



Approches sociologiques des carrières scientifiques au féminin : état des lieux

Entretien avec Nicky Le Feuvre¹

Nicky Le Feuvre est Professeure de sociologie à la Faculté des sciences sociales et politiques de l'Université de Lausanne, et membre du Pôle de recherche nationale LIVES.

Elle s'intéresse aux approches sociologiques des carrières scientifiques, à partir d'un état des lieux des recherches menées sur ce thème dans différents contextes nationaux. Pour l'occasion, son propos est centré sur les carrières scientifiques académiques.

Florence Sèdes : *Pourquoi un tel panorama ?*

Nicky Le Feuvre : Parce que lorsque l'on passe systématiquement en revue les recherches récentes – essentiellement en psychologie sociale ou en sociologie – sur les carrières académiques féminines, on est frappé par le caractère contradictoire des résultats.

FS : *Contradictoire ? Pourtant, un consensus fort se dégage, même si on note la diversité des analyses, des approches, etc. ?*

1. Cet entretien fait suite à l'intervention de Nicky Le Feuvre lors de la conférence de l'Association Femmes & Sciences, qui s'est tenue à Toulouse, le 13 novembre 2015. Ces réflexions ont été élaborées dans le cadre du projet GARCIA (*Gendering the Academy and Research: Combatting Career Instability and Asymmetries*), financé par le 7^e PCRD de la Commission européenne : www.garciaproject.eu.

NLF : Après une trentaine d'années de recherches, un consensus fort se dégage en effet, dans la littérature, sur certains points : tout le monde (ou presque) reconnaît que :

- les métiers scientifiques et techniques sont toujours dominés par les hommes, mais qu'ils connaissent un *processus de féminisation* inédit (Commission européenne, 2015) ;
- dans certains domaines, le rythme de cette féminisation demeure en dessous de ce qui est observé au sein d'autres secteurs du marché du travail qualifié, où les conditions d'emploi et de travail sont globalement similaires à celles qui prévalent des métiers scientifiques (Glass *et al.*, 2013) ;
- l'avancée des femmes dans les carrières scientifiques varie considérablement selon les *filières disciplinaires* et selon les *contextes sociétaux* (Caprile *et al.*, 2011).

Les effets des politiques de promotion des femmes dans les sciences depuis une trentaine d'années sont cependant *ambivalents*.

FS : *Ambivalents, c'est-à-dire ?*

NLF : Comme vous l'évoquiez, on constate dans les publications une diversité d'approches, de définitions de ce qui constitue précisément le « problème » des femmes en sciences, donnant à chaque fois lieu à des mesures correctives de nature spécifique (Le Feuvre, 2010). En effet, la littérature présente trois niveaux d'analyse du « problème » des femmes dans les métiers scientifiques (Garforth et Kerr, 2009 ; Le Feuvre 2013) :

- (1) Certains travaux considèrent que le problème réside principalement chez les femmes elles-mêmes (*niveau individuel*) : elles ne sont pas formatées « comme il faut » pour réussir pleinement une carrière scientifique. La biologie et/ou la socialisation les rendraient moins aptes à satisfaire les exigences de la carrière ascendante : elles souffrent d'un manque de confiance en elles, ou font de « mauvais » choix, de filière ou d'engagement, s'investissent davantage dans l'enseignement que dans la recherche, par exemple ;
- (2) Pour un autre ensemble de recherches, le problème vient de ce que les sociétés font aux hommes et femmes (*niveau sociétal*) : le monde scientifique ne serait que le reflet des logiques sociales plus globales, notamment l'assignation principale des femmes aux activités domestiques et au « *care* », ce qui les « handicape » dans leurs parcours professionnels ;
- (3) Une autre perspective, plutôt minoritaire dans la littérature, consiste à considérer que le problème réside principalement dans le fonctionnement des institutions académiques (*niveau institutionnel*), qui seraient discriminatoires à l'égard des femmes, dont le potentiel de progression est sous-estimé ou dénié. Les performances des femmes et leurs contributions à la connaissance

sont systématiquement sous-évaluées par ceux qui détiennent le pouvoir de recruter, promouvoir, accorder des avantages, etc.

