



Lettre de l'Observatoire des métiers académiques de la science politique

N°7, septembre 2011

Par Camille Froidevaux-Metterie
Professeure à l'Université de Reims Champagne-Ardenne

La féminisation en dégradé de la science politique : pour en finir avec la prétendue incompatibilité des vies maternelle et professionnelle

En 2011, 52,5 % des qualifiés par la section 04 du CNU étaient des femmes, alors même qu'elles ne représentaient que 40 % des candidats, soit un taux de qualification de 20 points supérieur à celui des hommes (51,5 % contre 31,4 %) ¹. Sur la période 2004-2011, ces derniers ont certes été plus nombreux que les femmes à être qualifiés (52,5 %) mais celles-ci ont obtenu un taux moyen de réussite plus élevé (43,3 % contre 32 %) ². Ce succès est également repérable au niveau des primo-recrutements : en 2010, 57 % des nouveaux maîtres de conférences étaient des femmes ³. Quant à l'accès au grade de professeur... les résultats du dernier concours d'agrégation ont fait l'effet d'un petit séisme, 6 des 8 lauréats s'avérant être... des lauréates. N'ayant été que 18 à concourir sur 50 candidats, les femmes affichaient un taux de réussite de 36 % contre 6 % pour les hommes ⁴. Réjouissantes au prime abord, ces données ne doivent pas faire oublier que,

¹ Olivier Nay, *Rapport annuel d'activité, section 04 du CNU*, session 2011, p. 28. Cet écart significatif ne constituait, par ailleurs, pas une nouveauté puisque qu'il avait été déjà observé en 2004, 2005, 2008 et 2010. Ce rapport est disponible sur le site de l'AFSP.

² Ibid., p. 31.

³ « Les chiffres de la féminisation des corps de l'enseignement supérieur en science politique », données fournies par le site de l'AFSP. La proportion de recrutées varie très fortement d'une année à l'autre, de 86 % en 2004 à 0 % en 2001, en passant par 62 % en 2000 et 25 % en 2008.

⁴ Nous devons ces chiffres à la vigilance statistique de Thomas Le Bianic qui précisait, dans un message publié sur la liste ANCMSP le 30 mai 2011, que les femmes bénéficiaient d'un « rapport de chance » 10 fois supérieur à celui des hommes (« la situation où la femme est reçue au concours et que l'homme ne l'est pas a dix fois plus de chances de survenir que la situation inverse »). Rappelant que, lors des 4 dernières sessions du concours, le taux de réussite des femmes était de 20 % contre 14 % pour les hommes, l'auteur en conclut

dans notre discipline, 60 % des maîtres de conférence sont des hommes, tout comme 77 % des professeurs (85 % avant 2011...). Du point de vue de sa féminisation, la science politique ne se distingue guère des autres sciences ; au niveau national, toutes disciplines confondues, le corps des maîtres de conférences est féminin à hauteur de 41,2 %, celui des professeurs plafonnant à 19,1 %¹. La situation française est par ailleurs à peine meilleure que celle de pays voisins comme la Grande-Bretagne et l'Allemagne où la proportion de professeures au sein de la science politique ne dépasse pas 11 % [Marsh, 2005 ; Beaufays, Kraiss, 2005]. Pour ce qui concerne la section 40 du CNRS, nous disposons d'un « indice de parité » qui évalue le ratio femmes/hommes aux différents échelons de l'institution : il est de 0,42 pour les directeur.rice.s de recherche (57 hommes, 24 femmes) et de 0,90 pour les chargé.e.s de recherche (67 hommes, 60 femmes)². La Fondation nationale des sciences politiques compte quant à elle 61 chercheurs pour 39 chercheuses³. Moins tranchée que dans l'université, la situation dans le monde de la recherche ne relativise qu'à peine le constat d'une sous-féminisation de la discipline.

Ce phénomène s'avère par ailleurs de plus en plus frappant à mesure que l'on s'élève dans l'échelle des grades et des statuts. Les jeunes filles sont majoritaires parmi les étudiants de licence, représentant près de 73 % des effectifs en Lettres et Sciences Humaines et 56 % en droit⁴. Au niveau doctoral, elles cèdent la place aux hommes qui comptent pour 58,5 % des inscrits en thèse de science politique (données 1998-2008) [Buton, Mariot, Lebaron, 2011]. La tendance se confirme aux premiers échelons professionnels, notamment dans l'enseignement où 40 % des MCF sont des femmes (quand elles représentent tout de même 47,5 % des CR). Elle devient choquante dans les strates supérieures puisque l'on comptabilise 23 % de professeures et 30 % de directrices de recherche. Cette féminisation en dégradé renvoie au fameux « effet ciseaux » qui voit les proportions respectives d'hommes et de femmes dans les cursus académiques s'inverser et les courbes se croiser. De ce point de vue, il faut bien reconnaître que le mouvement d'ensemble est orienté dans le bon sens : si, en 1992, les garçons passaient devant les filles en fin de premier cycle universitaire, en 2001, c'était au niveau du doctorat que le masculin l'emporte [Latour, Le Feuvre, 2006]. A partir de là, les courbes s'éloignent l'une de l'autre à grande allure : c'est bien au niveau du passage au professorat que se situe le « véritable plafond de verre »⁵. Ce qu'il s'agit donc de comprendre, ce sont les raisons de la disparition des femmes au fil de la progression hiérarchique dans la carrière académique.

que « dans l'ensemble, la procédure de recrutement par l'agrégation ne semble donc pas pénaliser les femmes, en tout cas au moment du concours, et ce serait même plutôt l'inverse... ». Faut-il rappeler que ces privilégiées sont au nombre extravagant de 17 parmi les 73 agrégé.e.s depuis 1991 (les 6 de 2011 étant comptabilisées) ? Et faut-il préciser qu'avant cette date, une seule femme avait été reçue au concours (Armelle Lebras-Chopard, en 1986) ?

¹ *L'état de l'enseignement supérieur et de la recherche en France*, n°3, déc. 2009. <http://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid50603/l-etat-de-l-enseignement-superieur-et-de-la-recherche-n-3-decembre-2009.html>

² *La parité dans les métiers du CNRS. 2008-2009, Rapport de la Mission pour la place des femmes au CNRS*, novembre 2010.

³ Yves Déloye & Nonna Mayer, « French Political Science at a Turning Point », *French Politics*, 6, 2008, p. 284.

⁴ Ministère de l'Éducation nationale, « Repères et références statistiques, 2010 », *Chiffres Clés 2010, l'égalité entre les femmes et les hommes*, p. 31. Nous ne disposons pas de données par discipline.

⁵ Emmanuelle Latour, Nicky Le Feuvre, « Les carrières universitaires françaises à l'épreuve du genre », in E. Ollagnier, C. Solar, *Parcours de femmes à l'université. Perspectives internationales*, Paris, L'Harmattan, 2006, p. 160.

