

« FEMMES ET SCIENCES »
APPORTS ET ÉCUEILS DES COMPARAISONS
INTERNATIONALES

Nicky LE FEUVRE

Introduction

Dans un contexte où le niveau de qualification des femmes ne cesse de croître et où le secteur de l'enseignement supérieur et de la recherche offre de belles perspectives d'emploi, le « plafond de verre » (Buscatto et Marry, 2009) qui pèse sur les carrières académiques au féminin représente un sujet légitime de préoccupation, à la fois scientifique et politique. Depuis une vingtaine d'années, l'objectif de féminisation des échelons supérieurs du monde académique se généralise et donne lieu à une large palette de mesures et d'actions dans la plupart des pays du globe (cf. plusieurs contributions au présent ouvrage), et également à un suivi attentif de l'évolution de la féminisation à l'échelle supranationale (OCDE, 2006; Commission européenne, 2012¹.) Il convient néanmoins de rappeler d'emblée que les arguments mobilisés en faveur de ce processus de féminisation ont évolué au fil du temps; les principes de justice sociale ayant quelque peu cédé le terrain à des préoccupations d'efficacité et de rentabilité économique (Junter, 2004), dans un « marché académique » présenté comme étant de plus en plus concurrentiel et globalisé (Enders et de Weert, 2009).

Partant du principe que l'absence des femmes dans les échelons les plus élevés du monde académique est en contradiction profonde avec les valeurs méritocratiques promues au sein même des institutions scientifiques, les recherches menées sur ce sujet se basent sur un diagnostic relativement

1. D'ailleurs, les réflexions présentées ici ont été élaborées dans le cadre du projet GARCIA, financé par le 7^e PCRD de la Commission européenne (FP7/2007-2013 n° 611737) et du Pôle de recherche national LIVES, financé par le fonds national de la recherche scientifique en Suisse.

consensuel quant à la situation des femmes enseignantes-chercheuses. Ce consensus n'est pourtant pas sans poser un certain nombre de limites à la compréhension nuancée de ce phénomène (Le Feuvre, 2015).

Dans la présente contribution, nous proposons d'analyser les apports et les écueils de la démarche comparative dans l'analyse – ici principalement sociologique – des expériences des femmes dans le monde académique. Ayant obtenu le statut de « problème social universel », le processus d'exclusion des femmes des échelons supérieurs du monde académique fait l'objet de multiples études empiriques, quantitatives et qualitatives, menées dans une grande variété de contextes sociétaux et institutionnels. Il s'agit d'un domaine de recherche fortement internationalisé. En même temps, et c'est sur ce paradoxe que nous souhaitons insister, la question « femmes & sciences » est assez rarement abordée dans une perspective *analytiquement* comparative. De manière implicite, il semble aller de soi que le phénomène d'exclusion des femmes des postes académiques à responsabilité doit relever des mêmes mécanismes sociaux fondamentaux, quel que soit le contexte national, disciplinaire ou institutionnel. Ce diagnostic universaliste a certainement joué un rôle positif dans l'émergence d'une communauté transnationale de recherche et dans la consolidation des réseaux de lobbying en faveur des politiques d'égalité à l'échelle nationale, européenne et internationale. Néanmoins, il s'avère être difficilement compatible avec les différentes pistes explicatives avancées, par ailleurs, pour rendre compte du problème « femmes & sciences ». Il tend à décontextualiser les résultats de recherche et à limiter le recours à un raisonnement analytique de type comparatif, qui permettrait pourtant d'aller au-delà de la simple juxtaposition de données statistiques descriptives pour mieux saisir la complexité des mécanismes à l'œuvre.

Après avoir caractérisé le diagnostic de la situation qui semble être partagé par la majorité des chercheur·e·s dans ce domaine, nous indiquons quelques-unes des pistes explicatives de l'exclusion (ou de l'inclusion limitée) des femmes dans le monde académique qui suggèrent l'intérêt potentiel d'une approche analytique comparative plus systématique.

Un diagnostic consensuel en trois temps

Tout d'abord, il est généralement entendu que la féminisation du monde académique serait en marche un peu partout, mais qu'elle se manifesterait surtout « par le bas », voire dans les catégories socioprofessionnelles intermédiaires, laissant les échelons supérieurs et les postes à responsabilité largement entre les mains des hommes. Il est souvent affirmé que le monde académique est encore plus résistant au recrutement et à la promotion des femmes que bien d'autres secteurs d'activité de niveau de prestige comparable (Caprile *et al.*, 2012). Il y aurait alors une légitimité à insister sur les

caractéristiques symboliques du monde académique, fondé sur la production de connaissances légitimes, souvent associées à un « pouvoir masculin » rationaliste et androcentré (Le Doeuff, 1998; Gardey et Löwy, 2000). Beaucoup de recherches sur les processus d'exclusion ou de marginalisation des femmes dans le monde académique tendent ainsi à attribuer un rôle déterminant aux *spécificités* de l'emploi scientifique. Mais peu d'études comparent systématiquement les conditions d'emploi, de travail et de carrière au sein du monde scientifique à celles qui prévalent dans d'autres segments (qualifiés) du marché du travail.

En deuxième lieu, cette tendance à attribuer des caractéristiques spécifiques au contenu du travail académique s'accompagne d'une perspective analytique universaliste, voire généralisante des expériences des femmes scientifiques. Au regard des données empiriques disponibles, et notamment des statistiques publiées régulièrement dans les rapports *SHE Figures* (Commission européenne, 2015), c'est l'étonnante similitude des taux de féminisation des emplois supérieurs (de rang A) du monde académique d'un pays (ici européen) à un autre qui retient l'attention des chercheur·e·s. Que l'on soit en Finlande, en Allemagne ou en Espagne, on va retrouver à peu près un cinquième de femmes dans les positions les plus prestigieuses de la hiérarchie professionnelle académique, et ceci quelle que soit leur place dans les échelons inférieurs des universités, ou même dans d'autres types d'emploi qualifié. Cette apparente similitude des expériences des femmes scientifiques renforce donc une vision unifiée du monde académique; ce qui réduit *a priori* l'intérêt ou l'utilité d'une approche véritablement contextualisée et comparative du phénomène à l'étude.