C'est au croisement de ces trois niveaux d'analyse que se sont élaborés les principaux outils conceptuels dont nous disposons aujourd'hui pour l'analyse des carrières scientifiques au féminin : le « plafond (ou paroi) de verre », le « tuyau percé » ou « l'escalator de verre » ; le « biais androcentrique », ou le « *old boys' network* » (le réseau des anciens).

Ces outils sont potentiellement compatibles avec chacun des trois niveaux de diagnostic énumérés précédemment. Par exemple, le concept de « tuyau percé » peut être mobilisé pour expliquer que les femmes soient progressivement éliminées des carrières académiques, soit en raison d'un déficit d'ambition de leur part, soit par des difficultés de « conciliation » de leur métier avec les exigences de la vie familiale et domestique, soit encore à cause d'un déficit de reconnaissance de la part de leur pairs / supérieurs hiérarchiques.



Nicky Le Feuvre

L'ensemble de cet appareillage conceptuel a eu l'avantage immense d'unifier un champ de recherche et de donner une certaine visibilité – scientifique et politique – au problème des carrières (tronquées ou retardées) des femmes académiques et de leur sous-représentativité dans le domaine des sciences... En même temps, sur un plan plus analytique, on peut noter que la plupart des problématiques développées pour rendre compte de l'exclusion des femmes des carrières scientifiques et techniques ont privilégié les niveaux individuel ou sociétal d'analyse.

Ces problématiques sont donc assez conformes aux valeurs dominantes du monde académique, puisqu'elles suggèrent qu'il y a, en quelque sorte, de *bonnes raisons* (objectives et objectivables) à l'absence de recrutement / promotion des femmes ou à la lenteur de leurs carrières. Celles-ci ne sont pas « comme il faut » ou « ne font pas ce qu'il faut » pour satisfaire les critères « objectifs » de l'excellence scientifique académique...

Il faut aussi noter que le caractère unifiant ou « universalisant » de ces outils conceptuels comporte aussi des désavantages : forgés pour expliquer l'exclusion des femmes du monde scientifique, ils sont difficiles à mobiliser pour rendre compte :

- de l'augmentation progressive de la présence des femmes dans les échelons supérieurs des carrières scientifiques ;
- des taux de féminisation très variables dans les différentes filières disciplinaires ou des types de carrière scientifique ;

Domaine disciplinaire	Professeur.e.s (PR)			Maître.esse.s de conférences (MCF)			Écart MCF-PR
	1997 (%)	2013 (%)	Évolution 1997-2013 (%)	1997 (%)	2013 (%)	Évolution 1997-2013 (%)	
Droit, sciences économiques et gestion	13,9	25,5	+11,6	31,6	47,1	15,5	21,6
Lettres et sciences humaines	26,7	35,4	+8,7	44,9	55,6	10,7	20,2
Sciences et techniques	9,1	16,4	7,3	28,4	32,9	4,5	16,5
Santé	9,9	17,5	7,6	48,0	51,2	3,2	33,7
Total	13,7	22,0	8,3	35,5	43,2	7,7	21,2

Tableau 1 : Évolution entre 1997 et 2013 et par grande discipline, des pourcentages de femmes parmi les professeur.e.s et les maître.sse.s de conférences en France.

— de la variabilité potentielle de l’attractivité (relative) des carrières scientifiques pour les femmes, mais aussi pour les hommes.

C’est pour cela que j’insiste sur les difficultés d’utilisation de ces outils analytiques, surtout quand on les confronte aux données empiriques récentes.