Il n'y a là rien de spécifique à la science politique, ni même à la recherche et à l'enseignement [Fave-Bonnet, 1999 ; Cacouault-Bitaud, Gardey, 2005], c'est tout simplement le fait majeur caractérisant la situation des femmes dans le monde du travail [Laufer et al., 2003 ; Marry, 2004]. La « minoration croissante » des femmes a cependant quelque chose de particulièrement scandaleux dans un milieu fondé sur le principe méritocratique et l'impartialité de l'évaluation. Là réside le paradoxe de la situation : les femmes sont faiblement représentées aux échelons supérieurs de l'Université et du CNRS alors même que ces institutions prétendent, et revendiquent même, ne valoriser « que » l'excellence... Les enseignantes-chercheuses seraient-elles moins douées et moins performantes que leurs homologues masculins ? Non, les raisons sont évidemment d'une autre nature ; elles relèvent pour l'essentiel, en l'état actuel des travaux sur cette question [Marry, 2009], de deux types de causalité. Sur le versant psycho-social, la confrontation à un environnement professionnel inamical voire hostile sous-tendrait chez les femmes des postures de retrait et d'autoexclusion. Sur le versant socio-institutionnel, la sélection obéirait à des critères favorisant implicitement les hommes, révélant la prégnance d'un idéal-type androcentré de la réussite académique. Dans les deux cas, tout semble dépendre de la représentation que se font les acteurs concernés, candidat.e.s ou décisionnaires, de ce que doit être un.e professeur.e d'université ou un.e directeur.rice de recherche. Or, cette représentation apparaît largement façonnée par une appréhension duale du monde social et de l'existence de chacun.e : la carrière se conçoit au regard d'une certaine articulation entre les pôles privé et public, articulation qui continue d'assigner aux femmes l'essentiel des tâches et des contraintes associées à une éventuelle vie familiale. Qu'il s'agisse de réticences personnelles ou d'obstacles institutionnels, c'est toujours parce qu'elles sont ramenées à leur statut domestique que les femmes se privent ou se voient privées de l'accès aux échelons supérieurs du microcosme académique.

Cet argument récurrent nous semble devoir être interrogé au regard de ce phénomène de fond que représente l'évanouissement de la frontière entre sphère privée et sphère publique dans nos sociétés occidentales. Les revendications des féministes de la seconde vague ont abouti à ce que, effectivement, le privé devienne politique ; elles ont accompagné le mouvement d'émancipation qui a vu les femmes non seulement s'approprier la maîtrise de leur destin biologique mais aussi investir le monde socio-professionnel, à tous les niveaux et dans tous les domaines. Mais, et c'est le point important à souligner tant il signale une situation inédite, tout en s'affirmant massivement sur le marché du travail, les femmes ont continué d'assumer les obligations inhérentes à leur vie familiale ; ce-faisant, elles sont devenues des individus indissolublement publics et privés¹. L'enjeu majeur des années en venir réside selon nous dans la nécessité de comprendre cette nouvelle condition, car celle-ci fait signe vers une recomposition profonde des ordres de l'existence sociale : à la bipartition traditionnelle domestique-politique a succédé un système tripolaire articulant trois ordres non pas séparés mais imbriqués : le public-politique, le privé-social et l'intime. Ce n'est pas le lieu de développer

¹ Nous nous permettons sur ce point de renvoyer à notre article : Camille Froidevaux-Metterie, « Naissance de la femme contemporaine », *Le Débat*, n° 57, novembre-décembre 2009.

ici ce que ce nouveau schéma implique en terme de déssexualisation des rôles sociaux¹, contentons-nous d'indiquer qu'il constitue la toile de fond de ce que nous considérons comme une véritable mutation affectant le statut des femmes.

La question du plafond de verre dans la recherche et l'enseignement nous donne l'occasion d'en éclairer les ressorts en révélant la dimension duale - et non divisée - de l'existence des femmes. Nous verrons ainsi que les enquêtes sociologiques qui ont cherché à mettre en évidence un lien de causalité entre maternité et moindre productivité scientifique débouchent sur un constat unanime : dans le monde académique, faire des enfants n'est en aucun cas synonyme de stagnation ou de relégation. Contre les interprétations de sens commun qui enferment les femmes dans leur « nature » procréatrice, nous souhaiterions montrer que les vies maternelle et professionnelle sont en réalité compatibles. Il faut pour cela démonter un certain nombre de préjugés, ceux que les femmes elles-mêmes tendent à intérioriser comme ceux qui sont véhiculés et reproduits par les responsables des recrutements et des promotions académiques, lesquels sont, nous le savons, très majoritairement des hommes.

Un enfant ou un avancement ? Faux dilemme !

Une première interprétation du phénomène de la sous-féminisation de la science en renvoie la responsabilité aux intéressées elles-mêmes : c'est par choix que les femmes désinvestiraient leur carrière professionnelle. Conscientes des sacrifices que l'accès aux grades supérieurs impliquent pour elles et soucieuses de pouvoir s'engager, le moment venu, dans une vie familiale anticipée comme chronophage, les femmes renonceraient volontairement à briguer les positions hiérarchiques valorisées. Il y en aurait en somme intériorisation de l'incompatibilité postulée entre les exigences de la vie privée et celles d'une carrière au sommet de la pyramide académique ; pour le dire simplement, faire des enfants ou écrire des livres, il faudrait choisir ! Si l'implication peut être considérée comme la qualité la plus valorisée au sein du monde de la recherche (et de tout monde professionnel d'ailleurs), alors le constat est sans appel : les femmes ne peuvent la posséder à des degrés aussi intenses que les hommes car elles sont d'emblée « considérées comme impliquées dans une autre sphère, celle de la production d'enfants et de la gestion des rapports conjugaux »². Toute enseignante-chercheuse est donc toujours potentiellement une mère, alors même que la question de la paternité potentielle des enseignants-chercheurs n'est tout bonnement jamais évoquée. Ce que cela implique, et c'est là que le raisonnement s'enferme dans les préjugés sexistes, c'est que la maternité est synonyme d'une moindre disponibilité temporelle et d'un moindre engagement professionnel. Mobilisées par l'éducation de leurs enfants, les femmes auraient moins de temps à consacrer à leurs activités d'enseignement et, surtout, de recherche. Le volume de leurs travaux en pâtirait, leurs dossiers seraient moins

¹ Nous développons cette ligne argumentaire dans un texte présenté au colloque sur *Les identités de genre en politique* (Dijon, 23-24 juin 2011) : Camille Froidevaux-Metterie, « Les femmes politiques ou la disparition du partage public-privé », à paraître.

² Farinaz Fassa, « Le plafond de l'université. Quand le verre se fait fer », in F. Fassa, S. Kradolfer (dir.), *Le plafond de fer dans l'université. Femmes et carrières*, Genève, Seismo, 2010, p. 16.

conséquents que ceux de leurs collègues masculins, leurs candidatures apparaîtraient objectivement moins attractives, elles hésiteraient davantage de ce fait à briguer une promotion, elles seraient donc « logiquement » moins nombreuses à obtenir un recrutement ou un avancement...

