



Colloque 2019 du Centre d'Alembert

Centre Interdisciplinaire d'Étude de l'Évolution des Idées, des Sciences et des Techniques
Université Paris-Sud/Paris-Saclay, Orsay

LA SÉLECTION DANS LE MONDE ACADÉMIQUE : PRATIQUES, IMAGINAIRE ET RATIONALITÉ



Présentation du colloque

De *Parcoursup* aux frais d'inscription, en passant par les concours et les financements sur projet, les mécanismes de sélection dans le monde académique sont multiples et omniprésents et leurs justifications variées, entre contraintes financières et promotion de l'excellence. La sélection semble découler naturellement d'une compétition inévitable pour une ressource limitée. L'organisation du monde académique et ses évolutions ne doivent-elles s'interpréter que comme un système de mise en compétition et de procédures de sélection ? Les procédures de sélection sont-elles neutres ou produisent-elles un tri orienté et des normes cachées sous couvert d'égalité de traitement ? D'où viennent les catégories et les critères qui fondent l'apparente légitimité de nos évaluations, de nos concours et de nos hiérarchies ?

A travers des analyses historiques, sociologiques, économiques et philosophiques des différentes dimensions du monde académique, nous essayerons de comprendre ce qui relève de contraintes, de choix rationnels ou de la colonisation de notre imaginaire par des constructions sociotechniques (algorithmes, règles budgétaires, indicateurs quantitatifs, etc.).

Après avoir questionné la notion de sélection, dans plusieurs domaines et du point de vue de plusieurs disciplines lors de séminaires itinérants en biologie, en exploration spatiale, en informatique, en sciences de l'éducation, en science et techniques des activités physiques et sportives durant l'année 2018-2019, nous proposons lors de ce colloque de nous interroger sur la manière dont la sélection influence nos organisations et nos activités professionnelles.

Élise LEMERCIER

Maîtresse de conférences en sociologie, Laboratoire Dysolab, Université de Rouen Normandie

Lutter contre le « plafond de verre » dans le monde académique : l'enjeu de la parité dans les procédures de recrutement

Résumé

L'idée selon laquelle les universités françaises ne sont pas productrices d'inégalités de genre a longtemps prévalu, protégées en cela par leur fonctionnement institutionnel (recrutement par concours, procédures d'avancement de carrière, etc.). Depuis les années 1980, le secteur privé a été incité à comparer la situation salariale des femmes et des hommes mais il faudra attendre 2013 pour rendre la procédure obligatoire dans la fonction publique. Les années 2000 ont constitué un tournant dans la mobilisation contre les inégalités de genre au sein du monde académique. Treize ans après la première loi introduisant la parité dans les élections politiques, la loi du 22 juillet 2013 relative à l'enseignement supérieur et la recherche (ESR) élargit cette mesure aux instances où sont administrées les universités. En outre, la loi Sauvadet de 2012 introduit des quotas sexués dans les comités et jurys de recrutement dans la fonction publique, et sa mise en œuvre pour le recrutement des enseignants-chercheurs a été définie par un décret de mars 2014.

Si le principe de l'amélioration de la place des femmes à l'université est rarement remis en question publiquement, les quotas de femmes font débats dans les coulisses. Les arguments opposés insistent sur l'insuffisance d'un « vivier de femmes », la complexification – parfois indiscutable – d'une double voire triple parité et les résistances s'intensifient pour les espaces de pouvoir les plus importants. Cette communication éclairera alors les raisons de cette acceptation en demi-teinte de la parité dans le monde académique.

TABLE DES MATIÈRES

Présentation par Hélène Gispert	4
1 Introduction	4
2 Méthodes quantitatives d'étude des inégalités et type de données.....	6
2.1 Ségrégation horizontale et ségrégation verticale.....	6
2.2 Ségrégation verticale : l'index du « plafond de verre »	7
3 Une prise de conscience progressive des inégalités femmes-hommes dans le monde académique	8
3.1 Inégalité de genre : un problème politique	8
3.2 Le tournant des années 2000 : documentation des inégalités de genre	9
4 De l'introduction de quotas sexués.....	10
5 Des résistances à l'introduction de quotas sexués	11
6 Influence des normes académiques sur la persistance des inégalités de genre	14
7 Conclusion.....	15

Présentation par Hélène Gispert

Élise Lemercier est sociologue et je vous lis ce que j'ai lu sur vos pages web, sauf qu'il y a des parenthèses au début : *c'est la (re)production des inégalités multidimensionnelles (race, genre, classe, classe d'âge) des discriminations et des ressources des acteurs pour y résister*, avec deux terrains, Mayotte et la métropole.