Enfin, la grande majorité des recherches conduites sur le thème « femmes & sciences » révèle que l'avancée des femmes dans le monde académique varie considérablement selon les filières disciplinaires, y compris au sein d'un même contexte sociétal ou institutionnel (Delavault *et al.*, 2002; de Cheveigné, 2009). Si cette variabilité des taux de féminisation des postes de rang A au sein d'un même pays contredit en partie la vision universaliste qui faisait consensus jusqu'alors, elle est rarement à l'origine d'analyses systématiques, que ce soit entre les mêmes disciplines dans différents pays ou entre filières disciplinaires dans un même pays. La tendance majoritaire consiste plutôt à observer qu'il y a des disciplines académiques plus « inaccessibles » aux femmes que d'autres et à conclure que l'effort de compréhension des mécanismes à l'œuvre devrait donc se concentrer en priorité sur ces domaines scientifiques là. La définition de cet objet prioritaire fait d'autant plus consensus que les disciplines qui « résistent » le plus aux femmes sont presque toujours les mêmes dans tous les pays du monde. C'est ainsi que la place des femmes dans les fameux *STEM* (*science, technology, engineering, and mathematics* – MINT en français) en vient à occuper une place centrale dans les recherches, et simultanément

ment dans les politiques de promotion de l'égalité des sexes au sein du monde académique.

Il est frappant de constater à quel point ce consensus quant à la situation des femmes dans le monde académique s'accompagne d'une pluralité de perspectives explicatives du phénomène d'exclusion des femmes observé (une fois de plus, dans certains domaines disciplinaires et à certains niveaux seulement de la hiérarchie académique). Dans la suite de cette analyse, nous nous efforcerons de montrer que, par l'évocation récurrente de logiques universelles qui seraient à l'œuvre dans LE monde académique, les recherches sur le thème « femmes & sciences » peinent à tirer profit des apports potentiels de la démarche analytiquement comparative.

Les variations sociétales et disciplinaires des carrières académiques

En effet, dans le domaine « femmes & science », il y a une tendance à faire comme si il n'y avait qu'un modèle de carrière académique, organisé de manière identique quel que soit le contexte national, disciplinaire ou institutionnel. Or, même si l'on peut identifier quelques similitudes entre les régimes académiques nationaux, il est important de rappeler que : « Les salaires, statuts, procédures de recrutement, règles d'avancement, charges de travail, logiques de carrière, etc., varient fortement d'un système national d'enseignement supérieur à un autre » (Musselin, 2005 : 135). Ces spécificités sociétales demeurent, en dépit d'au moins deux points de convergence, à savoir, la mise en œuvre de procédures individualisées d'évaluation des personnels académiques, d'une part, et le rôle croissant dévolu aux établissements dans la régulation des carrières académiques (au détriment des instances professionnelles ou des organismes étatiques), d'autre part (Musselin, 2005 : 136).

Une trilogie de perspectives explicatives alternatives et concurrentielles

Si la sous-représentation des femmes au sein du monde académique acquiert progressivement le statut de problème social légitime, il n'existe aucun consensus quant à ce qui, précisément, « fait problème » (Garforth et Kerr, 2009). Une lecture assez systématique de la production scientifique récente nous a permis d'identifier au moins trois manières distinctes – idéals typiques – d'appréhender les carrières académiques au féminin (Le Feuvre, 2010). Chacune des manières de définir ce qui fait problème influence la nature des données empiriques recueillies et le contenu des mesures de promotion de l'égalité recommandées. De surcroît, chacune de ces problématiques accorde une importance variable aux apports potentiels des

perspectives comparatives (Le Feuvre, 2015). En effet, chacune des pistes explicatives des carrières académiques au féminin est centrée plutôt sur une « échelle » d'analyse (micro, macro, méso) et rares sont celles qui accordent une attention sérieuse aux variations (potentielles) individuelles, sociétales ou institutionnelles qui seraient susceptibles d'influencer les expériences observées.

À l'échelle micro-sociale, des approches d'inspiration dispositionnelle

Une première approche met l'accent sur les caractéristiques et comportements des femmes elles-mêmes, situant le problème principalement du côté des processus de socialisation sexuée et des (mauvais) choix d'orientation ou d'investissement professionnel (trop d'enseignement et pas assez de recherche, par exemple) opérés par des femmes. Ces travaux partent du principe que ce sont les femmes elles-mêmes qui « posent problème », en ce qu'elles peinent à comprendre et/ou à se conformer aux exigences des carrières scientifiques, principalement en raison de leurs « déficiences » de socialisation. De telles approches débouchent, logiquement, sur des recommandations de mesures d'égalité fondées sur une logique de « remédiation ». Il s'agit d'actions adressées exclusivement aux femmes de la relève académique « à haut potentiel », généralement sous la forme de programmes de mentorat ou d'accompagnement ciblé de certaines catégories de femmes.

Il est étonnant de constater le peu d'attention accordée dans les recherches qui s'inscrivent dans cette première approche à la variabilité potentielle (historique et/ou sociétale) des soi-disant « déficiences de socialisation scientifique » des femmes. En l'absence de données empiriques systématiques et comparatives sur les aspirations ou modes d'engagement concret des femmes dans le monde académique, de telles perspectives de recherches postulent l'existence d'un « féminin universel invariant », et comportent ainsi d'évidents risques de renforcement des stéréotypes sexués (Le Feuvre, 2013). Rares sont des recherches, par exemple de type longitudinal, qui interrogent explicitement les processus « d'auto-sélection » des femmes qui pourraient être à l'origine de leur sous-représentation dans les échelons supérieurs de la hiérarchie académique. C'est pourtant seulement à l'appui de ce type d'approche (Backouche *et al.*, 2009) qu'il est possible de savoir si les femmes ont effectivement et toujours des « dispositions » spécifiques en matière d'ambition ou de stratégies d'avancement de carrière, par exemple.