Il faut bien en convenir, la principale des attentes auquel se soumet un.e enseignant.e-chercheur.e, c'est celle de la production scientifique : « produire », c'est pouvoir présenter une liste de publications dense et conséquente, une liste où les titres se succèdent sans discontinuer et dont la nature va croissante (un livre « pèse » évidemment plus lourd qu'un article). Pour souscrire à cet impératif, tout enseignant.e-chercheur.e doit se donner du temps, le temps de la recherche, celui qui vient se loger dans les interstices laissés, d'une part, par les exigences de l'enseignement et les charges administratives afférentes et, d'autre part, par les éventuelles contraintes de la vie privée. Dans cette course aux résultats, chacun.e se trouve ainsi soumis.e à une demande implicite de « disponibilité à la productivité »¹ : pas question de refuser de participer à une manifestation scientifique, encore moins de décliner une proposition de publication... Face à ce quasi diktat, les enseignantes-chercheuses doivent faire « comme si » rien, dans leur vie, ne les empêchait jamais de répondre présentes. Voilà comment, dans le monde de la recherche et de l'enseignement, tout se passe « comme si » les femmes ne faisaient pas d'enfant, on n'en parle tout simplement pas : « être une mère dans la vie académique est une expérience principalement silencieuse »².

Si on en parle, c'est alors pour rappeler les obstacles qu'annonce pour une jeune enseignante-chercheuse le choix de la maternité. Premier adage, avoir un bébé pendant ses années de thèse, c'est signer son arrêt de mort doctoral. Une enquête menée à l'Université de Genève a montré que parmi les 176 étudiant.e.s inscrit.e.s en thèse au sein de la faculté de psychologie et des sciences de l'éducation, aucune femme ayant des enfants âgés de moins de 5 ans n'avait obtenu son doctorat³. Et les exemples ne manquent pas qui viennent corroborer le constat, chacune ayant dans son entourage connu le cas de la thèse avortée pour cause d'enfantement. Deuxième constat, devenir mère dans les années qui précèdent et/ou suivent le recrutement obère tout autant les chances de recrutement que de promotion. Quelle enseignante-chercheuse n'a pas connu l'angoisse des « trous » dans sa liste de publications, des « trous » imputables à la naissance d'un enfant et malheureusement inexplicables dans la froide formalité d'un curriculum vitæ...⁴ Dans certaines disciplines, comme la biologie, la chose est acquise : une année = une publication *ou* un enfant, la maternité étant ainsi prise en considération lors des procédures de recrutement des maîtres.se.s de conférence⁵. Mais ce

¹ L'expression est de Margarita Sanchez-Mazas et Annalisa Casini, « Femmes et plafond de verre académique : la disponibilité temporelle en question », in F. Fassa, S. Kradolfer (dir.), *op. cit.*, p. 69.

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

³ Edmée Ollagnier, « La conciliation comme catalyseur des conditions de travail à l'Université : l'exemple de Genève », in F. Fassa, S. Kradolfer (dir.), *op. cit.*, p. 114.

⁴ C'est ainsi que l'auteure de ces lignes s'est sentie obligée de préciser dans son CV les années de naissance de ses enfants, après avoir subi, lors d'une audition devant une commission de spécialistes, des questionnements peu bienveillants sur ces « étranges » ruptures de continuité temporelle dans la liste de ses publications...

⁵ Frédérique Pigeyre, Annick Valette, « Les carrières des femmes à l'université. Les palmes de verre du cocotier », *Revue française de gestion*, n°151, 2004/4, p. 185.

raisonnement est loin de prévaloir dans les sciences humaines et sociales, moins sensibles peut-être à la dimension « biologique » de l'existence... Voilà comment se pose le problème du caractère supposément inconciliable du temps professionnel et du temps familial, une incompatibilité que les femmes anticiperaient pour finalement faire le choix de renoncer à l'une ou à l'autre de ces perspectives. Car la problématique du renoncement ou du sacrifice vaut autant pour les femmes qui ont des enfants et s'abstiennent de briguer des fonctions éminentes que pour celles qui font un « choix de non-parentalité » pour se donner les moyens de prétendre à ces mêmes fonctions¹.

C'est ainsi qu'en arguant de la difficulté a priori de concilier vie académique et vie privée, on suppose que les femmes abandonneraient volontairement les postes de statut supérieur aux hommes, qu'elles renonceraient sciemment à leurs ambitions, qu'elles s'auto-exclueraient des positions les plus valorisées au sein du monde de l'enseignement et de la recherche [Bart, Ollagnier, 2006]. Alors quoi ? Si tant de jeunes femmes font le choix de se lancer dans le long et difficile parcours de la thèse, si elles sont de plus en plus nombreuses à postuler et à obtenir leur nomination comme maîtresses de conférence ou chargées de recherche, ce serait pour s'arrêter là ? Comme si, soudain, elles se voyaient rappeler à leur « nature » procréatrice et acceptaient de se soumettre au modèle traditionnel de l'enfermement domestique ? Cette interprétation est bien commode, elle permet notamment aux personnes directement impliquées dans la sélection des candidat.e.s aux grades de directeur.ice de recherche ou de professeur.e de se dédouaner de toute responsabilité relative à la sous-féminisation de ces fonctions. Or il s'avère que ce lien établi entre maternité et posture de retrait est rien moins qu'évident, l'éventuelle moindre consistance des dossiers féminins n'étant pas directement liée à la maternité. Une enquête par récits de vie menée par des sociologues américains a montré qu'il n'existait pas de relation avérée entre les moments de creux des publications et des événements familiaux comme la naissance d'un enfant [Zuckerman et al., 1991]. Quand elle est vérifiée, cette relation s'avère... positive, ainsi que l'a souligné une étude allemande révélant que les pères de famille publiaient davantage que leurs collègues sans enfants et que les femmes manifestaient une productivité égale, qu'elles soient mères ou pas². Pour revenir au contexte français, soulignons qu'au terme de son enquête menée auprès de chercheurs en sciences de la vie, Catherine Marry a pu conclure que « les liens entre famille et réussite dans une carrière [semblaient] assez distendus ». Au sein de son échantillon, toutes les femmes ayant mené une carrière brillante et linéaire étaient mères de famille alors même que celles qui composaient le groupe des « parcours amers » (restées CR1) étaient souvent sans enfants³. Considérant maintenant l'ensemble des disciplines universitaires, il faut y insister, avec Emmanuelle Latour et Nicky Le Feuvre, « autant chez les hommes que chez les femmes, les titulaires de postes de professeurs

¹ Margarita Sanchez-Mazas et Annalisa Casini, art. cit., p. 71.

