

LES PARCOURS PROFESSIONNELS DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS : LA QUESTION DU GENRE ET DES ACTIVITES

Charlyne Millet

Université de Strasbourg
Faculté de Sciences de l'Éducation
7, rue de l'université
67000 Strasbourg
charlynemillet@unistra.fr

Mots-clés : enseignants-chercheurs, carrières, genre, activité

Résumé. Ce travail s'attache à comprendre les inégalités de carrières entre hommes et femmes dans l'enseignement supérieur. Il s'inscrit dans une volonté de saisir les choix d'orientation professionnel et de développement de carrière des hommes et des femmes, à partir de vingt-cinq entretiens semi-directifs menés avec des enseignants-chercheurs appartenant à plusieurs groupes de disciplines, en lettres et en sciences, dans trois universités françaises. La répartition des femmes et des hommes dans certains niveaux de la hiérarchie académique est le fruit de logiques sociales diverses mais les choix effectués au cours de la carrière restent un axe d'investigation particulièrement peu exploré. L'analyse des entretiens nous conduit à la question de l'activité des enseignants-chercheurs, que celle-ci soit professionnelle ou personnelle, elle apparaît comme l'élément de compréhension le plus riche à ce stade des recherches.

1. Introduction

Cette communication porte sur les parcours professionnels des enseignants-chercheurs. Elle s'attache notamment à comprendre les inégalités de carrières entre hommes et femmes dans l'enseignement supérieur. Ce travail s'inscrit dans une volonté d'élargir les recherches sur les parcours professionnels, afin de saisir les logiques des hommes et des femmes dans les choix d'orientations professionnels et les développements de carrière. Cette recherche effectuée dans le cadre d'une thèse de doctorat s'appuie notamment sur vingt-cinq entretiens semi-directifs menés avec des enseignants-chercheurs des deux sexes appartenant à certaines disciplines CNU (Conseil National des Universités) en lettres et sciences humaines et en sciences et techniques.

Notre recherche s'inscrit dans un contexte particulier. Les femmes ont aujourd'hui investi tous les niveaux de l'enseignement supérieur français. En 2007-2008, elles représentaient 56,9 % des étudiants dans les universités publiques françaises. Cette présence masque néanmoins des inégalités entre hommes et femmes dans l'accès aux niveaux supérieurs des hiérarchies académiques. Ainsi, même si la part des femmes croît depuis quelques années dans le corps des enseignants-chercheurs, elle continue d'être peu importante dans les échelons supérieurs de la carrière académique comme ceux de professeurs des universités (Boukhobza, 2000 ; Ollagnier & Solar, 2006). Actuellement, 18,5 % des professeurs des universités (PR) et 40,7 % des maîtres de conférences (MCF) sont des femmes (MEN, 2008). Comment interpréter ce paradoxe d'une égalité presque généralisée entre les sexes à l'entrée à l'université et d'une absence presque générale des femmes dans les postes au sommet de la hiérarchie universitaire ? Il s'agit donc de saisir ce qui se passe en cours de carrière et d'avancer dans la compréhension du phénomène dit de « plafond de verre » au niveau des carrières de l'enseignement supérieur et de la recherche.

2. Cadre théorique et problématique

2.1 Deux types d'approches théoriques

Quand il s'agit d'expliquer cette sous-représentation des femmes dans les échelons supérieurs de la hiérarchie académique les auteur-e-s des études ont tendance à associer deux types de travaux. Le premier type de travaux, centré sur les facteurs individuels à l'œuvre s'oriente vers l'analyse de la spécificité sexuée de la socialisation, familiale et scolaire, le poids des stéréotypes. Le second type se centre sur l'institution concernée. Il se concentre principalement sur les facteurs institutionnels et sur l'évolution des structures, les professions, leur histoire, en analysant notamment les modes de recrutement, de promotions, les décisions collectives, etc. Mais il apparaît notamment que c'est dans le déroulement des carrières que se creusent les inégalités.