À l'échelle macro-sociale, des approches d'inspiration sociétale

Une deuxième perspective d'analyse s'intéresse à l'influence des normes de masculinité et féminité à l'échelle sociétale sur les expériences acadé-

miques des individus des deux sexes. Elle insiste principalement sur l'assignation prioritaire des femmes aux activités domestiques et de *care* et aux conditions matérielles d'articulation des temps de vie. Cette perspective « sociétale » identifie le « défaut de disponibilité » des femmes (du fait de leurs charges domestiques et familiales) comme la principale explication de la lenteur de leurs carrières académiques (Le Feuvre, 2013).

Ici, on pose donc l'hypothèse que le problème réside plutôt du côté des « régimes de genre » à l'échelle sociétale que chez les femmes elles-mêmes, même si ces effets de structure produisent des comportements féminins spécifiques au sein même du monde académique. Ce sont les conditions de vie structurellement et idéologiquement imposées aux femmes qui expliqueraient les difficultés qu'elles connaissent à gravir les échelons des métiers scientifiques, caractérisées par des conditions objectives d'exercice particulièrement exigeantes (horaires élastiques et imprévisibles, obligations de mobilité géographique, etc.) Les recherches qui s'inscrivent dans ce type d'approche débouchent généralement sur des recommandations de mesures d'ajustement des carrières féminines au rythme de leur cycle de vie reproductif, par des actions de soutien à la parentalité et/ou d'aménagement du temps de travail (congés parentaux, accès au temps partiel, etc.). À nouveau, de tels dispositifs risquent de renforcer une représentation collective des femmes comme des individus nécessairement « encombrées » par des charges extra-professionnelles, alors que l'influence du genre (ou même de la maternité) sur la productivité scientifique paraît extrêmement variable d'un contexte national à un autre (Larivière *et al.*, 2013), mais également au fil du temps dans un seul et même pays (Cole et Zuckerman, 1991 ; Hunter et Leahey, 2010 ; van Arensbergen *et al.*, 2012).

On imagine aisément quels seraient les apports des données comparatives à ce type de problématique et il est surprenant de constater la rareté de ces perspectives analytiques dans les recherches existantes. D'une part, la logique de l'approche sociétale se heurte d'emblée à la similitude des taux de féminisation des postes de rang A dans toute une série de pays qui sont généralement considérés comme appartenant à des « régimes de genre » fort contrastés. Comme les femmes sont sous-représentées dans les échelons supérieurs du monde académique dans beaucoup de pays, il paraît inutile de vérifier empiriquement si elles sont toutes concernées par des « défauts de disponibilité », voire même si la « disponibilité permanente » à l'égard de l'activité scientifique constitue un marqueur de « l'excellence » dans tous les contextes sociétaux. Or, il serait extrêmement surprenant de ne pas trouver de variations significatives sur ces deux points d'un pays à un autre. Par exemple, dans le cadre de l'enquête par questionnaire du projet *Women in European Universities* menée au milieu des années 2000, nous avons pu observer que les femmes professeures des universités en France étaient aussi souvent mariées avec des enfants à charge que leurs homologues masculins

(soit, à plus de 85 %), alors que plus de la moitié des femmes professeures en Allemagne étaient célibataires, sans enfants, ce qui n'était pas le cas des hommes professeurs allemands (Le Feuvre, 2009). Ces résultats reflètent très certainement les écarts bien documentés de disponibilité des modes de garde dans les deux contextes sociétaux, mais ils renvoient également aux caractéristiques structurelles des carrières académiques en France et en Allemagne, comme l'intensité de la concurrence pour l'obtention d'un poste académique stable (voir ci-dessous), la prévisibilité des procédures de nomination et/ou le calendrier des processus de stabilisation (Le Feuvre, 2009). Manifestement, l'influence uniforme des « charges de famille » des femmes sur leur progression de carrière ne va pas de soi.

D'autre part, l'approche comparative pourrait être utilement mobilisée pour valider l'hypothèse des spécificités spatio-temporelles de la carrière académique, au regard des exigences d'investissement ou de mobilité dans d'autres secteurs (comparables) du marché du travail. C'est précisément ce qu'une équipe de chercheur·e·s américain·e·s a tenté de faire récemment. Ils n'ont constaté aucune différence majeure dans les conditions objectives de travail des femmes docteurs dans les disciplines MINT qui avaient choisi de rester dans le monde académique et celles de leurs camarades qui avaient quitté l'université pour travailler dans d'autres secteurs économiques (publics ou privés). Loin d'avoir été « découragées » ou « dépassées » par la lourdeur des investissements attendus d'elles dans le monde universitaire, les sortantes du monde académique ont expliqué leur départ (volontaire) par le fait que leurs perspectives personnelles (en tant que femmes) d'avancement et de promotion paraissaient *meilleures* en dehors de l'université (Glass *et al.*, 2013). Ces femmes n'ont donc nullement quitté le monde académique à cause de difficultés de conciliation des temps de vie (Fuselier et del Rio Carral, 2012), mais bien à cause d'un déficit (perçu) de reconnaissance et de récompense de leurs efforts fournis, et qui serait particulièrement prégnant dans le monde académique (cf. d'autres contributions au présent ouvrage).

