes mais qui sont fréquemment questionnées quand il s'agit d'une candidature féminine<sup>3</sup>. Le monde de l'ESR, comme bien d'autres champs professionnels, est ainsi pétri de stéréotypes et de préjugés quant aux capacités des femmes : supposées être moins ambitieuses parce que moins disponibles que les hommes, elles seraient de ce fait moins bien armées qu'eux pour répondre aux normes de performance qui prévalent dans l'ESR.

Car ces préjugés s'inscrivent en outre dans le cadre d'une réévaluation de type managérial des critères de la vie académique : compétition accrue pour les postes et les budgets de recherche, débuts de carrière plus précaires et plus tardifs, évaluation moins interpersonnelle et davantage quantitative, poids déterminant des instances d'autorité et cénacles exécutifs, tous ces éléments concourent à reproduire les inégalités sexuées dans l'ESR. L'injonction à l'excellence et la centralité de l'évaluation quantitative des dossiers font que tout impétrant·e doit accepter de se soumettre aux

<sup>1</sup> M. Carrere, S. Louvel, V. Mangematin, C. Marry, C. Musselin, F. Pigeyre, M. Sabatier, A. Valette, *Entre discrimination et auto-censure : les carrières des femmes dans l'enseignement supérieur et la recherche*, Contrat INRA/MNERT, rapport avril 2006. L'enquête portait sur 3 disciplines (l'histoire, la gestion et la biologie) et a été menée auprès de six départements universitaires (1 Paris-1 province pour chaque discipline), p. 87.

<sup>2</sup> Une enquête menée auprès d'universitaires allemand·e·s a mis en évidence l'importance de l'*illusio* du champ académique qui érige l'activité scientifique en véritable cause. cf. Sandra Beaufays, Beate Kraus, « Femmes dans les carrières scientifiques en Allemagne. Les mécanismes cachés du pouvoir », *Travail, genre et sociétés*, n° 14, 2005.

<sup>3</sup> Après avoir analysé une trentaine de rapports des commissions de nomination des professeur·e·s à l'Université de Lausanne, Carine Carvalho a ainsi pu remarquer que la présence attendue et la potentialité d'implication étaient des critères mobilisés dans les seuls cas de dossiers féminins. cf. Carine Carvalho, « Nomination des professeur·e·s à l'Université de Lausanne et perception des (in)égalités », in Farinaz Fassa, Sabine Kradolfer (dir.), *Le plafond de fer de l'université. Femmes et carrières*, Genève, Seismo, 2010.

lois de la flexibilité et de la compétition. Un seul exemple pour en témoigner, relatif au critère central de l'internationalisation des profils : celle-ci implique une mobilité dont on sait qu'elle est souvent difficile à négocier quand on est en couple ou jeune parent. Rares sont les hommes qui acceptent de suivre leurs compagnes à l'étranger, quand l'inverse est bien plus fréquent. De fait, la vie familiale est généralement synonyme pour les enseignantes-chercheuses de dilemme ; régulièrement, il leur faut faire des choix et c'est trop souvent au détriment de leur carrière.

Le deuxième constat concernant les effets pervers de la surmasculinisation des instances d'évaluation et de recrutement regarde les pratiques en vigueur dans le milieu académique. Au sein des organismes de recherche et des départements universitaires se déploie une division sexuée du travail qui nourrit une dynamique insidieusement discriminatoire. Les femmes assument bien plus souvent que les hommes des tâches non reconnues et chronophages (responsabilités pédagogiques diverses, tutorats, recherche de financements et de partenariats, collaborations interdisciplinaires, tâches organisationnelles). Accaparées par ces fonctions peu valorisées, les enseignantes-chercheuses sont aussi privées du temps nécessaire pour mener à bien leurs propres recherches. En parodiant l'effet Matthieu décrit en 1968 par Robert Merton (soit un effet de sur-reconnaissance des scientifiques ayant déjà atteint le sommet de leur carrière), Margaret W. Rossiter a qualifié d'effet Matilda le phénomène du travail invisible des « collaboratrices » en science<sup>1</sup>. La répartition inégalitaire du travail dans le monde de l'enseignement et de la recherche explique ainsi en partie la sous-féminisation des fonctions supérieures de l'ESR.

Non seulement les femmes se voient-elles ralenties si ce n'est arrêtées dans l'avancée de leurs travaux et donc dans la progression de leur carrière, mais elles sont également déconsidérées au regard de leurs collègues masculins qui se réservent les fonctions et les tâches les plus valorisées. Des études en ont fait la preuve, les femmes sont moins sollicitées que les hommes pour participer à des congrès internationaux ou pour assumer des responsabilités au sein des institutions disciplinaires, et ce dès les premières années de leur activité<sup>2</sup>. Si on ajoute cela, la difficulté pratique à mettre en œuvre une candidature quand on croule sous les obligations administratives et que l'on peine à dégager du temps pour la recherche, on comprend que la division sexuée du travail académique constitue un obstacle majeur à la féminisation des postes à responsabilité.