² Catherine Marry, « Pour en finir avec le plafond de verre: enquête sur les promotions CR-DR dans une section des sciences de la vie du CNRS », in Les femmes à l'université : rapports de pouvoir et discriminations, Actes de la journée ANEF-EFFIGIES, 2009, p. 78. A propos de Michael Bochow, Hans Joas, *Wissenschaft une Karriere, Der berufliche Verbleib der akademischen Mittelbaus*, Frankfurt am Main, Campus, 1987. Le constat de la productivité égale a été corroboré par une enquête suisse, cf. R. J. Leemann, S. Boes, S. Da Rin, « La perte plus que proportionnelle des femmes dans les parcours académiques. Quelques résultats quant aux caractéristiques sociales du champ scientifique et à ses processus genrés d'exclusion », in F. Fassa, S. Kradofer (dir.), *op. cit.*, p. 144.

³ *Ibid.*, p. 151.

sont plus souvent mères ou pères de famille (...) que ne le sont leurs homologues MCF », les professeures étant moins nombreuses que toutes les autres catégories à n'avoir pas d'enfant (12,5 %)¹. Rendre compte du moindre succès professionnel des enseignantes-chercheuses par l'argument de la maternité paraît pour le moins hasardeux ; d'une part, parce que celles qui parviennent aux échelons supérieurs de la profession n'en sont pas moins souvent des mères, d'autre part, et c'est le plus important, parce que le prétendu lien entre moindre productivité scientifique et charges maternelles est tout simplement fantasmatique. Il faut donc en finir avec la pseudo-certitude selon laquelle les enfants empêcheraient les femmes de réussir, il faut convaincre les jeunes enseignantes-chercheuses de ce que leurs carrières ne dépendent pas de leurs choix familiaux, il faut les libérer de ce faux dilemme : un enfant ou un poste.

Car le poids des doutes et des atermoiements ne pèse pas seulement sur la carrière et sa progression, il est aussi lourd du point de vue personnel et affectif. Catherine Marry et Irène Jonas ont pu rendre compte de cette « souffrance inattendue » que représente la « maternité tardive »². Les chercheuses en biologie qu'elles ont interrogées ont été nombreuses à évoquer les difficultés liées au report du projet maternel. Elles témoignent de l'omniprésence de « l'enfant dans la tête », cette obsession qui travaille celles qui ont longtemps repoussé la décision et qui se trouvent confrontées à des problèmes de fécondité : « la difficulté à procréer, le recours à des FIV, l'adoption, la non-venue d'enfant, ponctuent de façon notoire leurs récits de vie, et l'enfant, même absent, les mobilise »³. Les femmes se trouvent ainsi écartelées entre deux idéaux, entre « deux passions », entre deux « désirs contradictoires » : la figure du chercheur totalement dévoué à son objet (nous y reviendrons) et la figure de la mère épanouie. Sur le plan subjectif, et pour peu que l'on s'intéresse au ressenti de ces femmes, les chercheuses vivent un vrai conflit intérieur fondé sur une « double dévotion », dévotion au travail de création de la recherche et dévotion au travail de création de l'enfantement. Là réside sans doute la racine du phénomène de retrait qui voit les femmes hésiter davantage que les hommes à se lancer dans la course à la promotion. C'est que celle-ci implique trop souvent des perspectives peu encourageantes qui n'ont rien à voir avec les compétences attendues ou les épreuves exigées, mais beaucoup à voir en revanche avec la projection de chacune dans un avenir potentiellement familial. En 2006, une enquête sur les carrières des femmes dans l'enseignement supérieur et la recherche a mis en lumière « le résultat négatif de la balance entre coûts et rétributions occasionnés par le passage au professorat », les coûts renvoyant principalement aux charges domestiques et au problème de la mobilité⁴.

La chose est particulièrement avérée en science politique, l'accès au grade de professeur dépendant d'un concours qui repousse au jour des résultats la connaissance

¹ Emmanuelle Latour, Nicky Le Feuvre, art. cit., p. 177.

² Catherine Marry, Irène Jonas, « Chercheuses entre deux passions. L'exemple des biologistes », *Travail, genre et sociétés*, n°14, 2005, p. 83.

³ *Ibid.*, p. 84.

⁴ M. Carrere, S. Louvel, V. Mangematin, C. Marry, C. Musselin, F. Pigeyre, M. Sabatier, A. Valette, *Entre discrimination et auto-censure : les carrières des femmes dans l'enseignement supérieur et la recherche*, Contrat INRA/MNERT, rapport avril 2006. L'enquête portait sur 3 disciplines - l'histoire, la gestion et la biologie - et a été menée auprès de 6 départements (Paris/province pour chaque discipline).

de sa nouvelle affectation (fonction d'une liste de postes demeurée secrète jusqu'au dernier moment et d'un rang de classement qui fait dépendre son propre choix de celui de ses camarades de promotion...). Quand on ajoute à cela le fait que les épreuves s'échelonnent sur une année académique et qu'elles exigent un lourd travail de préparation (aux 3 leçons de 8 heures, combien de leçons « blanches » et d'entraînements au plan faut-il ajouter pour rendre compte de ce marathon interminable ?), on comprend aisément que les femmes y réfléchissent à deux fois avant d'ajouter cette charge à leurs journées d'enseignantes-chercheuses et, souvent, de mères. A propos de l'agrégation de gestion, très proche dans son déroulement de celle de science politique, un membre de jury déclare sans détours : « C'est un concours de mecs. C'est un concours qu'on passe jeune. (...) Vous avez une femme sur deux qui fait un enfant entre le moment où elle est maîtresse de conférences et le moment où elle passe le concours de l'agrégation et ça se joue sur deux à trois ans. Elles sont encore fatiguées parce qu'elles se sont tapées la grande course pour être maîtresse de conférences, la grande course pour la maternité... »¹. Il faut croire cependant que les femmes tiennent le coup et ne renoncent pas, si l'on en juge par le fait que les 6 lauréates de la dernière agrégation de science politique étaient toutes mères (ou sur le point de le devenir). Essayons donc de nous défaire de ce préjugé qui associe maternité et désengagement académique et, tout en continuant à exiger des aménagements de la vie professionnelle favorables à la conciliation travail/famille [Méda, Périvier, 2007], encourageons les jeunes femmes à assumer de front toutes leurs aspirations.

Cela ne nous dispense évidemment pas de chercher à comprendre pourquoi les femmes demeurent moins nombreuses que les hommes à se lancer dans des procédures de recrutement et de promotion, et moins nombreuses surtout à obtenir les postes auxquelles elles prétendent. C'est en se tournant du côté de l'institution que l'on peut repérer les mécanismes qui nuisent aux enseignantes-chercheuses, des mécanismes qui ont peu à voir avec leur potentialité maternelle et tout à voir avec les préjugés et les habitudes d'un monde séculièrement masculin.