Je pense que vous nous parlerez plutôt de la métropole aujourd'hui, pour ce qui est du terrain et pour l'angle de l'intervention, des questions à l'université, [même si] vos terrains sont beaucoup plus larges ([notamment] le pénitencier [et] beaucoup [d'autres] de questions).

Le sujet de l'intervention [est] : **Lutter contre le "plafond de verre" dans le monde académique : l'enjeu de la parité dans les procédures de recrutement.** Cette question, ce travail, avait fait l'objet d'un article qu'on trouve sur Cairn dans [la revue] « Travail, Genre et Société » et {dans un numéro] qui était sur l'acceptation de la parité dans le monde académique.

[Temps = 1 minutes et 17 secondes]

1 Introduction

Cela me donne l'occasion de vous remercier pour votre invitation et aussi de vous dire combien je vais [être] un peu décalée par rapport aux objets. Vous avez la présentation du reste de mes travaux. Vous aurez vite compris, qu'en fait, je travaille sur la fabrique des inégalités, notamment à l'intersection du racisme et du sexisme, et cela m'a amenée à réfléchir sur les politiques d'égalité et l'*affirmative action*, les discriminations positives, notamment les politiques sociales de rattrapage, etc. Cette fois-ci, c'est plutôt à l'aune de mon expérience en tant que chargée de mission « égalité - diversité » puisque j'ai assuré cette fonction, pendant quatre ans, dans mon université, l'université de Rouen-Normandie, [que] cela m'a sauté aux yeux qu'il fallait faire des liens, des ponts, entre ce que, par ailleurs, je pouvais étudier sur l'*affirmative action* et ma pratique en tant que chargée de mission « égalité ». Donc, en tant que sociologue, je fais (prends) une petite précaution méthodologique en disant que ça ne repose pas sur une enquête de terrain [comme] je peux [le] faire en prison ou dans d'autres endroits.

C'est une réflexion que j'ai édictée à partir de ma pratique en tant que chargée de mission et des liens que je pouvais faire avec les réflexions qui ont cours en ce moment sur la parité et la grammaire paritaire. Cette petite précaution étant

[prise], je voulais repartir d'une idée reçue, - c'est souvent le cas un peu classique chez les sociologues -, largement partagée dans le monde académique, qui est que, du fait de nos caractéristiques propres, il est toujours délicat - je [prends] une deuxième précaution - de présenter une communication sur le monde académique devant des acteurs et des actrices du monde académique. C'est effectivement très glissant, je m'y prépare.

On se pense très souvent - je m'inclus - comme participant d'un monde qui ne peut pas être producteur d'inégalités. La communication [précédente] (Sophie Orange) interrogeait notre rapport à la production d'inégalités dans les parcours de nos étudiants, mais, on va le voir, dans nos propres carrières académiques, on se pense souvent comme ne pouvant pas, par essence, être producteur d'inégalités, et notamment d'inégalités en fonction du sexe, donc producteur d'inégalité de genre.

[J'en donne] une rapide définition, j'imagine que vous connaissez le terme, mais quand je dis « genre », en fait je veux dire « construction historique sociale, culturelle, du masculin et du féminin, dans des rapports de domination. Donc c'est bien [de] la structure dont je parle et non pas des hommes et des femmes. Je vais moins parler d'une comparaison « femmes –hommes » que d'une réflexion sur comment se fabrique ce rapport de domination.

On se pense souvent [dans] notre monde académique comme non-producteur d'inégalités de genre parce qu'on se pense comme un monde professionnel qui est faiblement hiérarchisé. J'ai l'une de mes collègues, Anne Bidois, qui vient souvent à Orsay et dialogue beaucoup avec certains chercheurs de cette université, qui dit souvent que la figure [d'enseignant-chercheur/chercheur] est un peu comme si l'on se pensait comme des professions libérales en fait. On est des fonctionnaires d'État, mais parfois, on se pense un peu comme des professions libérales avec un degré d'autonomie fort, avec des règles formelles qui sont parfois très faibles dans notre monde académique. Contrairement à d'autres secteurs professionnels, on n'a pas de charte déontologique aussi forte que les médecins ou les avocats, etc.