À l'échelle meso-sociale, des approches d'inspiration institutionnelle

Une troisième approche attribue la sous-représentation des femmes aux échelons supérieurs de la hiérarchie académique aux pratiques en vigueur au sein même des institutions scientifiques (Wenneras et Wold, 1997). Elle propose d'ouvrir la « boîte noire » des procédures de recrutement et de promotion, de questionner la neutralité méritocratique de ces dernières et d'y dénicher des traces de ce que l'on pourrait appeler le « sexisme moderne » (Swim *et al.*, 1995). Cette troisième perspective déporte l'attention des individus ou des contextes sociétaux au cœur des institutions scientifiques (Musselin et Pigeyre, 2008), en analysant de plus près les logiques

organisationnelles et leurs effets *potentiellement* discriminatoires sur les femmes (ou autres groupes minorisés), sans conclure d'emblée que les femmes sont toujours désavantagées (Marsh *et al.*, 2009). Dans ce cas, il ne s'agit plus de se focaliser sur ce que les femmes « sont » ou « font » (Le Feuvre, 2013), mais plutôt d'intervenir sur la manière dont elles sont vues et traitées dans l'environnement scientifique. Une telle perspective est associée aux mesures qui visent principalement les *gate-keepers* du monde académique, notamment sous la forme d'actions de sensibilisation à l'égalité.

À nouveau, on perçoit l'intérêt potentiel d'une perspective comparative du « biais androcentrique » dans les procédures de recrutement et promotion, même si de telles enquêtes sont rares, sauf en psychologie expérimentale (Williams et Ceci, 2015; Moss-Racusin *et al.*, 2012). Une fois de plus, dans la mesure où les femmes ne sont pas sous-représentées dans les mêmes proportions dans le monde académique dans l'ensemble des pays étudiés, l'on pourrait penser que les « pratiques discriminatoires » à leur égard sont plus ou moins déterminantes selon les contextes sociétaux ou disciplinaires. En effet, quelques recherches récentes semblent indiquer que la mise en œuvre systématique d'actions de lutte contre les stéréotypes sexués participe à modifier les croyances et les comportements des membres des commissions de nomination ou de promotion. C'est ainsi que Williams et Ceci (2015) ont récemment constaté, à curriculum vitae identique, une préférence (déclarée) significative (2 : 1) pour les candidates féminines à un poste de professeur·e associé·e dans le domaine des STEM aux États-Unis. De même, une enquête longitudinale menée en Allemagne a révélé des chances nettement supérieures de titularisation professorale des femmes en sociologie, en comparaison avec leurs homologues masculins (Lutter et Schröder, 2014).

Les zones d'ombre des comparaisons internationales

Ainsi, assez curieusement, la mise en avant presque systématique du caractère universel du phénomène étudié (la sous-représentation dans femmes dans les métiers scientifiques et/ou la déperdition des femmes au fil des carrières académiques dans tous les pays du monde) tend à limiter la portée de la démarche comparative, puisque les différences entre pays, ou même entre disciplines au sein d'un seul et même pays, ne sont pas vraiment prises au sérieux. La plupart des recherches postulent (souvent de manière implicite) : 1) le caractère invariant des dispositions sexuées dans le temps et dans l'espace ; 2) le caractère invariant des régimes de genre et de leurs effets convergents dans le monde académique ; 3) le caractère immuable des pratiques discriminatoires à l'égard des femmes dans tous les contextes institutionnels.

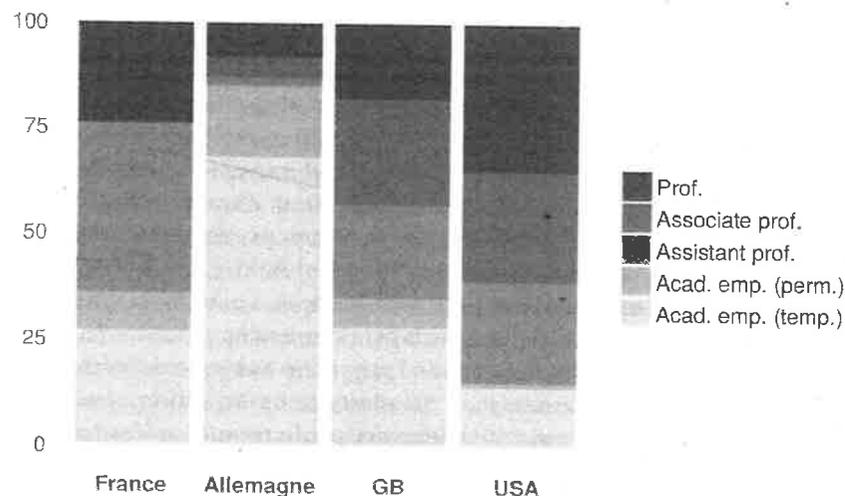
Parce que les recherches tendent à privilégier les perspectives explicatives de type *dispositionnel* (la socialisation des femmes), *sociétal* (l'assignation des femmes aux activités de care) ou *discriminatoire* (la non-reconnaissance de la valeur scientifique des femmes), elles tendent également à passer sous silence la variabilité des expériences féminines, que ce soit à l'échelle internationale ou bien au sein même d'un contexte national donné (entre disciplines, entre institutions). Cela est d'autant plus souvent le cas que l'analyse des processus de féminisation s'inscrit dans un cadre analytique lui-même fondé sur l'hypothèse d'une « convergence » des systèmes nationaux de production scientifique, notamment autour des principes du « nouveau management public ». Or, d'après Christine Musselin, malgré quelques signes de rapprochement, les marchés nationaux du travail académiques se distinguent toujours selon au moins quatre critères. Ceux-ci sont : les mécanismes de sélection (concours *versus* compétition directe) ; la durée et le rôle de la période de pré-titularisation (autonomie rapide des jeunes chercheur·e·s *versus* apprentissage prolongé sous la houlette d'un·e professeur·e plus expérimenté·e) ; l'importance relative des marchés internes et externes (carrières « locales » *versus* recrutement à l'échelle nationale ou internationale) et les déterminants de la rémunération (grilles indiciaires *versus* individualisation des rémunérations, ainsi que les salaires relatifs à d'autres secteurs d'activité) (Musselin, 2005, 139). Il semblerait *a priori* important de considérer ces caractéristiques au moment d'analyser les processus de féminisation ; mais cela est rarement le cas...