A la recherche de la chercheuse

En ce qui concerne les rouages institutionnels de la sélection et les valeurs qui les sous-tendent, il faut partir d'un premier constat : les commissions, comités et jurys en charge du recrutement et de la promotion des enseignant.e.s-chercheur.e.s sont majoritairement composés d'hommes. Si la section 04 du CNU a pu se targuer d'atteindre la parité en 2010², elle constitue une quasi exception au sein des instances de la science politique³. La proportion de femmes au sein des jurys d'agrégation entre 1991 et 2011 atteint ainsi péniblement 12 % (10 femmes sur un total de 84 membres pour les 12 jurys

¹ *Ibid.*, p. 108.

² Rapport annuel 2010, *op. cit.* Précisons toutefois que la parité était largement imputable aux 2/3 de femmes représentant le corps des MCF contre 1/3 pour les professeur.e.s., et ajoutons qu'en raison de départs majoritairement féminins, la féminisation a été ramenée à 37,5 % en 2011.

³ Notons toutefois que l'AECSA atteint elle aussi la parité et que le Conseil d'administration de l'AFSP s'est notablement féminisé ces dernières années pour atteindre une proportion de 37,5 % de femmes en son sein.

de la période), la première femme n'apparaissant qu'en 1999 ! Il faudrait pouvoir disposer de statistiques genrées concernant la composition des commissions de spécialistes ; si on peut postuler que les femmes y sont un peu mieux représentées du simple fait du partage égal en leur sein entre le corps des professeur.e.s et celui des maître.sse.s de conférences qui est, rappelons-le, féminin à hauteur de 40 %, il suffit d'en avoir fait l'expérience pour l'affirmer : les femmes ne sont pas évaluées par leurs pairs, mais bien par leurs pères (et leurs frères)... Une fois ce constat posé, tout le problème réside dans la difficulté qu'il y a à établir un lien de causalité entre surmasculinisation des instances de recrutement et pénalisation des femmes ; ainsi que l'observent ceux qui s'y sont essayés, « le diable est souvent dans les détails en matière de discrimination et les pratiques en portent rarement la trace explicite »¹. Nous disposons cependant de suffisamment d'enquêtes et d'analyses pour affirmer que les procédures d'évaluation souffrent d'un biais androcentré se traduisant par une propension manifeste à recruter ou à promouvoir les hommes bien davantage que les femmes.

On peut s'efforcer de cerner le phénomène sur la base de l'observation des valeurs et des pratiques en vigueur dans le monde académique. Premier constat, sur un plan normatif, la prégnance de règles d'évaluation circonscrivant un profil idéal de candidat assez manifestement masculin. Communément, en effet, le métier d'enseignant-chercheur est appréhendé au travers du prisme wébérien de la « vocation » : dévouement à la science, investissement temporel, sacrifices personnels. Une enquête menée auprès d'universitaires allemand.e.s a mis en évidence l'importance de l'ill^usi^o du champ académique qui érige la science en véritable mode de vie : se construire un habitus de scientifique ne signifie ainsi « rien d'autre que de suivre une évolution donnant à voir que la personne est totalement habitée par l'activité scientifique », les individus dotés d'ambition se distinguant « par leur disposition à mettre leur existence "au service de la cause" »². Disponibilité, mobilité et implication, telles sont les qualités attendues des candidats aux fonctions de recherche et d'enseignement. Curieusement, si elles sont d'emblée attribuées aux hommes qui postulent, ces qualités paraissent toujours susceptibles d'être questionnées quand il s'agit d'une candidature féminine. Après avoir analysé une trentaine de rapports des commissions de nomination des professeur.e.s à l'Université de Lausanne, Carine Carvalho a ainsi pu remarquer que la disponibilité et le potentiel d'implication étaient des critères mobilisés dans les seuls cas de dossiers féminins et, le plus souvent, sur la base de simples projections : « la commission a *spéculé* sur l'engagement [que la candidate] montrerait pour notre [Faculté] ainsi que son intérêt véritable à venir à Lausanne, à y rester et à s'y investir totalement »³. Les préjugés quant aux capacités d'implication des femmes se jouent par ailleurs sur fond d'une réévaluation de type managérial des critères de la vie académique. L'injonction à l'excellence et la centralité de l'évaluation quantitative des dossiers fait que tout enseignant.e-chercheur.e doit accepter de se soumettre aux lois de la flexibilité et de la

¹ Coll., *Entre discrimination et auto-censure : les carrières des femmes dans l'enseignement supérieur et la recherche*, op. cit., p. 87.

² Sandra Beaufays, Beate Kraus, « Femmes dans les carrières scientifiques en Allemagne. Les mécanismes cachés du pouvoir », *Travail, genre et sociétés*, n°14, « Science, recherche et genre », 2005, p. 59-60.

³ Carine Carvalho, « Nomination des professeur.e.s à l'Université de Lausanne et perception des (in)égalités », in F. Fassa, S. Kradolfer (dir.), op. cit., p.157. C'est l'auteure qui souligne.

compétition. C'est ce que Catherine Marry appelle la « prime aux météores »¹ : maintenir un rythme élevé et, surtout, ininterrompu de publications afin d'être en mesure d'en présenter une liste toujours plus longue, tel est l'impératif auquel doit souscrire celui ou celle qui entend correspondre au modèle de l'enseignant-chercheur « performant » et « prometteur ». Pour Frédérique Pigeyre et Annick Valette, « les normes dominantes reflètent ainsi les traditions des sciences de la nature : l'excellence scientifique est celle du héros solitaire très éloigné des pratiques quotidiennes (modèle de l'Olympe) »². La représentation dominante du chercheur est celle d'un individu dégagé de toute contrainte familiale, susceptible de se consacrer exclusivement à sa carrière ; quant à la figure de la chercheuse, elle n'est tout simplement pas reconnue, elle ne se représente pas, elle n'existe pas...