2.2 Une sélection de la revue de la littérature

Ainsi certain-e-s auteur-e-s ont concentré leurs travaux sur le moment même du recrutement. Une recherche de Careere, M. et al. (2006) s'interroge sur les discriminations possibles au moment du recrutement, à dossier égal. Cette étude empirique des commissions de spécialistes chargées du recrutement des maîtres de conférences dans trois disciplines montre finalement la faible discrimination à l'entrée de la carrière. Il reste à comprendre les processus de sélection en amont. Une autre recherche de Pigeyre et Valette parue en 2004 s'intéresse aux mécanismes œuvrant dans les processus de recrutement ou promotion qui participeraient, volontairement ou non, à exclure les femmes. Les auteures concluent que dans l'enseignement supérieur, tout se joue dans les années qui suivent l'accès à un premier poste.

Ces deux travaux excluent le moment du recrutement comme élément significativement discriminant dans les carrières des enseignants-chercheurs. Leurs conclusions amènent à orienter désormais les travaux différemment, que ce soit du côté du déroulement des premières années de carrière ou dans l'intégration et l'implication dans les réseaux, de collaboration scientifiques ou personnels. Notre approche se veut un complément des pistes abordées dans les travaux ayant un objet d'étude similaire.

2.3 Comprendre les parcours professionnels à partir du discours des personnes sur leurs carrières

Les promotions de carrières ne se jouent pas au moment même de la sélection des élu-e-s, celles-ci demeurent l'aboutissement d'un cheminement enclenché dès le début de carrière. C'est en travaillant sur la construction des trajectoires individuelles des hommes et des femmes pendant cette première phase de la carrière, sur les choix opérés que l'on pourrait mieux comprendre les écarts observés entre les deux sexes lors du passage au professorat. C'est pourquoi, dans ce qui va suivre, nous nous attacherons à saisir les différences de parcours académiques à partir du discours des personnes sur leurs carrières.

3. Recueil de données et méthodologie de recherche

Notre corpus se compose de vingt-cinq entretiens semi-directifs à visée compréhensive. Nous avons mené ces entretiens de recherche auprès d'hommes et de femmes en fin de carrière, soit maîtres de conférences, soit professeur-e-s des universités, dans trois ensembles de disciplines et trois universités françaises, situées dans deux régions différentes.

A partir de leur curriculum-vitae recueilli avant l'entretien de recherche, les personnes ont été interrogées sur leur parcours professionnel et leur carrière universitaire.

3.1 Les éléments qui ont présidés à l'élaboration du corpus

3.1.1 Les groupes de disciplines du CNU.

Notre choix s'est porté sur trois groupes de disciplines du C. N. U. A partir d'« [...] éléments démographiques détaillés (MENESR, 2008) » de l'année universitaire 2006-2007, nous avons pu déterminer le taux de femmes maîtres de conférences et professeurs des universités pour chacune des disciplines du CNU au cours de l'année universitaire 2006-2007. Nous avons choisi de ne pas nous centrer sur les disciplines médicales et juridiques puisque celles-ci requièrent des modes de fonctionnement particuliers. Il nous a semblé intéressant de nous interroger sur les parcours professionnels d'enseignants-chercheurs appartenant à trois disciplinaires (littératures et langues, biologie, biochimie et sciences de la Terre) réparties en deux configurations différentes selon le découpage suivant.

Il y a, d'une part, les disciplines où les femmes maîtres de conférences sont en nombre supérieur aux hommes maîtres de conférences mais où l'on ne retrouve pas cette répartition dans le corps des professeurs des universités où elles demeurent minoritaires (configuration 1). D'autre part, il y a les disciplines où le taux de femmes maîtres de conférences ou professeurs des universités est inférieur au taux d'hommes dans les deux corps (configuration 2). Il n'existe aucune discipline où existent une autre configuration, par exemple où le taux de femmes professeurs des universités serait supérieur ou égal à celui des hommes pour ce même corps.

De la sorte, en lettres et sciences humaines le groupe 3, a (littératures) et b (langues), et en sciences et techniques, le groupe 10 (biologie, biochimie) correspondent à la configuration 1 évoquée ci-dessus. Correspondant à la configuration 2, il y a le groupe 8 (sciences de la Terre). Ainsi, en 2006-2007, le taux de femmes maîtres de conférences dans le groupe 3 (littératures et langues) toutes sections confondues était, en moyenne, environ de 63% et pour le corps des professeurs des universités environ de 41%. Pour les sciences et techniques, le taux de femmes maîtres de conférences dans le groupe 10 (biologie, biochimie) toutes sections confondues était, en moyenne environ de 51% et pour le corps des professeurs des universités environ de 20%. Dans le groupe 8 (sciences de la Terre) ces taux étaient respectivement environ de 31% et 13% (figure 1).