L'un des mécanismes les plus puissants qui entretient cet état de fait, c'est la quasi absence de femmes au sein des instances décisionnaires et des réseaux académiques. Les jurys de thèse, directions de laboratoires ou de départements, comités de rédaction ou d'organisation, et autres équipes dirigeantes, mettent trop souvent en œuvre des processus de cooptation entre hommes. Comme l'ont montré Jacqueline Laufer et Annie Fouquet, les parties prenantes dans le système de gestion des carrières sont bien davantage des « producteurs de différences » que des « producteurs d'égalité »<sup>3</sup>. En organisant la rareté par la détermination de normes très exigeantes relatives à la mobilité et à la disponibilité, ces cénacles décisionnaires invisibilisent les femmes et les privent de l'accès aux rangs supérieurs et aux postes de direction.

<sup>1</sup> Margaret W. Rossiter, « L'effet Matthieu Matilda en science », Cedref, « Sciences et genre », 2003. Effet baptisé du nom d'une suffragiste américaine, Matilda Joselyn Gage (1826-1898).

<sup>2</sup> Harriet Zuckerman, Jonathan R. Cole, J.T. Bruer (éd.), *The Outer Circle. Women in the scientific community*, New Haven and London, Yale University Press, 1991.

<sup>3</sup> Jacqueline Laufer, Annie Fouquet, « À l'épreuve de la féminisation », in Paul Bouffartigue (dir.), *Cadres : la grande rupture*, Paris, La Découverte, 2001,

Dans le monde de l'ESR, et la chose a là aussi été montrée, les femmes sont « globalement moins représentées dans les réseaux d'influence »<sup>1</sup>. Dans la sphère académique comme ailleurs, cet état de fait contribue à leur moindre visibilité comme à leur moindre promotion. On se trouve ainsi en présence d'un cercle vicieux dont on a du mal à voir comment il pourrait être brisé. Les femmes étant moins soutenues, moins encouragées, moins mises en avant dans les premières années de leur carrière, elles sont pénalisées dans les procédures de recrutement et de promotion, moins présentes dans les postes et fonctions supérieurs, moins représentées donc dans les réseaux d'influence...

Mais le pire n'est peut-être pas là : les femmes auraient conscience de ce déni de reconnaissance mais ne s'en formaliseraient pas ou trop peu, elles feraient preuve d'une « adaptation réaliste à la situation qui leur est faite : devant en faire plus pour prouver leur excellence, elles n'[auraient] guère de temps pour ce qu'elles considèrent comme un jeu frivole, des "combats de coqs". Elles seraient moins des actrices dupées que réalistes »<sup>2</sup>. Et voilà que nous retrouvons la ligne interprétative de l'auto-exclusion : du fait de l'hostilité du milieu, et quoiqu'en situation d'égalité de dossier, les femmes se présenteraient moins que leurs collègues masculins aux emplois de rang supérieur... et ne s'en porteraient pas plus mal !

Une enquête menée auprès d'enseignant·e·s-chercheur·se·s français par Emmanuelle Latour et Nicky Le Feuvre nous éclaire un peu sur cette posture de retrait assumé : si 26 % des professeurs hommes mentionnent le prestige de l'emploi parmi les motivations ayant présidé à leur engagement dans le processus de promotion, seules 6% des professeures répondent de même<sup>3</sup>. Il faudrait étayer ces chiffres de données qualitatives relatives à la perception des étapes importantes d'une carrière académique pour pouvoir accrédi-ter la thèse de ressorts psychologiques différenciés (modestie féminine v. vanité masculine). À défaut, on se contentera de rappeler, avec Bourdieu, que la perspective du prestige scientifique est l'un des principaux stimulants de l'activité et de la carrière académiques. Constatant que les fonctions les plus prestigieuses sont très majoritairement occupées par des hommes, on ne peut s'empêcher – peut-être à tort, mais les éléments à décharge manquent cruellement... – de leur prêter une aspiration à la reconnaissance plus vive que chez les femmes.