Deuxième observation, relative cette fois-ci aux pratiques en vigueur dans le milieu académique, la division inégalitaire du travail au sein des organismes de recherche et des départements universitaires : les femmes se verraient confier, plus souvent que les hommes, des tâches « invisibles » et chronophages (tutorat, gestion, recherche de financement, partenariat et collaboration interdisciplinaire). En parodiant l'effet Matthieu décrit en 1968 par Robert Merton (soit un effet de sur-reconnaissance des scientifiques ayant déjà atteint le sommet de leur carrière³), Margaret W. Rossiter a qualifié d'effet Matilda le phénomène du travail invisible des « collaboratrices » en science⁴. D'un côté, celui des hommes, on ne prête qu'aux riches, de l'autre, celui des femmes, on prend aux pauvres le peu qu'ils ont : accaparées par des fonctions peu valorisées, les enseignantes-chercheuses se trouveraient privées du temps nécessaire pour mener à bien leurs propres recherches. Le moindre accès des femmes au grade de professeur s'expliquerait ainsi par les difficultés rencontrées dans la finalisation d'une habilitation ou la préparation d'un concours [Fave-Bonnet, 1999]. Dans le même registre, les femmes seraient moins sollicitées que leurs homologues masculins pour participer à des congrès internationaux ou pour assumer des responsabilités valorisées au sein des institutions disciplinaires, et ce dès les premières années de leur activité. Une enquête américaine a par exemple révélé que les doctorantes, quelle que soit la discipline considérée, étaient moins souvent recrutées dans les institutions les plus prestigieuses [Zuckerman et al., 1991]. En France, un semblable constat a pu être posé à propos de l'École des Hautes Études en Sciences Sociales (EHESS) qui affiche un taux de féminisation particulièrement bas puisqu'il plafonne, tous grades confondus, à 20 % [Backouche et al., 2009]. S'interrogeant sur les raisons pour lesquelles les candidates étaient bien moins nombreuses à se présenter que les candidats (21 % au niveau des postes de directeur.ice.s de recherche), et encore moins nombreuses à retenter leur chance une fois manquée une première tentative, les auteurs de l'étude ont souligné la centralité des soutiens internes dans des processus de recrutement et de promotion qui reposent sur le vote des enseignants en place, en l'absence de toute audition. Face à la nécessité de « faire campagne » et d'obtenir le

¹ Catherine Marry, « Le plafond de verre dans le monde académique. L'exemple de la biologie », in F. Fassa, S. Kradolfer (dir.), *op. cit.*, p. 182.

² Frédérique Pigeyre, Annick Valette, art. cit., p. 178.

³ Robert K. Merton, « The Matthew Effect », *Science*, vol. 159, n°3810, 1968.

⁴ Margaret W. Rossiter, « L'effet Matthieu Matilda en science », Cedref, « Sciences et genre », 2003. Effet baptisé du nom d'une suffragiste américaine, Matilda Joslyn Gage (1826-1898).

soutien affiché de plusieurs membres éminents de l'institution, en plus de l'absence d'hostilité de la majorité des enseignants, les femmes se trouvent plus démunies que les hommes, privées des ressources relationnelles indispensables, elles ne peuvent tout simplement pas prétendre au statut d' « élu »...

C'est que l'université et le monde de la recherche n'échappent pas à l'évidente centralité de l'insertion dans les réseaux quand il est question de réussite professionnelle. Les membres de jurys de thèse, directeurs de laboratoire, professeurs du département et autres mentors, jouent un rôle crucial dans les stratégies des candidats potentiels. Il s'agit, pour donner au phénomène le nom adéquat, de processus de cooptation tendant à intégrer des critères sociaux et culturels aux mécanismes de l'évaluation et du jugement des candidat.e.s. Une enquête britannique auprès d'étudiant.e.s sur le point de faire le choix d'un troisième cycle en science politique a révélé que le fait d'avoir ou non été « directement approché » par un enseignant et encouragé par celui-ci à s'engager dans la voie doctorale constituait un « facteur absolument crucial »¹. Détenir un « capital social individuel » et être investis dans des « relations diversifiées et non redondantes » constituent des ressources inestimables quand il s'agit d'accéder aux « biens rares » que sont les postes d'enseignant.e.s-chercheur.e.s². Au sein de l'Université suisse, la place du mentoring est par exemple considérée comme un élément décisif dans le processus d'intégration professionnelle, permettant non seulement la transmission de savoirs et d'informations, mais aussi la mise à disposition de contacts et de ressources et, surtout, l'introduction dans les réseaux déterminants. C'est ce que montre une enquête réalisée en 2007 auprès de 470 docteurs diplômés en 2002, toutes disciplines confondues, révélant que les femmes avaient des chances nettement plus faibles de bénéficier du soutien déterminant d'une relation de mentoring (proportion de 4 femmes pour 10 hommes)³.

Le constat est éprouvé, les femmes sont « globalement moins représentées dans les réseaux d'influence »⁴; dans la sphère académique comme ailleurs, cet état de fait contribue à leur moindre visibilité comme à leur moindre promotion. On se trouve ainsi en présence d'un cercle vicieux dont on a du mal à voir comment il pourrait être brisé. Les femmes étant moins soutenues, moins encouragées, moins mises en avant dans les premières années de leur carrière, elles sont pénalisées dans les procédures de recrutement, moins présentes dans les postes et fonctions supérieurs, moins représentées donc dans les réseaux d'influence... Mais le pire n'est peut-être pas là : les enseignantes-chercheuses auraient conscience de ce déni de reconnaissance mais ne s'en formaliseraient pas ou peu, elles feraient preuve d'une « adaptation réaliste à la situation qui leur est faite : devant en faire plus pour prouver leur excellence, elles n'[auraient] guère de temps pour ce qu'elles considèrent comme un jeu frivole, des "combats de

¹ David Marsh et al., « Women in political science profession », *European Political Science*, vol. 4, n°3, 2005, p. 254.

² Olivier Godechot, Nicolas Mariot, « Les deux formes de capital social, structure relationnelle des jurys de thèse et recrutement en science politique », *Cahiers du GRIOT-CNAM*, n°17, 2003, p. 257.

³ R. J. Leemann, S. Boes, S. Da Rin, art. cit., p. 135.

⁴ Coll., Entre discrimination et auto-censure : les carrières des femmes dans l'enseignement supérieur et la recherche, op. cit., p. 87. S'appuyant sur B. R. Ragins, « Diversified Mentoring Relationships in Organizations: a Power Perspective », *Academic of Management Review*, vol. 22, n°2, 1997.

coqs". Elles seraient moins des actrices dupées que réalistes »¹. Cette affirmation nous éclaire sur le phénomène de l'autoexclusion : du fait de l'hostilité du milieu, et quoiqu'en situation d'égalité de dossier, les femmes se présenteraient moins que leurs collègues masculins aux emplois de rang supérieur, et ce pour des raisons ayant davantage trait à leur tranquillité d'esprit qu'à une quelconque auto-dévalorisation.

Quand on s'interroge sur une éventuelle posture de retrait assumé des femmes, pourquoi ne pas considérer en effet l'argument psychologique ? Une enquête menée auprès d'enseignant.e.s-chercheur.e.s français en 2003 nous y invite : si 26 % des professeurs mentionnent le prestige de l'emploi parmi les motivations ayant présidé à leur engagement dans le processus de promotion, seules 6,5 % des professeures répondent semblablement². Il faudrait étayer ces chiffres de données qualitatives relatives à la perception des étapes importantes d'une carrière académique pour pouvoir accréditer la thèse de ressorts psychologiques différenciés (distance féminine v. vanité masculine). A défaut, on se contentera de rappeler, avec Bourdieu, que la perspective du prestige scientifique est l'un des principaux stimulants de l'activité et de la carrière académiques [Bourdieu, 1984]. Constatant que les fonctions les plus prestigieuses sont très majoritairement occupées par des hommes, on ne peut s'empêcher - peut-être à tort, mais les éléments à décharge manquent cruellement... - de leur prêter une aspiration à la reconnaissance plus vive que chez les femmes. On peut ainsi plausiblement supposer que les motivations qui encouragent les enseignants-chercheurs à postuler aux fonctions valorisantes sont assez fortement empreintes d'un raisonnement « fermé » considérant d'abord les conséquences d'une promotion sur la carrière, et avant tout sur la carrière, quand les motivations des enseignantes-chercheuses intègrent des réflexions « ouvertes » qui tiennent compte des répercussions d'une promotion sur leur existence dans son entièreté, luttes, sacrifices et dommages relationnels inclus.