On a peu de contraintes formelles et on se pense souvent comme un milieu progressiste, avec évidemment un lien à l'histoire de mai 68, etc. Donc [la faible hiérarchisation et la forte autonomie] associées au fait que nos modes de recrutement et de promotion de carrières, [la manière] de façonner les carrières, sont liés à des règles formelles de la fonction publique, donc des concours, qui garantissent ou qui sont censés garantir une égalité de traitement, par exemple l'égalité du temps de parole lors d'un concours d'entrée dans le métier d'enseignant-chercheur, on pense que ces règles formelles liées à l'entrée dans la fonction publique garantiraient le fait que nous ne produirions pas d'inégalités de genre.

S'il y a toutes ces règles, si l'on est progressiste, comment se fait-il qu'on observe encore des inégalités de genre ?

[Temps = 5 minutes et 24 secondes]

2 Méthodes quantitatives d'étude des inégalités et type de données

2.1 Ségrégation horizontale et ségrégation verticale

(Diapo 1) Je ne vais pas être très longue mais je voudrais quand même vous montrer comment on étudie ces inégalités de genre dans le monde académique, avec quelques tableaux qui ne sont pas très visibles, je m'en excuse par avance. C'est moins pour que vous alliez rechercher le détail que pour que vous compreniez comment, en tant que sociologue, on regarde les inégalités de genre dans le monde académique.

On regarde deux choses que vous connaissez, je pense, parce qu'on a déjà travaillé longuement sur les étudiants, ce qu'on appelle la ségrégation verticale et la ségrégation horizontale.

Celle que je vous montre ici (diapo 2) est une ségrégation qui est horizontale, c'est-à-dire qu'on ne voit pas la même proportion d'hommes et de femmes, dans tous les secteurs du monde académique. Vous voyez que selon les secteurs dans lesquels on travaille, les sous-champs, les sections - en fait ce sont des regroupements de sections -, on n'a pas la même proportion d'hommes et de femmes. Ce sont des choses qui ont été vraiment travaillées ; on sait par exemple que la physique, les mathématiques et surtout les sciences de l'ingénieur sont les domaines les moins féminisés.

Ce sont des choses étudiées depuis longtemps mais je vais m'appuyer sur les statistiques qui sont produites par le ministère lui-même parce que le ministère produit ses propres statistiques, vous allez comprendre pourquoi. (Diapo 3) Ces statistiques sexuées, vous pouvez les retrouver en ligne, sur le site du ministère qui est réactualisé en gros tous les deux ans :

[Voici le lien : http://cache.media.enseignementsup-recherche.gouv.fr/file/Egalite_et_discrimination/52/9/parite2019_1087529.pdf]

Il y a donc une ségrégation horizontale et une ségrégation verticale en fonction du moment où l'on en est dans la carrière. La première partie de ce tableau (Diapo 4) intéressera moins le cœur de ma communication puisqu'il s'agit des étudiants, à différents moments, mais on voit qu'alors qu'il y a une légère plus forte proportion de femmes parmi les diplômés, la courbe s'inverse dès lors qu'on entre dans le monde académique. Voyez que les femmes sont en bleu. La première fois, ils avaient mis rouge/bleu, rouge pour les femmes et ils n'avaient pas osé mettre rose pour les femmes, rouge pour les hommes. Je pense qu'il y a eu trop de critiques sur le code couleur utilisé par le ministère, donc désormais bleu = femmes et vert = hommes. Mais ce qui peut avoir [une petite difficulté] dans l'appropriation du schéma, parce que dans nos

représentations bleu = hommes. Mais vous voyez quand même bien l'inversion de la courbe de plus en plus forte et, en particulier, à la fin, pour ce qui est des professeurs d'université ou DR (directeurs de recherche) des grands organismes de recherche.

[Temps = 7 minutes et 59 secondes]

2.2 Ségrégation verticale : l'index du « plafond de verre »

C'est ce qu'on appelle la ségrégation verticale et on a cherché à l'approcher aussi par la fabrication d'indicateurs statistiques, notamment celui qu'on appelle l'index du plafond de verre ; on regarde la proportion de femmes par rapport à la proportion de femmes dans le niveau hiérarchique supérieur. Cela veut donc dire que, quand on est à 1, on retrouve la même proportion de femmes par exemple chez les maîtresses de conférences que chez les professeurs des universités ou DR [Directeur de Recherche]. (Diapo 5)