Quoiqu'il en soit, on peut plausiblement supposer que les motivations qui encouragent les hommes à postuler aux fonctions valorisantes sont assez fortement empreintes d'un raisonnement « fermé » considérant d'abord les conséquences d'une promotion sur la carrière, et seulement sur la carrière, quand les motivations des femmes intègrent des réflexions « ouvertes » qui tiennent compte des répercussions d'une promotion sur leur existence dans son entièreté, dimension privée incluse. Il va de soi que la force des représentations héritées du passé ne contribue pas à faciliter l'arbitrage entre carrière et vie privée. Par ailleurs, le fort degré d'endogamie propre au monde de la recherche et de l'enseignement n'est pas un facteur très encourageant. Toutes disciplines confondues, 43% des femmes professeures vivent avec des universitaires ou des chercheurs, contre 23% des hommes<sup>4</sup>. Elles redoublent donc la difficulté, car c'est autant vis-à-vis de leurs collègues que vis-à-vis de leurs conjoints qu'elles doivent affirmer leurs ambitions.

<sup>1</sup> Coll., *Entre discrimination et auto-censure : les carrières des femmes dans l'enseignement supérieur et la recherche*, op. cit., p. 87. S'appuyant sur B. R. Ragins, « Diversified Mentoring Relationships in Organizations: a Power Perspective », *Academic of Management Review*, 22(2), 1997.

<sup>2</sup> Catherine Marry, art. cit., 2009, p. 77. Ces conclusions lui sont inspirées de l'enquête menée par Beate Kraiss auprès de physiciennes et de chimistes du Max-Planck Institut (Allemagne) en 2000.

<sup>3</sup> Emmanuelle Latour, Nicky Le Feuvre, « Les carrières universitaires françaises à l'épreuve du genre », in E. Ollagnier, C. Solar, *Parcours de femmes à l'université. Perspectives internationales*, Paris, L'Harmattan, 2006..

<sup>4</sup> Emmanuelle Latour, Nicky Le Feuvre, art. cit., p. 179.

Nous pouvons donc maintenant circonscrire la dynamique circulaire qui nourrit la sous-féminisation des instances dirigeantes dans l'ESR. Tout se joue entre le premier et le deuxième niveau de la carrière. C'est entre 35 et 45 ans que l'on devient professeur.e ou directeur/trice de recherche, à un âge où la charge familiale est à son maximum si on a des enfants. La décision de s'engager dans une procédure de promotion est donc toujours alourdie par le poids de la responsabilité et de la culpabilité. Pour les femmes qui surmontent ce dilemme, la difficulté vient ensuite des représentations et des valeurs qui prévalent au sein des instances surmasculinisées de l'ESR. Après s'être convaincues elles-mêmes qu'elles pouvaient postuler à l'échelon supérieur, il leur faut convaincre les hommes de ce qu'elles sont autant capables qu'eux. Les choses leur seraient plus faciles si elles pouvaient compter sur des consœurs susceptibles de couper court aux arguments sexistes et de réclamer un traitement égalitaire et neutre des dossiers.

Or, non seulement les femmes sont sous-représentées dans les instances d'évaluation et de promotion mais ce ne sont pas toujours les plus sûres alliées. On l'évoque rarement ouvertement mais le syndrome de la reine des abeilles constitue un obstacle réel à la féminisation des fonctions. Quand une femme parvient à occuper un poste de direction, elle peut se satisfaire de cette position si durement obtenue et estimer que les autres femmes doivent à leur tour franchir les obstacles et éprouver les difficultés qu'elle a elle-même traversées. On l'observe fréquemment dans le champ politique, la solidarité entre femmes fait cruellement défaut quand il s'agit de pouvoir. L'existence de l'AFDESRI constitue de ce point de vue un magnifique contre-exemple. C'est ainsi que les choses peuvent changer, quand les femmes se saisissent elles-mêmes du problème et s'associent pour changer les choses.

### *Vers la neutralité des normes de la carrière académique*

Deux remarques pour conclure. Il faut d'abord rappeler que le problème doit être appréhendé par ces deux entrées. Il s'agit, d'une part, de limiter le phénomène de l'auto-censure ou de l'auto-éviction féminine. Pour cela, la mise en place de dispositifs de formation, de coaching ou de mentoring à destination des femmes est évidemment déterminante. L'objectif est d'aller chercher celles qui sont susceptibles de briguer un poste de direction mais qui n'auraient pas fait la démarche d'elles-mêmes afin de créer un véritable réseau féminin et d'augmenter les viviers de candidates.