Pour illustrer l'apport potentiel de l'approche *analytiquement* comparative, nous proposons de terminer la présente contribution avec deux exemples concrets de la variabilité des marchés du travail académiques.

Durée et statut de la période de pré-titularisation

À titre d'exemple, on peut regarder le graphique 1, qui indique la part d'emplois stabilisés (versus à durée déterminée) dans les systèmes d'enseignement supérieur en France, Allemagne, Grande-Bretagne et États-Unis. Ce schéma permet de comprendre que la part d'emplois instables varie significativement d'un système académique à un autre, tout comme le pool d'emplois permanents et stables auxquels les jeunes chercheur·e·s peuvent espérer accéder un jour. La sélectivité de l'accès aux postes de grade A n'est donc absolument pas identique d'un contexte national à un autre, pas plus d'ailleurs que la possibilité pour les docteur·e·s de se maintenir durablement à un niveau inférieur de la hiérarchie professionnelle et d'y trouver une certaine autonomie (intellectuelle et organisationnelle) dans leurs activités professionnelles. On remarque en particulier l'importance relative des emplois temporaires en Allemagne, par rapport aux autres pays mentionnés. Cette incertitude structurelle du système académique allemand (que l'on

retrouve d'ailleurs en Autriche et en Suisse), conduit les femmes et les hommes universitaires à différer leurs projets de parentalité, voire à y renoncer définitivement, alors que les arbitrages travail/famille ne se posent pas dans les mêmes termes, ni selon les mêmes calendriers dans les autres contextes sociétaux. L'imprévisibilité des carrières académiques dans certains pays se combine avec les normes de genre pour créer une configuration sexuée spécifique des titulaires des postes de professeur-e, non seulement en fonction de la proportion de femmes recrutées, mais également en fonction de leurs profils sociodémographiques (en couple ou célibataires, avec ou sans enfants).



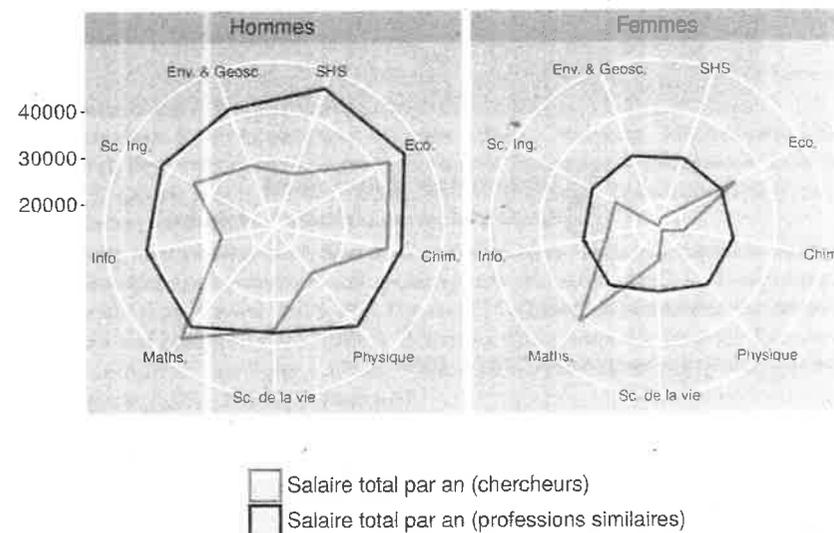
Graphique 1. – La structure comparée des carrières académiques en France, en Allemagne, en Grande-Bretagne et aux États-Unis.

Source : OECD, 2006 : 25.

Rémunération relative des métiers académiques

Une autre manière d'illustrer la variabilité potentielle des carrières académiques se trouve dans les comparaisons des rémunérations des enseignant-e-s-chercheur-e-s, en comparaison avec des salarié-e-s d'autres secteurs d'emploi. Le niveau de rémunération n'est évidemment pas le seul critère de hiérarchisation des métiers ; l'attractivité d'une profession dépend aussi du sentiment d'utilité sociale (cf. la contribution de Jacquemart et Sarfati dans ce volume) et de la stabilité de l'emploi. Néanmoins, on peut

penser que le salaire relatif fournit tout de même quelques indications sur le prestige relatif et l'attractivité comparée des métiers académiques, dans un contexte sociohistorique donné (Studer, 2012). Comme indiqué dans les graphiques 2 et 3, les avantages ou désavantages relatifs des rémunérations académiques ne sont pas forcément les mêmes pour les hommes et les femmes dans un même pays, notamment en fonction du domaine disciplinaire. D'autre part, les variations de l'avantage relatif de la carrière académique ne sont pas forcément identiques entre pays.

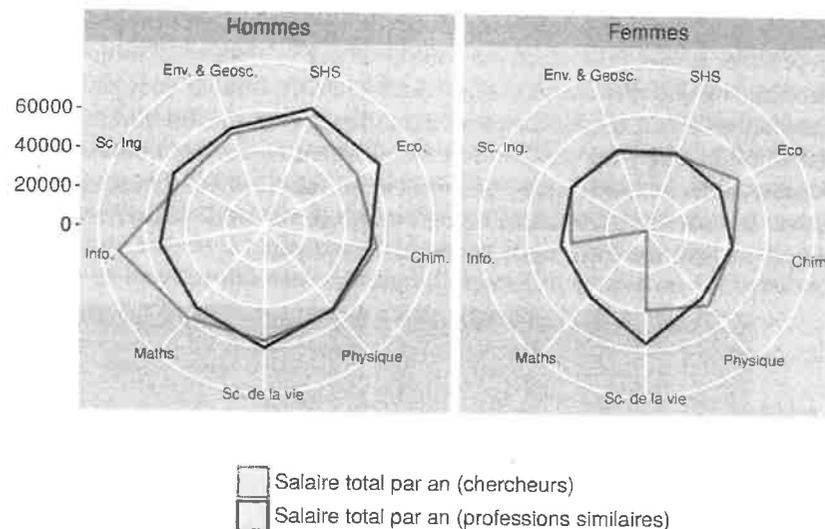


Graphique 2. – Comparaison des rémunérations des chercheur-e-s en comparaison avec d'autres métiers qualifiés en Espagne.