Alors que quand on est inférieur à 1, cela voudrait dire qu'il y a plus de femmes dans les niveaux supérieurs hiérarchiques. Vous pourrez constater sur mon schéma qu'il n'y a pas de pays où cet index est inférieur à 1, il n'y a pas d'endroit où les femmes sont plus nombreuses dans les postes hiérarchiques que dans les positions juste en-dessous. Par contre, plus on monte dans l'index et plus le plafond de verre est fort. Vous voyez que la France n'est pas particulièrement bien placée mais est dans la moyenne européenne si l'on exclut par exemple la Finlande et l'Allemagne qui ont des meilleurs taux d'index. Cela veut dire qu'on calcule. Après, je vous promets que je ne vous fais pas plein de statistiques parce que je suis une qualitative, c'est juste pour que vous ayez en tête que pour approcher ce mécanisme du plafond de verre, on essaye de comparer la proportion. Admettons qu'il y ait 20 % de femmes parmi les maîtres et maîtresses de conférences, 20 % qui sont professeurs, cela veut dire qu'il n'y a pas de plafond de verre. Mais on peut quand même s'interroger sur les mécanismes inégalitaires, parce que si la proportion est faible, il y a toujours des inégalités. Mais en fait, l'inégalité reste proportionnelle, avec la même proportion, selon les moments de la carrière.

Il y a donc différentes manières [d'interpréter les résultats]. Je trouve plus efficace de regarder ce tableau qui correspond aux différentes étapes d'une carrière d'enseignant-chercheur. (Diapo 6). Le code couleur, cette fois-ci en fonction de grands domaines, bleu foncé pour droit-éco-gestion - on va le mettre de côté parce qu'ils ont des mécanismes qui sont un peu différents avec l'agrégation pour une part des sections, mais on va regarder les deux autres couleurs plus claires avec le premier : lettres et sciences humaines et le second : sciences et techniques. Vous voyez que le moment de l'HDR [Habilitation à Diriger les Recherches] est le moment qui fait vraiment barrage. Contrairement à ce qui peut être une idée reçue, ce n'est pas le passage hors classe des maîtres de conférences, i.e. des rangs B, qui constitue le point d'achoppement du plafond de verre, c'est bien plus au moment de la rédaction de l'HDR, parfois de

la qualification et du passage de profs. On le retrouve, par contre, beaucoup plus fort dans le hors classe pour les professeurs. Vous voyez les trois derniers, les proportions de femmes qui descendent de plus en plus qui sont (correspondent aux) les passages hors classe, 1re classe, etc., où l'on voit un mécanisme de sélection verticale qui est beaucoup plus fort.

3 Une prise de conscience progressive des inégalités femmes-hommes dans le monde académique

[Temps = 11 minutes et 2 secondes]

3.1 Inégalité de genre : un problème politique

Maintenant que je pense que je vous ai convaincus sur l'existence des inégalités de genre dans le monde académique, c'est parfois nécessaire de le rappeler, je voudrais, vous expliquer comment la question des inégalités de genre est apparue comme un problème public dans notre monde académique, et notamment du point de vue du législateur. Puisque vous n'êtes pas sans savoir qu'un certain nombre de transformations institutionnelles ont eu lieu depuis le tournant des années 2000, je vais vous en parler. Ensuite, on verra comment la grammaire paritaire, donc la pensée de la parité, a été utilisée comme une voie pour promouvoir l'égalité professionnelle et l'on essaiera d'en décrypter les enjeux.

Qu'est ce que cela a produit [dans le monde académique] d'utiliser la logique politique de la parité pour lutter contre les inégalités professionnelles ?

Comment est née cette prise de conscience des inégalités femmes-hommes dans notre monde académique ?

Il faut déjà savoir que cela s'appuie dans un contexte où le monde de l'entreprise privée est depuis plus longtemps incité à analyser les statistiques sexuées de son personnel. Depuis la loi Roudy de 1983, les entreprises de plus de 50 salariés sont invitées, et ensuite selon le nombre de salariés, sont obligées désormais de produire ce qu'on appelle une analyse de situation comparée, c'est-à-dire comparer l'expérience des femmes et des hommes dans l'entreprise, du point de vue de la carrière.

Il faudra attendre en réalité 2013 pour rendre cette procédure obligatoire dans les universités. Donc de 1983 à 2013, c'est une obligation dans le privé mais pas dans le public et notamment dans le monde académique.

[Temps = 12 minutes et 39 secondes]

3.2 Le tournant des années 2000 : documentation des inégalités de genre

Cette obligation est arrivée grâce à un tournant des années 2000 et une mobilisation d'un certain nombre d'actrices et d'acteurs du monde académique pour démontrer l'existence de ces inégalités de genre. (Diapo 8) Je vous renvoie à la fois dans le monde académique et puis globalement dans les fonctions, les positions les plus élevées de la fonction publique. Je vous ai mis les liens - pour ne pas tous vous les citer - vers les rapports publics qui ont été vraiment au cœur du débat public et aussi les recherches académiques comme celle de Jacqueline Laufer qui a popularisé, introduit, la notion de « plafond de verre » en sociologie, en sciences sociales, ainsi que des travaux comme ceux de Catherine Marry - que vous connaissez peut-être – sur le fonctionnement du monde académique.