FS : *Quelle est justement la situation actuelle des femmes dans les métiers de la recherche en France ?*

NLF : Dans l’enseignement supérieur et la recherche en France, la féminisation avance à un rythme considérable : de + 0,5 % par an depuis le début des années 1980. En 2013, les femmes représentent 22 % des professeur.e.s des universités (PR), contre 8,5 % en 1981 et 43 % des maître.esse.s de conférences (MCF), contre 30 % en 1981 (Bideault et Rossi 2014 : 4). Évidemment, ces moyennes masquent une grande diversité de situations : un « plafond de verre » plus ou moins épais. On remarque aussi qu’une évolution des taux de féminisation du corps des MCF ne se répercute pas automatiquement dans le corps professoral (Tableau 1).

Dans la classe d’âge des 40 à 44 ans, le taux de féminisation globale du professorat universitaire se situe aujourd’hui en France à 25 % toutes disciplines confondues. Toutefois, il dépasse 35 % en Droit et sciences économiques et atteint 40 % en Lettres et sciences humaines (Bideault et Rossi 2014 : 4).

Disciplines	% de femmes MCF	% de femmes PR
Langue et littérature anglaises	65 %	52 %
Sciences de la communication	56 %	32 %
Sciences de gestion	51 %	24 %
Droit privé	53 %	37 %
Neurosciences	50 %	29 %
Gynécologie et obstétrique	40 %	7 %
Biologie cellulaire	60 %	33 %

Tableau 2 : Pour des disciplines voisines, pourcentages de femmes maîtresses de conférences (MCF) et professeures (PR).

Cela suggère que « la » carrière académique n'existe pas vraiment, puisque les expériences des femmes sont manifestement très variables d'un champ disciplinaire à un autre, voire même entre deux champs distincts d'un même domaine disciplinaire. Dans le 2^e Tableau on peut voir quelques cas contrastés au sein de chacun des grands domaines disciplinaires définis par le ministère. Dans le domaine des Lettres et Sciences humaines et sociales, le taux de féminisation des MCF et des professeur·e·s est radicalement différent entre Langue et littérature anglaises et Sciences de la communication ; il en est de même en Droit privé ou en Gestion. En Sciences, on remarque que les femmes sont particulièrement peu nombreuses parmi les professeur·e·s en gynécologie – obstétrique, alors qu'elles représentent 40 % des MCF dans ce domaine.

À la lecture de ces données contrastées, il paraît légitime de s'interroger sur la meilleure manière de rendre compte de ces variations, sans pour autant perdre les éclairages d'une perspective analytique générique.

FS : *Les apports des dernières recherches... bousculeraient donc un peu nos certitudes ?*

NLF : En effet, les dernières recherches nous obligent à nuancer nos conclusions en ce qui concerne, par exemple :

- le « retard systématique » dans les avancées de carrière des femmes ;
- le phénomène de « tuyau percé » qui signifie que les femmes se « raréfient » au fur et à mesure qu'on monte dans la hiérarchie, à chaque étape de la carrière scientifique ;
- les problèmes spécifiques d'articulation des temps de vie (*work-life balance*) dans le monde scientifique et technique ;

FS : *Si vous voulez-bien, concentrons-nous sur la question des retards de carrière. Il est souvent affirmé que, quel que soit le domaine disciplinaire, les femmes deviennent moins souvent PR que leurs homologues masculins, et que celles qui effectuent ce*

Age moyen au recrutement	MCF	PR
Lettres et Sciences humaines et sociales	37 ans	49 ans
Droit et sciences économiques	34 ans	40 ans et 5 mois
Sciences et techniques	32 ans	43 ans
Toutes disciplines confondues	33 ans et 7 mois	44 ans et 11 mois

Tableau 3 : Age moyen, par discipline, d'accès aux postes de maître-esse-s de conférences (MCF) et de professeur-e-s (PR) (MENESR 2014 : xix).

passage le font à un âge plus avancé, sous-entendant des difficultés particulières, soit à accumuler le dossier nécessaire à la promotion (effet maternité ?), soit à faire reconnaître ses compétences (effet discrimination ?).