Source : Commission européenne / CARSA, 2007.

Même si ces données sont à prendre avec précaution, il est intéressant de noter que, pour les hommes et les femmes, les professions académiques offrent des rémunérations proches de celles d'autres professions qualifiées en France, alors que cela n'est pas du tout le cas en Espagne (sauf pour les femmes universitaires en mathématiques, qui échappent au désavantage financier du monde académique hispanique en général).

Deuxièmement, on peut voir que la neutralité ou le désavantage financier relatif du monde académique ne sont pas identiques dans tous les domaines disciplinaires. Ainsi, dans le cas français, les hommes économistes gagnent mieux leur vie dans les emplois hors du monde académique, alors que l'inverse est vrai pour leurs homologues féminins.



Graphique 3. – Comparaison des rémunérations des chercheur-e-s en comparaison avec d'autres métiers qualifiés en France.

Source : Commission européenne / CARSA, 2007.

Conclusions

Pour expliquer l'exclusion des femmes des échelons supérieurs des professions scientifiques, la plupart des recherches mettent l'accent tantôt sur les facteurs individuels, tantôt sur les influences sociétales, tantôt sur les pratiques institutionnelles. Toutefois, **une explicitation des caractéristiques précises de tel ou tel marché du travail académique aiderait grandement la compréhension des mécanismes sociaux à l'œuvre dans ce domaine, et serait un atout pour l'élaboration de mesures adéquates de lutte contre les inégalités.** Tout laisse à penser que la motivation des femmes à investir les métiers scientifiques et leur détermination à gravir les échelons de la carrière académique dépendent étroitement de la capacité des institutions universitaires à les juger et à les traiter de manière équitable, mais également de la manière dont l'emploi académique est configuré dans un contexte sociohistorique précis. L'analyse plus approfondie de la relation complexe entre les logiques institutionnelles de construction des carrières académiques et les mécanismes d'inclusion/exclusion des femmes des postes scientifiques à responsabilité constitue, indéniablement, l'un des enjeux majeurs des recherches à venir dans ce domaine.

BIBLIOGRAPHIE

- BACKOUCHE Isabelle, GODECHOT Olivier et NAUDIER Delphine, 2009, « Un plafond à caissons : Les femmes à l'EHESS », *Sociologie du travail*, 51 (2), p. 253-274.
- BEAUFAYS Sandra, et KRAIS Beate, 2005, « Femmes dans les carrières scientifiques en Allemagne, les mécanismes cachés du pouvoir », *Travail, Genre et Sociétés*, 14 (2), p. 49-68.
- BUSCATTO Marie et MARRY Catherine, 2009, « Le plafond de verre dans tous ses éclats : La féminisation des professions supérieures au xx^e siècle », *Sociologie du travail*, 51 (2), p. 170-182.
- CAPRILE Maria et al., 2012, *Meta-analysis of Gender and Science Research. Synthesis Report*, Bruxelles, DG Recherche & Innovation (Commission européenne).
- CHEVEIGNÉ Suzanne de, 2009, « The Career Paths of Women (and Men) in French Research », *Social Studies of Science*, 39, p. 113-136.
- COLE Jonathan R. et ZUCKERMAN Harriet, 1991, « Marriage, Motherhood and Research Performance in Science », in Harriet ZUCKERMAN, Jonathan R. Cole et John T. BRUER (dir.), *The Outer Circle. Women in Scientific Community*, New Haven, Yale University Press, p. 157-170.
- COMMISSION EUROPÉENNE, 2012, Base de données, en ligne : [<http://www.genderandscience.org>].
- COMMISSION EUROPÉENNE, 2015, *SHE Figures 2015. Gender in Research and Innovation : Statistics and Indicators* (web leaflet), Bruxelles, Directorate-General for Research and Innovation, en ligne : [https://ec.europa.eu/research/swafs/pdf/pub_gender_equality/she_figures_2015-leaflet-web.pdf].
- COMMISSION EUROPÉENNE/CARSA, 2007, *Remuneration of Researchers in the Public and Private Sectors*, DG Recherche & Innovation, Bruxelles. Voir : [<http://www.carsa.es>].
- DELAVALT Huguette, BOUKHOBZA Noria et HERMANN Claudine (avec la collaboration de KONRAD Corinne), 2002, *Les enseignants-chercheurs à l'Université. Demain la Parité ?*, Paris, L'Harmattan.
- ENDERS Jürgen et de WEERT Egbert, 2009, *The Changing Face of Academic Life. Analytical and Comparative Perspectives*, Basingstoke, Palgrave Macmillan.
- FUSULIER Bernard et DEL RIO CARRAL Maria, 2012, *Chercheur-e-s sous haute tension ! Vitalité, compétitivité, précarité et (in)compatibilité travail/famille*, Louvain-la-Neuve, Presses universitaires de Louvain.
- GARDEY Delphine et LÖWY Ilana (dir.), 2000, *L'invention du naturel : les sciences et la fabrication du féminin et du masculin*, Paris, Éditions des archives contemporaines.
- GARFORTH Lisa, et KERR Anne, 2009, « Women and Science: What's the Problem? », *Social Politics*, 16 (3), p. 380-403.
- GLASS Jennifer L., SASSLER Sharon, LEVITTE Yael et MICHELMORE Katherine M., 2013, « What's So Special About STEM? A Comparison of Women's Retention in STEM and Professional Occupations », *Social Forces*, 92 (2), p. 723-56.
- HUNTER Laura A. et LEAHEY Erin, 2010, « Parenting and Research Productivity: New Evidence and Methods », *Social Studies of Science*, 40 (3), p. 433-451.
- JUNTER Annie, 2004, « L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : une exigence politique au cœur du droit des femmes », *Travail, Genre et Sociétés*, 12 (2), p. 191-202.
- KREETZ Tanya, 2004, « Wissenschaftlerinnen in der ausseruniversitären Forschung: Deutschland, Frankreich und Österreich im Vergleich », in E. M. APPELT (dir.),