Cette approche a révélé toute son efficacité lors des dernières élections américaines. C'est un autre domaine que celui de l'ESR mais les problématiques y sont très similaires : beaucoup de femmes aux échelons inférieurs, militantes notamment, et de moins en moins à mesure que l'on s'élève vers le pouvoir. Aux États-Unis, les femmes politiques se sont depuis longtemps organisées en réseaux. Lors des élections de MidTerm de novembre dernier, elles sont passées à la vitesse supérieure en imaginant des dispositifs inédits, comme le forum d'aide en ligne Run to Win créé par l'un des plus anciens réseaux de femmes démocrates, Emily's List. Il propose une formation continue en temps réel pour les femmes candidates, entre conseils pratiques et encouragement sororal. Ce que ces initiatives révèlent aussi, c'est que les femmes sont bien plus promptes que les hommes à s'interroger sur leurs compétences et leurs qualifications. Avant toute candidature, elles souhaitent donc être préparées et formées. C'est pourquoi on trouve aux États-Unis des cycles universitaires dédiés, comme la Women's Campaign School de l'Université de Yale.

La formation, l'accompagnement, la solidarité, sont donc primordiales pour lutter contre la sous-féminisation. Mais ces dispositifs ont leurs limites, notamment parce qu'ils confient le soin aux individus eux-mêmes de s'adapter au règles du jeu du système existant sans nécessairement

questionner celles-ci. Ainsi que nous l'avons montré, il convient de prendre le problème à sa racine, c'est-à-dire dans le moment du passage du rang de MCF/CR à celui de PR/DR qui reste le point de blocage principal. Il faut donc réfléchir à des mesures permettant de pousser davantage de femmes à candidater et d'inciter davantage d'hommes à les promouvoir. Il s'agit en d'autres mots de faire évoluer les normes d'évaluation qui prévalent dans l'ESR.

Rapidement, quelques pistes de réflexion et d'action en reprenant les propositions faites par nos collègues historiennes dans leur tribune parue à l'occasion des derniers Rendez-vous de l'histoire de Blois, ainsi que de nos collègues philosophes qui leur ont emboîté le pas pour réclamer une plus grande visibilité des femmes dans l'ESR<sup>1</sup>. Il faudrait :

- Permettre et encourager une représentation égalitaire des femmes dans les comités de recrutement et jurys de concours où la loi l'impose, ainsi que dans les différentes instances de sélection de la recherche. Cette parité doit aussi concerner les jurys de prix, les comités d'organisation des colloques et les équipes éditoriales des ouvrages collectifs.
- Modifier les critères d'évaluation des enseignant·e·s-chercheur·se·s pour une approche plus qualitative que quantitative des dossiers. Plutôt que le nombre d'articles publiés à une date donnée, valoriser leur qualité et leur originalité, ou encore la capacité à explorer de nouveaux sujets au fil d'une carrière.
- Prendre en compte les contraintes spécifiques des carrières féminines : les femmes ont particulièrement besoin de Congés pour Recherche (CRCT) au moment charnière de la préparation de l'HDR, et de résidences académiques où elles puissent se consacrer entièrement à l'écriture. Il pourrait être envisagé, au CNU et dans les universités, de flécher des congés spécialement sur les carrières féminines.
- Lutter contre l'invisibilité des femmes à tous les niveaux : dans les enseignements, en donnant à lire aux étudiant·e·s des textes de femmes ; dans les instances académiques, en encourageant les candidatures féminines ; dans les concours de recrutement, en veillant à ce que les jurys, à l'oral notamment, ne reproduisent pas systématiquement des réflexes anciens privilégiant l'assurance de soi sur l'expression du doute.
- Encourager les jeunes femmes qui entrent dans la carrière : doctorantes, jeunes maîtresses de conférences et chercheuses ont besoin d'être soutenues, d'être insérées dans des réseaux, toujours si déterminants dans le champ, d'être encouragées à présenter des papiers dans des colloques et tout particulièrement à publier.
- Pratiquer la solidarité, entre femmes bien sûr, mais aussi vis-à-vis des personnes qui cumulent les critères de discrimination liés à la classe sociale, au genre et à la race. Et enfin, porter cette approche solidaire entre collègues : que les hommes refusent de participer à des panels ou des ouvrages composés presque exclusivement d'hommes, qu'ils veillent à l'égalité de l'implication dans les tâches pédagogiques, qu'ils fassent évoluer les critères d'évaluation des carrières dans les instances auxquels ils participent, qu'ils n'encouragent pas le cumul masculin des positions dominantes dans le champ académique.

Car c'est évidemment ensemble, femmes et hommes, que nous parviendrons à faire évoluer les mentalités et à modifier les usages en vigueur dans le champ de l'ESR.

---

<sup>1</sup> Appel des historiennes, « Mettons fin à la domination masculine en histoire », paru dans Le Monde, 03/10/2018. Appel des philosophes, « Combien de philosophEs ? », paru dans Libération, 16/10/2018.