NLF : Dans le cas français, les données du ministère confirment que : « Toutes disciplines confondues, les femmes recrutées (...) deviennent PR à 47 ans en moyenne, contre 43 ans et 11 mois pour les hommes » (MENESR 2014 : xix). Toutefois, on peut penser que cet écart s'explique *principalement* par le fait que la plupart des femmes qui deviennent PR sont en Lettres ou en Sciences humaines et sociales (où les carrières sont globalement plus tardives), alors que la plupart des hommes qui sont promus PR sont en Sciences (où le passage de MCF à PR est plus précoce) (Tableau 3).

En réalité, si l'on regarde les données précises, dans les domaines disciplinaires où elles sont les mieux représentées parmi les MCF, les carrières féminines ascendantes sont légèrement plus rapides et plus précoces que chez leurs homologues masculins. En moyenne, quel que soit le domaine disciplinaire, les PR nouvellement recruté-e-s comptent environ 12 années et 2 mois d'ancienneté dans le corps des MCF et il n'existe aucune différence entre les hommes et les femmes sur ce point (Bideault et Rossi 2013 : 7).

Toutes ces données mettent donc quelque peu à mal le caractère universel des « retards de carrière » chez les femmes dans le monde académique ; les choses sont manifestement plus nuancées aujourd'hui, en tout cas en France.

FS : *Et ailleurs ?*

NLF : La complexité des expériences des femmes est reflétée dans les derniers résultats de recherche venant d'autres pays. Parfois, des travaux montrent la persistance d'un « biais subtil en faveur des candidatures masculines » pour des postes situés au début de la carrière académique (Moss-Rancusin et al, 2012), alors que d'autres travaux – pourtant basés sur une méthodologie similaire, en psychologie expérimentale, dans le même domaine disciplinaire des sciences dures et dans le même pays,

les USA – démontrent une « nette préférence » pour les femmes lors des procédures de recrutement sur les postes de professeur-e-s en *tenure track* (Williams et Ceci, 2015).

Dans le domaine des SHS, des travaux récents du Centre Max Planck indiquent que – à dossier scientifique comparable – les femmes sociologues en Allemagne ont aujourd’hui *plus* de chances de décrocher un poste stable de professeur-e titulaire que leurs homologues masculins (Lutter et Schröder, 2014), alors que le système académique germanique a traditionnellement été très défavorable aux promotions féminines (Le Feuvre, 2009).

FS : *En guise de conclusion ?*

NLF : Je voudrais terminer cette entrevue avec une invitation à renouveler les perspectives analytiques en vigueur dans le domaine « femmes / genre & sciences ». Il me semble que nous avons tout à gagner d’une rupture conceptuelle avec l’idée – très dominante dans ce champ de recherche jusqu’à aujourd’hui – selon laquelle le devenir des femmes au sein du monde académique peut être expliqué par ce qu’elles *sont* ou par ce qu’elles *font*.

À l’appui de cet appel, je voudrais citer une réjouissante enquête sur les représentations sexuées des sciences, parue récemment dans la revue *Science* (Leslie et al, 2015). Les auteur-e-s de cette enquête montrent une corrélation systématique et significative entre deux variables qui n’ont *a priori* rien à voir avec la capacité des femmes à se conformer aux critères de l’excellence scientifique ou à « concilier » les sphères de vie. En effet, ils montrent que plus les membres d’une discipline (étudiant-e-s avancé-e-s (doctorant-e-s) et membres du corps professoral) sont convaincu-e-s que l’excellence dans leur domaine relève d’un don ou d’une compétence innée... plus le taux de féminisation du corps professoral de la discipline est bas.

De tels résultats nous incitent à interroger sous un nouveau jour l’influence réelle des pratiques objectives des femmes et des institutions académiques sur les carrières scientifiques au féminin. De surcroît, ils ont l’avantage de nous permettre d’expliquer pourquoi les femmes réussissent des percées assez spectaculaires dans certains domaines des sciences dites « dures » (y compris expérimentales ou fondamentales) et pourquoi elles sont encore peu présentes au pinacle de certaines disciplines des Lettres ou SHS, pourtant très féminisées chez les MCF.