- Karrierenschere, *Geschlechterverhältnisse im österreichischen Wissenschaftsbetrieb*, Hamburg-Vienne, LitVerlag, p. 161-180.
- LARIVIÈRE Vincent, NI Chaouqun, GINGRAS Yves, CRONIN Blaise et SUGIMOTO Cassidy R., 2013, « Global Gender Disparities in Science », *Nature*, 504, décembre, p. 211-213.
- LE DOEUFF Michèle, 1998, *Le sexe du savoir*, Paris, Aubier.
- LE FEUVRE Nicky, 2009, « Exploring Women's Academic Careers in Cross-National Perspective: Lessons for Equal Opportunity Policies », *Equal Opportunities International*, 28(1), p. 9-23.
- LE FEUVRE Nicky, 2010, « Les carrières universitaires à l'épreuve du genre : éléments de conclusion », in F. FASSA et S. KRADOLFER (dir.), *Le plafond de fer à l'université : Femmes et carrières*, Zurich, Seismo, p. 225-242.
- LE FEUVRE Nicky, 2013, « Femmes, genre et sciences : du sexisme moderne? », in M. MARUANI (dir.), *Travail et genre dans le monde. L'état des savoirs*, Paris, La Découverte, p. 419-427.
- LE FEUVRE Nicky, 2015, *Contextualizing Women's Academic Careers in Cross-National Perspective*, GARCIA Working Papers Series, n° 3.
- LUTTER Mark et SCHRÖDER Martin, 2014, *Who Becomes a Tenured Professor and Why? Panel Data Evidence from German Sociology, 1980-2013*, Max Planck Discussion Paper 14/19, Cologne, Max Planck Institute for the Study of Societies.
- MARSH Herbert W., BORNMANN Lutz, DANIEL Hans-Dieter, MUTZ Rüdiger et O'MARA Alison, 2009, « Gender Effects in Peer Reviews of Grant Proposals: A Comprehensive Meta-analysis Comparing Traditional and Multilevel Approaches », *Review of Educational Research*, 79(3), p. 1290-1326.
- MOSS-RACUSIN Corinne A., DOVIDIO John F., BRESCOLL Victoria L., GRAHAM Mark J. et HANDELSMAN Jo, 2012, « Science Faculty's Subtle Gender Biases Favor Male Students », *Proceedings of the National Academy of Sciences of the USA*, éd. électronique du 17 septembre en ligne : [<http://www.pnas.org/content/early/2012/09/14/1211286109>].
- MUSSELIN Christine, 2005, « European Academic Labour Markets in Transition », *Higher Education*, 49, p. 135-154.
- MUSSELIN Christine et PIGEYRE Frédérique, 2008, « Les effets du recrutement collégial sur la discrimination : Le cas des recrutements universitaires », *Sociologie du travail*, 50, p. 48-70.
- OECD, 2006, *Women in Scientific Careers: Unleashing the Potential*, Paris, OECD Publications.
- OLLAGNIER Edmée et SOLAR Claudie (dir.), 2006, *Parcours de femmes à l'Université : Perspectives internationales*, Paris, L'Harmattan.
- SIEMIENSKA Renata, et ZIMMER Annette (dir.), 2007, *Gendered Career Trajectories in Academia in Cross-National Perspective*, Varsovie, Scholar.
- STUDER Matthias, 2012, *Étude des inégalités de genre en début de carrière académique à l'aide de méthodes innovatrices d'analyse de données séquentielles*, thèse de doctorat, Genève, université de Genève.
- SWIM Janet K., AIKIN Katherine J., HALL Wayne S. et HUNTER, Barbara A., 1995, « Sexism and Racism: Old-fashioned and Modern Prejudices », *Journal of Personality and Social Psychology*, 68 (2), p. 199-214.
- VAN ARENSBERGEN Pleun, VAN DER WEIJDEN Inge et VAN DEN BESSELAAR Peter, 2012, « Gender Differences in Scientific Productivity: A Persisting Phenomenon? », *Scientometrics*, 93, p. 857-868.
- WILLIAMS Wendy M. et CECI Stephen J., 2015, « National Hiring Experiments Reveal 2:1 Faculty Preference for Women on STEM Tenure Track », *PNAS*, 121(17), p. 5360-5365.
- WENNERÅS Christine et WOLD Agnes, 1997, « Nepotism and Sexism in Peer Review », *Nature*, 387, p. 341-343.

TABLE DES MATIÈRES

Remerciements.....	7
--------------------	---

Pascale MOLINIER, Rebecca ROGERS et Marie-Soledad RODRIGUEZ

<i>Introduction</i>	9
---------------------------	---

1^{re} partie

LES PIONNIÈRES DANS L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR: OBSTACLES ET STRATÉGIES

Agnès GRACEFFA

Médiévistes, femmes et étrangères : des pionnières de l'EPHE

<i>Gertrude Schoepperle, Olga Dobiache-Rojdestvensky et Rita Lejeune</i>	15
--	----

Caroline BARRERA

Les universitaires toulousaines (1912-1968)

<i>L'échec d'une promotion « par le bas »</i>	31
---	----

Natalie PIGEARD-MICAULT

La féminisation des facultés de médecine et de sciences à Paris

<i>Étude historique comparative (1868-1939)</i>	49
---	----

2^e partie

CARRIÈRES ACADÉMIQUES

Nicky LE FEUVRE

<i>« Femmes et sciences ». Apports et écueils des comparaisons internationales</i>	65
--	----