Il va de soi que la force des représentations héritées du passé ne contribue pas à faciliter l'arbitrage entre carrière et vie privée. On le sait, l'essentiel des tâches domestiques et éducatives demeurent à la charge des femmes [de Singly, 2007], mais il faut aussi rappeler que la sociologie de la famille enregistre l'apparition de « nouveaux » pères, davantage investis dans l'éducation de leurs enfants [Ferrand, 2001]. Si cette figure reste minoritaire, elle est surtout visible dans les milieux sociaux où l'homme et la femme occupent des professions intellectuelles [Duret, 1999]. Ce n'est d'ailleurs sans doute pas un hasard si les femmes professeures sont particulièrement enclines à vivre avec des universitaires ou des chercheurs : c'est le cas de 43 % d'entre elles, toutes disciplines confondues, contre 23 % pour les hommes³.

Sans doute faut-il aussi rappeler que, dans le monde académique, les droits des femmes relatifs à une éventuelle maternité sont peu respectés. Une circulaire de 2001 ayant trait aux congés des enseignant.e.s-chercheur.e.s stipule en effet que le service

¹ Catherine Marry, art. cit., 2009, p. 77. Ces conclusions lui sont inspirées de l'enquête menée par Beate Kraus auprès de physiciennes et de chimistes allemand.e.s du Max-Planck Institut en 2000.

² Emmanuelle Latour, Nicky Le Feuvre, art. cit., p. 175.

³ Emmanuelle Latour, Nicky Le Feuvre, art. cit., p. 179.

statutaire d'une femme bénéficiant d'un congé de maternité ne doit pas être réparti pendant sa seule période de présence, autrement dit, qu'il convient de lui attribuer une décharge de service équivalente à la moitié de son service annuel et à 80 % à partir du 3^{ème} enfant¹. Or, ainsi qu'une enquête récente l'a montré, ces dispositions sont très inégalement appliquées selon les universités (et selon les disciplines)². En règle générale, les femmes ayant accouché durant le trimestre d'été sont notablement moins bien traitées : l'intégralité de leur congé de maternité ayant lieu hors des périodes d'enseignement, elles doivent bien souvent assumer une charge de service pleine l'année de leur grossesse/accouchement. Quant à la disposition prévoyant que les heures d'enseignement effectuées au-delà de la décharge de service soient payées en heures complémentaires... elle n'est que très rarement prise en compte. Les témoignages recueillis indiquent par ailleurs que les enseignantes-chercheuses renoncent trop souvent à se battre pour leurs droits, notamment parce qu'elles ont une vive conscience des difficultés rencontrées pour que les cours momentanément vacants soient assurés. 42 % des femmes interrogées par Olivia Bui-Xuan ont ainsi dû trouver elles-mêmes les personnes susceptibles de les remplacer (ce qui leur évite, soit-dit au passage, de se faire « piquer » leur cours par un collègue trop heureux de l'occasion offerte)³. Quant aux corrections de copies et autres charges administratives, en l'absence de toute réglementation, elles sont assurées dans plus de la moitié des cas (51 %).

Le fait le plus frappant demeure la grande proportion de femmes ayant poursuivi leurs activités de recherche pendant leur congé de maternité : c'est le cas de 63 % des enseignantes-chercheuses interrogées (les politistes détenant le record absolu avec un taux de 92 % !). On comprend que l'une d'entre elles puisse déclarer : « le métier d'enseignant-chercheur est formidablement compatible avec une grossesse »⁴. Parallèlement, et quasi paradoxalement, à la question de savoir si elles avaient eu le sentiment que le fait d'avoir un ou plusieurs enfants leur avait été préjudiciable, 63 % des femmes ayant répondu à l'enquête acquiescent. Il convient donc de nuancer le constat sociologique d'une absence de lien entre enfantement et avancement de carrière par ce constat psychologique d'un ressenti fortement négatif de la maternité en contexte académique. Le fait de devoir vivre cette étape de leur existence dans l'adversité et/ou la dissimulation est certainement déterminant dans cette appréhension mitigée. Il apparaît ainsi urgent de généraliser quelques règles simples, ainsi que le suggère l'auteure de l'enquête : réduction de service fixée à 50 % pour le 1^{er} ou le 2^{ème} enfant et à 80 % à partir du 3^{ème} ; rémunération des heures effectuées au-delà de la décharge en heures complémentaires ; garantie de retrouver ses cours au retour du congé de maternité ; prise en considération des maternités dans les procédures d'évaluation. En attendant une mise à niveau nationale des règlements, et tant que les tâches domestiques resteront à la charge majoritaire des femmes, il faut se résigner à ce que les enseignantes-chercheuses continuent de vivre ces moments schizophrénique durant lesquels vie personnelle et vie professionnelle se tiennent ensemble : « Les revues [...] se lisent, certes en bibliothèque,

¹ Il s'agit de la circulaire Duwoye du 7 novembre 2001 (DPE A2/FD n° 892).

² Olivia Bui-Xuan, "Le congé de maternité des enseignantes-chercheuses", *Droit et Société*, n° 77, 2011.

³ Ibid., p. 123.

⁴ Ibid. p. 127 et 129. Notons que les politistes étaient au nombre de 8 sur les 183 femmes qui composaient l'échantillon.

mais elles s'étudient aussi très bien dans les salles d'attente des pédiatres, dans les vestiaires de piscine... »¹.

En matière de discrimination de genre au sein du monde académique, que l'on regarde du côté des intéressées ou du côté de l'institution, il s'agit toujours de mettre au jour les mécanismes d'enfermement des femmes dans leur « condition » maternelle, que celle-ci soit potentielle ou réelle, peu importe. En d'autres termes, on ne sort pas du schéma traditionnel de la bipartition des domaines de l'existence qui sépare la sphère domestique et privée de la sphère sociale et professionnelle. Pour rendre compte de la sous-féminisation des carrières académiques, on postule une incompatibilité foncière entre les exigences de la vie familiale et celles de l'avancement professionnel. Or, ainsi que nous avons essayé de le montrer, présumer de la moindre disponibilité et de la moindre productivité des femmes au motif que les charges afférentes à la maternité les accaparent, c'est tout simplement refuser de leur reconnaître une capacité à assumer tous ces impératifs ensemble. Les études et les enquêtes disponibles se rejoignent pour nous apprendre que les enseignantes-chercheuses parviennent, comme l'immense majorité des femmes qui travaillent, à concilier leurs aspirations et à organiser leurs existences de façon à « réussir » sur tous les fronts.