[Temps = 13 minutes et 31 secondes]

(Diapo 9) [La mobilisation d'un certain nombre d'actrices et d'acteurs du monde académique a été] associée à une mobilisation d'acteurs sous l'influence de l'Union Européenne. Il faut dire que c'est grâce à des financements européens que de premières missions « égalité » se sont développées dans les universités, au CNRS, avec la mission « parité », à l'intérieur du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche, sous l'influence de l'Union Européenne et de certaines associations comme l'ANEF (Association Nationale des Études Féministes), le collectif CLASCHEs dont je vous reparlerai et de l'association des chargés de mission « égalité-diversité » qui s'appelle la CPED (Conférence Permanente des charg.e.s de mission Égalité Diversité).

Donc progressivement, c'est devenu une question publique et les statistiques ont joué un grand rôle. Comme je vous l'ai montré tout à l'heure, j'ai utilisé la même logique que celle des actrices et des acteurs de la promotion vers plus d'égalité professionnelle dans notre monde académique qui est de démontrer les inégalités par des statistiques. Et en cela, - c'est pour cela que j'étais très intéressée, on va pouvoir faire des liens même si ce sont deux secteurs différents – une statistique prédictive a eu énormément d'influence dans le débat public.

[Temps = 14 minutes et 34 secondes]

Je vous la présente (Diapo 10), il s'agit d'une statistique qui a évalué à 2068, l'année où il n'y aurait plus d'inégalités, où l'on aurait la même chance de passer professeur quand on est un homme ou une femme dans le monde académique, professeur ou DR [Directeur de Recherche] puisque [cela concerne] aussi les organismes de recherche.

Puisqu'on nous dit toujours que « le changement est en train de s'opérer, laissons faire la pente, les mentalités sont en train de changer ». Pour lutter contre cette idée, il y a eu un modèle : si l'on s'appuie sur la pente, lente, de l'amélioration de l'égalité, nous devrions attendre 2068 pour l'atteindre. Ce qui

est évidemment assez contestable puisqu'on le voit dans certaines sections, par exemple les mathématiques, la proportion de femmes ne va pas en s'améliorant progressivement puisqu'il y a des moments de baisse. Ce n'est pas une progression linéaire et mécanique, automatique, donc évidemment cela est soumis à caution. Mais néanmoins, la légitimation de la lutte contre ces inégalités de genre est beaucoup passée par une démonstration par le chiffre comme l'avait déjà montré aussi Geneviève Fraisse par rapport à la parité en politique, cette fois-ci, pour convaincre de l'existence des inégalités et aussi pour fixer des objectifs précis.

[Temps = 15 minutes et 59 secondes]

C'est aussi pour cela que la parité a une plus grande efficacité politique, dans le domaine du genre plutôt que dans d'autres domaines, par exemple le racisme, puisque l'on peut évaluer la population de minoritaires, à peu près la moitié en fait. On sait qu'il y a grosso modo la moitié de femmes et d'hommes, alors que pour d'autres groupes, par exemple les minoritaires ethniques pour raisonner en termes d'objectifs de lutte contre le racisme, évidemment je vous renvoie à la question des quotas ethniques qui font beaucoup débat dans la vie politique et dans la vie académique.

[Temps = 16 minutes et 31 secondes]

4 De l'introduction de quotas sexués

Comment en est-on venu à l'introduction de quotas sexués dans le monde académique ? (Diapo 11) Premièrement, cela a commencé par une référence à ce qu'on a appelé une « représentation équilibrée ». D'abord on a demandé des représentations équilibrées, dans la loi Génisson et dans le décret de 2009 sur les enseignants-chercheurs, par exemple dans les comités de sélection.

Puis, progressivement, on a introduit des objectifs chiffrés cette fois-ci avec la loi Sauvadet qui ne concerne pas que les enseignants-chercheurs mais l'ensemble de la fonction publique avec au moins 40 % de chaque sexe dans les jurys de recrutement, et avec le décret sur le statut des enseignants-chercheurs de 2014 qui a introduit cela dans les comités de sélection avec des dérogations possibles.