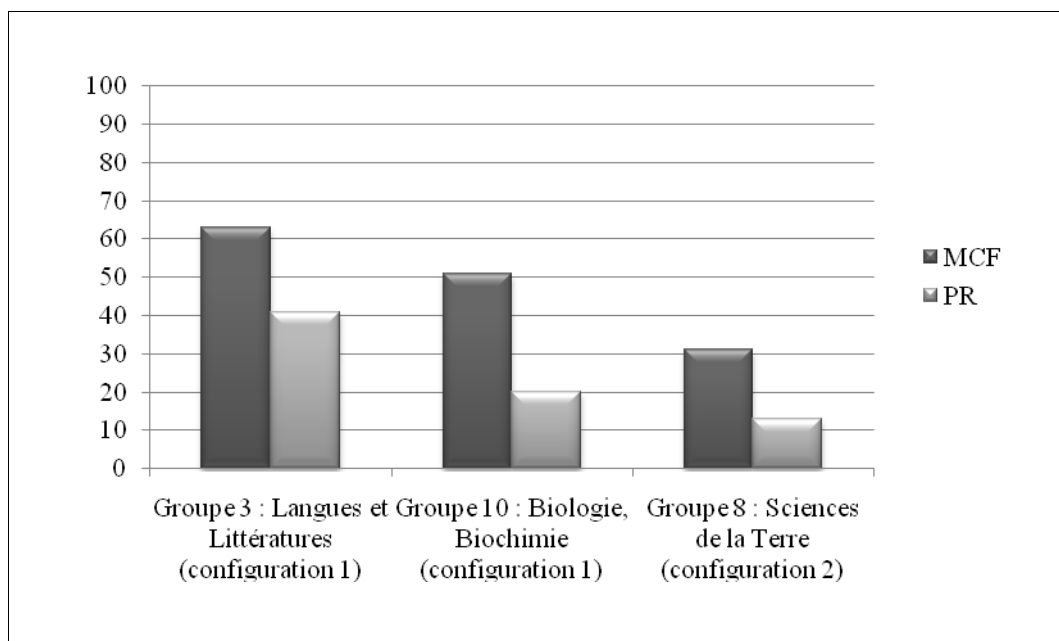


Figure 1 : Taux de femmes MCF et PR dans les groupes de disciplines 3, 8 et 10 (2006-2007)

Ce qui nous a paru important lors du choix de ces groupes de disciplines c'est l'écart entre le taux de femmes maîtres de conférences et le taux de femmes professeures des universités pour un même groupe de disciplines.

3.1.2 Les universités

Suite à ces choix de groupes de disciplines, nous avons recueilli nos données dans des universités différentes afin de ne pas se confronter à un possible « effet de laboratoire », ou « effet d'université ». Nous avons donc menés les entretiens sur trois universités dans deux régions de France distinctes.

3.1.3 Les personnes

Si les données personnelles disponibles sur les sites internet des laboratoires de recherche correspondant aux disciplines sélectionnées le permettaient, nous avons pris contact avec des personnes dont l'âge était environ égal ou supérieur à l'âge moyen des recrutés (toutes disciplines confondues) au titre de professeur des universités, soit 43 ans et 10 mois (pour la campagne de recrutement 2008). De la sorte nous estimions que ces personnes seraient à même de nous évoquer leurs choix de carrière en cours ou a posteriori.

3.2 La méthodologie de recueil de données : l'entretien semi-directif

L'entretien semi-directif nous a permis de centrer le discours des personnes sur certains thèmes à partir d'une grille d'entretien préalablement testée avec plusieurs entretiens exploratoires. La grille d'entretien comprend une liste de thèmes à aborder au cours de l'entretien pour discussion. Les intitulés généraux de ces thèmes sont : « choix du métier », « formation scolaire », « formation universitaire », « recrutement en tant que maître de conférences », « premières années de carrière », « changements dans la profession », « conditions de travail », « vie domestique et vie familiale », « autres activités ». Les données personnelles ont été recueillies à partir du curriculum vitae des personnes ou demandées lors de l'entretien.