Pascal BARBIER et Bernard FUSULIER

Comprendre l'expérience de la carrière scientifique et les inégalités

<i>entre les sexes au regard de l'interférence travail/famille</i>	81
--	----

Alban JACQUEMART et François SARFATI

<i>Genre et rapport subjectif au travail chez les universitaires</i>	95
--	----

Sophie LHENRY

<i>Les enseignantes-chercheuses et la norme masculine de réussite</i>	107
---	-----

Marguerite AKOSSI-MVONGO et Hassan Guy Roger TIEFFI

Femmes et évolution de carrière

<i>Les paradoxes de l'université Félix Houphouët-Boigny d'Abidjan</i>	119
---	-----

3^e partie

TRANSFORMATIONS INSTITUTIONNELLES

Anne-Sophie GODFROY	
<i>Normes de l'excellence et inégalités de genre dans les carrières académiques</i>	
<i>Réflexions soulevées par le projet GenderTime</i>	133
Francine DESCARRIES	
<i>Un projet pour penser, dire et transformer les rapports sociaux de sexe :</i>	
<i>Les études féministes au Québec</i>	143
Danièle MAGLOIRE	
<i>Pourquoi l'enseignement et la recherche ne se sont-ils pas féminisés en Haïti ?</i>	157
Farinaz FASSA	
<i>Politiques d'égalité des chances dans les universités suisses</i>	
<i>Bilan provisoire d'un pilotage décentralisé</i>	167
Meike HILGEMANN et Jennifer NIEGEL	
<i>Carrière académique, nomination aux postes de professeur et réception</i>	
<i>de la loi relative à l'égalité des sexes dans les universités allemandes</i>	181
Catherine MARRY	
<i>Conclusion</i>	197

ANNEXE 1

Claudine HERMANN et Simone GILGENKRANTZ	
Association Femmes & Sciences	
<i>Carrières universitaires féminines en médecine</i>	
<i>Portraits de quelques pionnières</i>	209

ANNEXE 2

Giovanna DECLICH	
<i>L'expérience du projet européen TRIGGER. Les stratégies intégrées de l'égalité</i>	
<i>dans la recherche et l'apprentissage mutuel</i>	211

ANNEXE 3

Anne PÉPIN, Jeanne COLLIN, Maria Teresa PONTOIS, Mission pour la place	
des femmes au CNRS	
<i>Le projet européen INTEGER : Transformer les établissements d'enseignement</i>	
<i>supérieur et de recherche pour y rendre effective l'égalité femmes-hommes</i>	213
Les auteur-e-s	215
Table des graphiques et tableaux	221

Dernières parutions

Philippe GROSOS (dir.), *Musique nationale*, 2016, 208 p.

Jean-François ROULLIN, *Vocabulaire critique d'architecture à l'usage des étudiants et de ceux qui aspirent à le devenir. Version humoristique et courte, également lisible par ceux qui ne seraient ni l'un, ni l'autre*, 2016, 192 p.

Abdelhadi ELFAKIR (dir.), *Subjectivité et lien social. Figures des mutations contemporaines*, 2016, 206 p.

Sophie LAMBERT-WIBER et François HOURMANT (dir.), *L'animal et le pouvoir*, 2016, 192 p.

Arlette GAUTIER et Yvonne GUICHARD-CLAUDIC (dir.), *Bretonnes? Des identités au carrefour du genre, de la culture et du territoire*, 2016, 312 p.

Sylvette DENÈFLE (dir.), *Repenser la propriété. Des alternatives pour habiter*, 2016, 222 p.

Jean NESTOR, *Un don doit-il être gratuit? Solidarité et philanthropie*, 2016, 236 p.

Saïd HADDAD (dir.), *Les armées dans les révolutions arabes : positions et rôles. Perspectives théoriques et études de cas*, 2016, 144 p.

Florent KOHLER, Chloé THIERRY, Guillaume MARCHAND et Philippe LÉNA, *Réhabiliter la nature ordinaire. Une approche participative*, 2016, 256 p.

Typhaine CANN, *Secrets d'épaves. Plongeurs, archéologues et collectionneurs*, 2016, 284 p.

Florence CHARPIGNY et Bruno DUMONS (dir.), *Rhône-Alpes. La construction d'une région, XIX^e-XX^e siècle*, 2015, 218 p.

Claude WEBER (dir.), *Les femmes militaires*, 2015, 274 p.

Didier CHOLET (dir.), *Les nouvelles prisons. Enquête sur le nouvel univers carcéral français*, 2015, 366 p.

Jean-Philippe BELLEAU, *Ethnophilie. L'amour des autres nations*, 2015, 268 p.

Cédric RIO, *Justice sociale et générations. Pourquoi et comment transmettre un monde plus juste*, 2015, 322 p.

Jean BAUDOUIN et Bernard BRUNETEAU (dir.), *Le totalitarisme. Un concept et ses usages*, 2014, 216 p.

Guillaume SABIN, *L'archipel des égaux. Lutttes en terre argentine*, 2014, 396 p.

Anne VERDET, *La logique du non-consentement. Sa genèse, son affirmation sous l'Occupation*, 2014, 238 p.

Servet ERTUL, Jean-Philippe MELCHIOR et Christian LALIVE D'ÉPINAY (dir.), *Subjectivation et redéfinition identitaire. Parcours sociaux et affirmation du sujet*, 2014, 338 p.

Marie-Dominique POPELARD (dir.), *Improviser, une action dialogique*, 2014, 168 p.

Christine BARD, Georges BERTIN et Lauric GUILLAUD (dir.), *Figures de l'utopie. Hier et aujourd'hui*, 2014, 214 p.

Sergio DALLA BERNARDINA (dir.), *Terres incertaines. Pour une anthropologie des espaces oubliés*, 2014, 224 p.

Jean-Marie GUEULLETTE, *L'ostéopathie, une autre médecine*, 2014, 268 p.

LES FEMMES DANS LE MONDE ACADÉMIQUE

Perspectives comparatives