Je vous le dis, c'est quand même assez important, parce que, en réalité, ont été fixées par décret un certain nombre de dérogations qui sont assez importantes, notamment en sciences et techniques, mais aussi en sciences politiques, on l'oublie, alors qu'il y a quand même pas mal de femmes en sciences politiques.

(Diapo 12) La loi de 2013, la loi ESR [Enseignement Supérieur et Recherche], - j'imagine que vous la connaissez mais peut-être moins sur ses aspects paritaires - a été une loi extrêmement importante du point de vue de la parité parce que c'est la première fois que, dans la loi, est inscrite la notion de parité. D'habitude, dans la construction de la loi « la loi sur la parité en politique », le mot « parité »

était dans le contexte mais pas dans le cœur de la loi. Et dans la loi ESR, c'est la première fois qu'on utilise le mot « parité » dans la loi et qu'on introduit des objectifs chiffrés dont la constitution des listes. Vous savez, qu'au moment des élections, on doit avoir des listes avec alternance homme /femme, femme/homme, et que cela doit produire un résultat.

Par exemple dans les conseils d'administration ou dans les CAC [Conseil Académique], on doit obtenir un résultat qui est égalitaire à la fin. C'est notamment par le mécanisme du choix des personnalités extérieures qu'on redresse pour arriver à une parité quasi parfaite estimée à 50/50 dans les conseils centraux notamment.

C'est le cas aussi des formations restreintes des CAC [Conseil Académique] qui statuent sur les carrières individuelles, pour ce qui concerne les rangs B [maître de conférences], mais pas pour les rangs A [professeurs], où là encore, il y a une exclusion : pas de parité pour les formations restreintes, les CAC des professeurs.

Au niveau national, on a introduit aussi la parité, par exemple dans les commissions qui gèrent le CNESER (Conseil National de l'Enseignement Supérieur Et de la Recherche), l'HCERES (Haut Conseil de l'Évaluation de la Recherche et de l'Enseignement Supérieur), le conseil stratégique, etc.

5 Des résistances à l'introduction de quotas sexués

(Diapos 13)

[Temps = 19 minutes et 16 secondes]

Cette introduction a fait, d'une certaine manière, assez peu débat. On aurait pu imaginer que l'introduction de la parité provoque d'énormes débats dans notre monde académique, mais [cela n'a pas été le cas]. Affirmer que l'on est contre la réduction des inégalités de genre dans notre monde académique, n'est pas quelque chose qu'on peut aisément faire publiquement. Vous avez assez peu de promoteurs qui disent qu'ils sont contre l'égalité de genre dans le monde académique. Il n'y a donc pas eu d'opposition directe à cette politique d'introduction de la parité dans notre monde académique, mais par contre, dès lors que la parité est devenue « quota » donc avec un chiffre établi (40% au moins selon les sections ou 50% pour ce qui est des listes), c'est l'instauration de quotas qui a déclenché les plus fortes réactions, plutôt dans les coulisses, mais pas seulement, puisqu'il y a eu aussi un recours de la CPU [Conférence des Présidents d'Université] au conseil constitutionnel contre la parité dans les conseils académiques restreints de rang B [Maître de conférences et chargé de recherche]. Ce recours n'a pas abouti.

L'argument qui est souvent utilisé est le « faible vivier ». Je pense que vous l'avez déjà entendu : comme il n'y a pas assez de vivier, c'est un problème, c'est trop

compliqué, donc on n'y arrive pas, et dans le même temps, si on n'y arrive pas, c'est précisément parce qu'il y a des inégalités.

C'est donc un argument qui est tautologique puisque l'objectif de la parité est précisément d'aller chercher des femmes pour lancer la machine, en quelque sorte. C'est la même chose en politique. Cet argument du vivier est parfois indiscutable. Il est évident, vous en avez tous fait l'expérience, quand on constitue un comité de sélection, c'est effectivement parfois très compliqué de trouver des femmes qui peuvent participer aux comités de sélection puisqu'elles sont aussi très sollicitées. Néanmoins, pourquoi cette acceptation en demi-teinte ? Le principe de la parité, oui, mais [concernant] les quotas sexués, beaucoup plus de résistances même si elles ne sont pas toujours dites explicitement.