3.3 La méthodologie d'analyse de données centrée sur le discours

C'est le discours des personnes sur leurs parcours professionnels, leur développement de carrière qui nous préoccupe. Pour analyser le matériel recueilli, l'analyse de discours apparaît comme une méthodologie appropriée. En effet, ne se restreignant pas uniquement au contenu explicite de l'énoncé produit elle tente de recouvrir le sens donné par l'énonciateur à son discours tout en considérant les conditions de profération de ce dernier. Ces éléments peuvent être déterminants pour comprendre les logiques d'actions des individus et le sens qu'ils donnent à leurs parcours.

4. Présentation des premiers résultats et pistes à poursuivre

Nous présentons ici les premiers résultats issus de l'analyse des entretiens. Si nos premiers résultats issus des entretiens exploratoires nous avaient orienté vers l'élaboration d'axes heuristiques, l'analyse de ces entretiens de recherche semi-directifs nous permet d'affiner certains axes et de développer quelques pistes.

De la sorte, nous présentons dans un premier temps les résultats des entretiens exploratoires, dans un second temps ceux issus des vingt-cinq entretiens semi-directifs de recherche. Les résultats issus du travail préliminaire d'exploration sont présentés sous forme d'axes heuristiques.

4.1 Résultats des entretiens exploratoires sous formes d'axes heuristiques

4.1.1 Le réseau, vecteur d'opportunités et de responsabilités

L'engagement dans le développement de carrière apparaît comme le fruit d'un processus complexe. Si l'avancement de carrière semble lié à la prise de responsabilités, celle-ci ne peut s'effectuer sans les opportunités de la concrétiser. Or, ces opportunités se présentent notamment dans le cadre de réseaux.

4.1.2 Le soutien, moteur de l'engagement

Il apparaît que les personnes qui sont désormais professeur-e-s des universités ont toutes bénéficié de soutien durant leur carrière. Que celui-ci soit d'ordre personnel, le soutien d'un compagnon ou d'une compagne, ou d'ordre professionnel, les collègues masculins ou féminins, il semble que le soutien soit nécessaire à l'avancement de carrière. On peut postuler que le soutien permet à la personne de s'autoriser à s'engager dans le processus d'avancement de carrière et de légitimer son activité.

4.1.3 La disponibilité et la question de la temporalité

La question de la disponibilité et de la conciliation des temps professionnels et des temps privés est déjà apparue dans les recherches sur les femmes et le travail. Pourtant, davantage que cette conciliation que l'on pourrait qualifier d'organisationnelle, c'est également la notion de disponibilité dans ses dimensions psychiques, intellectuelles et spatiales qui nous préoccupe. Ceci nous renvoie à la question de la temporalité et celle des temps sexués de l'activité (Bessin, Gaudart, 2009).

4.2 Premiers résultats issus de l'analyse des entretiens

Les axes heuristiques évoqués précédemment, concernant le réseau, le soutien et la disponibilité ont pu être modifiés par une première analyse des entretiens semi-directifs. Il s'avère que les différences de carrières résident dans les différences concernant le choix des activités universitaires, la gestion de ces choix et les conflits générés par ces activités.

Ainsi si la piste du réseau professionnel et personnel est toujours présente dans les discours, elle ne constitue pas un élément de compréhension des parcours professionnels des universitaires satisfaisante à elle seule. En effet si se constituer et s'intégrer à un réseau apparaît une condition nécessaire à la carrière académique, cela n'est pas une condition suffisante. La constitution et l'intégration du réseau rejoint les autres axes heuristiques développés précédemment tel le soutien et la disponibilité. En effet l'existence d'opportunités est nécessaire, mais n'implique pas forcément un engagement de la part des enseignants-chercheurs. Ainsi, des choix sont faits en fonction de critères plus larges, notamment la question de la disponibilité des personnes. Cet axe s'avère également étoffé, puisque le poids de l'activité de l'enseignant-chercheur semble représenter dans de nombreux cas un obstacle au déploiement des activités personnelles et familiales. Charge de travail, responsabilités et horaires flexibles paraissent contribuer fortement à la confrontation de la sphère privée et professionnelle, souvent au détriment de la première, à moins de qualités organisationnelles et d'aménagements importants. Cet élément en lui-même peut suffire à comprendre une partie des refus d'engagement dans des postes à responsabilités plus élevées et vient pondérer la question du réseau.