Personne ne nie que la chose soit difficile, et nous savons toutes que le manque de sommeil est une pathologie très fréquente chez les enseignantes et chercheuses [Acker, Armenti, 2004], mais il semble bien que ce soit un défi inséparable de l'émancipation : assumer de concert les exigences intimes et sociales de tout destin personnel. Les frontières se chevauchent, les sphères de l'existence se superposent, les ambitions s'additionnent pour dessiner une figure féminine inédite, celle d'un individu indissolublement public et privé.

¹ *Ibid.*, p. 130.

Bibliographie

- Sandra ACKER, Carmen ARMENTI, « Sleepless in academia », *Gender and Education*, vol. 16, n°1, mars 2004.
- Isabelle BACKOUCHE, Olivier GODECHOT, Delphine NAUDIER, « Un plafond à caissons. Les femmes à l'EHESS », *Sociologie du travail*, n° 52, 2009.
- Eliane BART, Edmée OLLAGNIER, « Du doctorat à la carrière académique : les chances sont-elles égales ? Situation à la faculté de psychologie et des sciences de l'éducation de l'Université de Genève de 1991 à 2001 », in E. Ollagnier et C. Solar (éd.), *Parcours de femmes à l'université. Perspectives internationales*, Paris, L'Harmattan, 2006.
- Sandra BEAUFAÏS, Beate KRAIS, « Femmes dans les carrières scientifiques en Allemagne. Les mécanismes cachés du pouvoir », *Travail, genre et sociétés*, n° 14, 2005.
- Noria BOUKHOBZA, Huguette DELAVault, Claudine HERMANN, *Les enseignantes-chercheuses à l'université : demain la parité ?*, Paris, L'Harmattan, 2002.
- Pierre BOURDIEU, *Homo academicus*, Paris, Editions De Minuit, 1984.
- Olivia BUI-XUAN, « Le congé de maternité des enseignantes-chercheuses », *Droit et Société*, n° 77, 2011.
- François BUTON, Nicolas MARIOT, Frédéric LEBARON, « Un essai de cartographie des docteurs en science politique des années 2000 », communication au XI^{ème} Congrès de l'AFSP, Strasbourg, 2011, en ligne sur le site du Congrès (Section thématique 1).
- Marlaine CACOUAULT-BITAUD, *Professeurs... Mais femmes. Carrières et vies privées des enseignantes du secondaire au XX^{ème} siècle*, Paris, La Découverte, 2007.
- Marlaine CACOUAULT-BITAUD, Delphine GARDEY, « Sciences, recherche et genre », *Travail, genre et sociétés*, n°14, 2005/2.
- Myriam CARRERE, Séverine LOUVEL, Vincent MANGEMATIN, Catherine MARRY, Christine MUSSELIN, Frédérique PIGEYRE, Mareva SABATIER, Annick VALETTE, *Entre discrimination et auto-censure : les carrières des femmes dans l'enseignement supérieur et la recherche*, Paris, INRA/MNERT, 2006.
- John COLLARD, Cecilia REYNOLDS, *Leadership, gender and culture in education : male and female perspectives*, New York, Open University Press, 2005.
- Pascal DURET, *Les jeunes et l'identité masculine*, Paris, PUF, 1999.
- Farinaz FASSA, Sabine KRADOLFER, *Le plafond de fer de l'université. Femmes et carrières*, Genève, Seismo, 2010.
- Marie-Françoise FAVE-BONNET, « Les femmes universitaires en France: une féminisation, mais... différenciée », in Nicky Lefeuvre, Monique Membrado et Annie Rieu (dir.), *Les femmes et l'Université en Méditerranée*, Toulouse, Presses Universitaires du Mirail, 1999.
- Michèle FERRAND, « Du droit des pères aux pouvoirs des mères », in Jacqueline Laufer, Catherine MARRY, Margaret Maruani (éd.), *Masculin-Féminin : questions pour les sciences de l'homme*, Paris, PUF, 2001.
- Camille FROIDEVAUX-METTERIE, « Naissance de la femme contemporaine », *Le Débat*, n°57, novembre-décembre 2009.
- Emmanuelle LATOUR, Nicky LE FEUVRE, « Les carrières universitaires françaises à l'épreuve du genre », in E. Ollagnier, C. Solar, *Parcours de femmes à l'université. Perspectives internationales*, Paris, L'Harmattan, 2006.
- Jacqueline LAUFER, « Femmes et carrières: la question du plafond de verre », *Revue Française de Gestion*, dossier « Femmes et Carrières », n°151, 2004.
- Jacqueline LAUFER, Catherine MARRY, Marie-Christine MARUANI (dir.), *Le travail du genre. Les sciences sociales du travail à l'épreuve de la différence des sexes*, Paris, La Découverte, 2003.
- David MARSH et al., « Women in political science profession », *European Political Science*, vol. 4, n°3, 2005.
- Françoise MILEWSKI (dir.), *Revue de l'OFCE*, numéro spécial sur « Travail des femmes et inégalités », juillet 2004.
- Catherine MARRY, *Les femmes ingénieurs. Une révolution respectueuse*, Paris, Belin, 2004.

- Catherine MARRY, « Pour en finir avec le plafond de verre: enquête sur les promotions CR-DR dans une section des sciences de la vie du CNRS », in *Les femmes à l'université : rapports de pouvoir et discriminations*, Actes de la journée ANEF-EFFIGIES, 2009.
- Catherine MARRY, Irène JONAS, « Chercheuses entre deux passions. L'exemple des biologistes », *Travail, genre et sociétés*, n° 14, « Science, recherche et genre », 2005.
- Dominique MEDA et Hélène PERIVIER, *Le deuxième âge de l'émancipation féminine. La société, les femmes et l'emploi*, Paris, Seuil, « La République des idées », 2007.
- Christine MUSSELIN, *Le marché des universitaires. France, Allemagne, Etats-Unis*, Paris, Presses de Sciences Po, 2005.
- Edmée OLLAGNIER, Claudie SOLAR (éd.), *Parcours de femmes à l'université. Perspectives internationales*, Paris, L'Harmattan, 2006.
- Frédérique PIGEYRE, Annick VALETTE, « Les carrières des femmes à l'université. Les palmes de verre du cocotier », *Revue française de gestion*, n°151, 2004/4.
- François de SINGLY, *L'injustice ménagère*, Paris, Armand Colin, 2007.
- Harriet ZUCKERMAN, Jonathan R. COLE, J.T. BRUER (éd.), *The Outer Circle. Women in the Scientific Community*, New Haven and London, Yale University Press, 1991.