[Temps = 21 minutes et 25 secondes]

Ces résistances à l'introduction de quotas sexués, pour moi, pour en comprendre le sens, il faut aller repenser la rhétorique de la légitimation de la parité en politique, dans notre système français. Vous savez qu'avec notre modèle républicain d'indifférence aux différences, l'*affirmative action* peine à s'implanter en France. Manque de légitimité puisque la nation est censée être une et indivisible, et que la parité en politique a été obtenue avec l'argument que la division femmes/hommes ne serait pas une division comme les autres. C'est-à-dire que la division femmes/hommes n'est pas une division [telle que celle] en fonction de l'origine ethnique, etc, mais serait en fait une représentation, une donnée naturelle en quelque sorte, de notre société, [ce] qui fait que cela ne prêterait pas à discussion. Au contraire, la parité va permettre de renouveler la démocratie. J'insiste sur cet argument. Ce qui a fait balancer vers l'introduction de la parité en politique, c'est [l'argument] « puisqu'il y a des formes de crises de la démocratie représentative, il faudrait renouveler les élus pour un nouveau tournant démocratique ». Voyez que l'on n'est pas si loin des discussions qu'on a en ce moment sur les débats démocratiques. Donc l'idée est que la parité en politique va permettre de renouveler les élus, et en cela, va redorer le blason de la démocratie représentative.

Puisque la société est constituée à moitié d'hommes et de femmes, il faut que nos élus soient constitués à moitié d'hommes et de femmes. Comme l'ont montré plusieurs politistes, je pense par exemple à Laure Bereni ou à Marion Paoletti, ce qui oblige aussi les femmes qui sont élues à « performer » leurs différences, c'est-à-dire à parler en tant que femmes là où les hommes sont attendus, parler abstraitement depuis leur position d'élus en général, d'élus représentant l'ensemble de la population. Elles doivent apporter une plus-value, quelque chose en plus, donc performer leurs différences, parler en tant que femmes et apporter leur regard en tant que femmes. Ce qui risque de renforcer évidemment la fabrique du genre, la bi-catégorisation sexuée comme l'a montré Réjane Sénac. Cette grammaire paritaire, en politique, s'est diffusée, a gagné en légitimité quand la loi ESR [Enseignement Supérieur et Recherche] est introduite.

Cela fait 13 ans que l'on a la parité en politique, elle date de 2000, et elle s'est diffusée, elle s'est légitimée aussi pour agir sur les questions d'égalité professionnelle.

[Temps = 24 minutes et 12 secondes]

Or la parité en politique pas n'a pas vocation à travailler la question de l'égalité professionnelle mais à travailler le fait qu'il faut qu'il y ait plus de femmes dans les postes de pouvoir, ce qui fonctionne bien par rapport à la loi ESR [Enseignement Supérieur et Recherche], c'est-à-dire sur la constitution des listes dans les conseils centraux par exemple.

En matière d'égalité professionnelle, c'est un peu différent. Les mécanismes du plafond de verre produisent une sous-représentation des femmes. Donc si je dois constituer un comité de sélection avec au moins 40% de femmes, par exemple dans les rangs A [Professeurs et Directeurs de recherche], nécessairement je dois surreprésenter les femmes du milieu puisqu'elles ne constituent pas au moins 40% du vivier.

Donc, c'est une politique qui est extrêmement préférentielle. La dimension préférentielle de cette politique de parité en matière de constitution des comités de sélection est beaucoup moins euphémisée que dans l'alternance des listes.

C'est pour cela qu'il y a plus de résistances ; il faut surreprésenter les femmes dans ces comités de sélection par rapport à la proportion qu'elles représentent dans leur milieu académique.

Donc l'argument de la représentativité qui était au fondement de la légitimité de la parité politique perd de son efficacité puisqu'elles ne sont pas représentatives du monde académique, elles sont en fait plutôt représentatives de ce qu'on aimerait qu'il advienne dans le monde académique, mais pas de la réalité. Elles ne sont pas représentatives de leurs pairs.

Produire l'égal accès des femmes et des hommes aux fonctions électives est largement consensuel dans notre monde académique, mais cela tend à euphémiser la dimension préférentielle à l'égard des femmes, quand il s'agit de la question de l'accès à des postes à responsabilité. Et deuxième chose, ce n'est pas parce qu'il y a des femmes dans les comités de sélection qu'elles vont nécessairement voter pour des femmes ensuite.

[Temps = 26 minutes et 05 secondes]

On est là aussi dans une logique de prédiction, à savoir introduire plus de femmes dans les comités de sélection conduirait automatiquement à un résultat plus égalitaire, ce qui n'est pas complètement faux. Je vais vous [en] montrer les effets, mais vous allez voir que c'est aussi partiel. (Diapo 14) Si l'on regarde les effets de la politique paritaire dans les conseils centraux, on [les] voit tout de suite.