A un autre niveau, l'activité des enseignants chercheurs nous montre un second conflit possible, mais cette fois interne à l'activité professionnelle. En effet si cette dernière peut être découpée en trois sous-ensembles, la recherche, l'enseignement et l'administratif, on note une part importante de plaintes quant au poids de l'administratif, souvent en lien avec des rôles et une organisation du travail flous. Ainsi avec l'avancement de carrière vient l'augmentation des responsabilités et par

là l'augmentation du poids des tâches administratives. On a pu noter qu'une difficulté à concilier l'administratif et les autres tâches peut conduire à une démotivation, ou du moins à un refus de s'engager dans le développement de la carrière.

A travers le développement de cet axe point la question du soutien comme moteur de l'engagement. Les entretiens effectués viennent ainsi à préciser ce soutien, en un véritable dispositif familial, une forme d'organisation de la vie personnelle et des liens familiaux et/ou conjugaux qui permet l'articulation des impératifs des postes de professeurs des universités avec ceux d'une vie familiale. Là encore, le soutien apparaît comme déterminant, mais c'est surtout la forme qu'il prend qui a pu être précisée dans cette première phase d'analyse des données.

Ainsi nos résultats tels qu'ils ont été analysés à ce jour permettent de préciser pour nous les éléments influençant les différences de carrières :

- Les différences de carrières s'expliquent par des conflits d'activités résolus de différentes manières ;
- Les différences de carrières s'expliquent par un management différent des priorités des et dans les activités.

5. Discussion

On peut affirmer que la concentration des femmes et des hommes dans certains niveaux de la hiérarchie académique, en fonction des disciplines, est le fruit de logiques sociales diverses mais que les choix effectués au cours de la carrière restent un axe d'investigation particulièrement peu exploré.

La question de l'activité des enseignants-chercheurs, que celle-ci soit professionnelle ou personnelle, apparaît comme l'élément de compréhension le plus riche à ce stade des recherches. Conflits entre les sphères privée et professionnelle, et ce quel que soit le genre des personnes, conflits entre les tâches de l'enseignant-chercheur et force de l'environnement familial en place apparaissent, à ce jour, comme les éclairages les plus significatifs sur les différences de carrières et de trajectoires professionnelles.

6. Références et bibliographie

- Bessin, M. & Gaudart, C. (2009). Les temps sexués de l'activité : la temporalité au principe du genre ?, *Temporalités*, 9. En ligne, disponible sur : <http://temporalites.revues.org/index979.html>
- Boukhobza, N. et al. (2000). *Les enseignants-chercheurs à l'université : la place des femmes*. Paris : MEN.
- Careere, M. et al. (2006). *Entre discrimination et auto-censure : les carrières des femmes dans l'enseignement supérieur et la recherche*. Rapport au Ministère de la Recherche et de l'Enseignement Supérieur et à l'INRA, Paris. En ligne, disponible sur : http://halshs.archivesouvertes.fr/docs/00/18/55/33/PDF/carrieredesfemmes_EnseignementsuperieurRecherche_RapportFinal_2006.pdf
- M.E.N., (2008). *Les étudiants inscrits dans les universités publiques françaises en 2007*. Les notes d'information - D.E.P.P. - N°08.26 août 2008. En ligne, disponible sur : <http://www.education.gouv.fr/cid21783/lesetudiants-inscrits-dans-les-universites-publiques-francaises-en-2007.html>
- M.E.N.E.S.R., (2008). *Quelques éléments démographiques détaillés relatifs aux personnels enseignants de l'enseignement supérieur*. En ligne, disponible sur : www.education.gouv.fr
- Ollagnier, E., Solar, C. (2006). *Parcours de femmes à l'université : perspectives internationales*, Paris : L'Harmattan.
- Pigeyre, F., Valette, A. (2004). Les carrières des femmes à l'université : les palmes de verre du cocotier. *Revue Française de Gestion*, 30, (151), 173-189.