Pour conclure, je voudrais insister sur quelques-uns des défis qui sont posés à la recherche contemporaine sur les carrières scientifiques au féminin, qui doit dorénavant :

- rendre compte de la diversité des taux de féminisation des carrières scientifiques : par domaine disciplinaire, par contexte sociétal, par secteur d’activité ;
- admettre que les mécanismes d’exclusion des femmes identifiés dans les périodes antérieures et/ou des contextes spécifiques sont susceptibles d’évoluer dans le temps (et/ou de varier dans l’espace) ;

- reconnaître que les politiques de promotion des femmes dans les sciences ont eu des effets sur les croyances et les pratiques, même si ces effets sont ambivalents ;
- opérer une ouverture à l'analyse de facteurs déterminants des parcours professionnels qui ne relèvent pas exclusivement des pratiques (ou des croyances) des femmes elles-mêmes ou de leur entourage immédiat.

Merci beaucoup, Florence, de m'avoir donné la possibilité de m'exprimer là-dessus.

Quelques références bibliographiques

Bideault, M. et Pasquin, R. (2014) *Les personnels enseignants de l'enseignement supérieur de l'année universitaire 2012-2013*, Paris : Ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche.

Bideault, M. et Pasquin, R. (2013) *Les personnels enseignants de l'enseignement supérieur sous tutelle du MESR, 2011-2012*, Paris : Note d'information MESR-DGESIP-DGRI.

Caprile, M., Meulders, D., O'Dorchai, S., et Vallès, N. (éds.) (2011) *Beyond the Leaky Pipeline – Challenges for Research on Gender and Science*. Bruxelles : Éditions du DULBEA, n° spécial des Cahiers économiques de Bruxelles, 54 (2/3).

Commission européenne (2015) *SHE Figures 2015. Gender in Research and Innovation : Statistics and Indicators*, Bruxelles : Directorate-General for Research and Innovation. https://ec.europa.eu/research/swafs/pdf/pub_gender_equality/she_figures_2015-leaflet-web.pdf

Glass, J.L., Sassier, S., Levitte, Y. et Micheltore, K.M. (2013) « What's So Special About STEM? A Comparaison of Women's Retention in STEM and Professional Occupations. » *Social Forces* 92(2):723–56.

Le Feuvre, N. (2015) *Contextualizing Women's Academic Careers in Cross-National Perspective*, GARCIA working papers n° 3, University of Trento. ISBN 978-88-8443-610-8

Le Feuvre, N. (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 : 419–427.

Le Feuvre, N. (2010) « Les carrières universitaires à l'épreuve du genre : éléments de conclusion », in F. Fassa & S. Kradolfer (dir.) *Le plafond de fer à l'université : Femmes et carrières*, Genève, Seismo : 225–242.

Le Feuvre, Nicky (2009) « Exploring Women's Academic Careers in Cross-National Perspective : Lessons for Equal Opportunity Policies », *Equal Opportunities International* 28(1):9–23.

Leslie, S.-J., Cimpian, A., Meyer, M., et Freeland, E. (2015) « Expectations of brilliance underlie gender distributions across academic disciplines », *Science* 347(6219):262–265.

Lutter, M., et Schröder, M. (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.

MENESR – Ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche (2014) *Origine des enseignants chercheurs recrutés lors de la campagne 2013. Session synchronisée*, Paris : MENESR DGRH A1-1.

Moss-Racusin, C.A., Dovidio, J.F., Brescoll, V.L., Graham, M.J., et Handelsman, J. (2012) « Science faculty's subtle gender biases favor male students », *PNAS – Proceedings of the National Academy of Sciences of the USA*, édition électronique du 17 septembre : <http://www.pnas.org/content/early/2012/09/14/1211286109>

Williams, W. M. et Ceci, S. J. (2015) « National hiring experiments reveal 2:1 faculty preference for women on STEM tenure track », *PNAS – Proceedings of the National Academy of Sciences of the USA*, 121(17):5360–5365.