C'est-à-dire qu'on voit avant la loi, après la loi, là il s'agit de la part des femmes et des hommes dans les conseils centraux des universités avant la parité, après la parité. On voit un écart très fort entre les femmes et les hommes à gauche - c'était avant la loi sur la parité -, évidemment puisqu'il y a une parité qui est obligatoire en termes de résultats, on arrive à une quasi parité.

Donc du point de vue des listes et des conseils centraux, la parité fonctionne bien. En ce qui concerne les résultats pour les recrutements, évidemment c'est un peu différent. (Diapo 15) Ce sont les présidents d'université, - je l'ai mis parce qu'il n'y a pas d'obligation de résultat de parité dans les élections au niveau national sur les présidents d'université -. Vous voyez bien la proportion de femmes - je ne sais pas si vous arrivez à voir les femmes, elles sont tout en bas -.

[Temps = 27 minutes et 22 secondes]

(Diapo 16) Pour ce qui est de l'évolution de la part des femmes dans l'enseignement supérieur depuis 1982, vous voyez que progressivement – 1982 c'est la valeur la plus petite au milieu - il y a une amélioration. Effectivement, on continue notre pente avec une amélioration de la part des femmes qui est continue mais qui n'est pas suffisante.

(Diapo 17) La parité dans les comités de sélection ne suffit pas à produire l'égalité parce qu'en fait cela euphémise les politiques égalitaires parce que les mécanismes de choix des personnes ne sont pas ceux qui vont produire [le recrutement de plus de femmes].

[Temps = 28 minutes et 7 secondes]

6 Influence des normes académiques sur la persistance des inégalités de genre

Ce n'est pas parce qu'il y a plus de femmes qu'on va voter nécessairement pour plus de femmes, parce qu'en réalité, c'est aussi le fonctionnement de nos normes professionnelles qui produisent les inégalités. C'est [sur ce sujet] que je voulais ouvrir la discussion. C'est-à-dire que cela nécessite, pour nous, une réflexion sur comment fonctionne notre monde académique et [sur] les normes de ce qui est la bonne science, la bonne publication, le bon profil recherché. Par exemple la norme de la mobilité géographique dont on sait qu'elle a de fortes influences inégalitaires pour les femmes. Par exemple, quand on s'attend à ce qu'un ou une collègue vienne habiter dans le lieu, cela nécessite des ajustements conjugaux dont on sait qu'ils sont plus difficiles pour les femmes que pour les hommes.

On sait aussi que les assignations à la mobilité internationale sont des contraintes qui sont beaucoup plus fortes, qui pèsent beaucoup plus lourdement sur les femmes que sur les hommes. On a aussi d'autres normes, je pense que vous avez vu aussi des choses sont en train d'émerger dans le monde

académique sur la question du harcèlement sexuel. On sait que le harcèlement sexiste et le harcèlement sexuel ont des effets durables sur la carrière des femmes parce qu'elles ont une charge mentale. Elles doivent se poser la question de comment elles vont faire pour se débrouiller avec tel collègue masculin qui a des comportements qui polluent sa capacité à travailler, qui l'obligent à avoir une réflexion sur comment s'habiller, comment se comporter, plutôt que de se concentrer sur la science qu'elle est en train de produire, qui produit de l'abandon, de l'échec. [Cela n'existe] pas simplement en thèse - on en parle beaucoup en thèse -, mais perdure tout au long de la carrière.

[Temps = 29 minutes et 50 secondes]

7 Conclusion

Ce vers quoi je voulais ouvrir en terme de conclusion, est qu'il me semble qu'il faut réfléchir collectivement davantage sur nos normes professionnelles et ce qu'elles produisent en termes inégalitaires, et que la parité ne peut pas suffire. La parité est un outil qui a son efficacité, mais qui doit être complété d'une réflexion sur l'égalité professionnelle, le fonctionnement de nos normes professionnelles. (Diapo 18) Je vous renvoie à un ouvrage qui a été produit par l'ANEF, l'Association Nationale des Études Féministes, qui comporte quelques chapitres de réflexion sur comment produire plus d'égalité en réfléchissant bien aux normes de ce qui est pour nous la bonne carrière et les bonnes normes d'interaction entre collègues également.

Merci

Transcription réalisée par Véronique Luec et Julien Gargani.

CENTRE D'ALEMBERT

Centre Interdisciplinaire d'Étude de l'Évolution des Idées, des Sciences et des Techniques

Bâtiment 407 - 91405 ORSAY Cedex

Tél. : 01.69.15.61.90

Courriel : centre.dalembert@universite-paris-saclay.fr

Web : <http://www.centre-dalembert.universite-paris-saclay.fr>

