



2014  
**DAKAR**  
(SÉNÉGAL)

13 - 14 NOVEMBRE

UNIVERSITÉ  
CHEIKH ANTA DIOP



**RESUFF**

Réseau Francophone  
des Femmes Responsables  
dans l'Enseignement Supérieur  
et la Recherche



# Femmes universitaires, femmes de pouvoir ?

en collaboration avec l'Université Cheikh Anta Diop et l'AUF

## Introduction



**L**e constat alarmant de la place fort réduite qu'occupent les femmes dans les moyennes et hautes sphères des hiérarchies des institutions de l'enseignement supérieur et de la recherche dans l'écrasante majorité des pays a poussé l'AUF à adopter, lors de son Assemblée générale à São Paulo (Brésil) en mai 2013, la Déclaration des représentantes universitaires francophones et à lancer une initiative en faveur des femmes universitaires visant à améliorer leur accès aux postes de responsabilité. A l'occasion de la réunion du comité de pilotage de cette initiative, composée d'une dizaine de femmes responsables universitaires représentant les différentes zones géographiques de l'AUF, qui a eu lieu les 13 et 14 mars 2014 à Cancun (Mexique), il a été décidé :

- La création du « Réseau francophone des femmes responsables dans l'enseignement supérieur et la recherche » qui, par la formation et la mobilisation des universités membres de l'AUF, favorisera l'accès des femmes aux postes de responsabilité au sein de ces institutions.



Deux autres décisions ont été prises lors de cette rencontre à Dakar :

## **La mise en place de modules de formation à distance francophones proposant aux femmes universitaires des outils pour les former aux stratégies professionnelles et institutionnelles.**

Ces modules trouvent leur source dans la convention de partenariat qui a, en octobre 2013, été signée entre l'AUF et l'Organisation Universitaire Interaméricaine (OUI).

## **La création d'un observatoire sur le genre**

Afin de mettre en lumière la place des femmes responsables dans l'enseignement supérieur et la recherche, puis de mesurer l'évolution de leurs rôle et statut.

### **LA MISE EN PLACE DE MODULES DE FORMATION À DISTANCE SUR LE GENRE**

PAR SOUKEINA BOURAOUI

Le principe d'égalité entre les hommes et les femmes en droit et devant le droit, est aujourd'hui reconnu par la grande majorité des États de l'Espace Francophone, il se trouve même dans leurs Constitutions, son application reste cependant défailante.

L'évidence scientifique démontre pourtant que la présence des femmes dans les postes de décision et dans la vie publique en général, est générateur de qualité et de développement. Les chiffres révèlent que dans les Universités - lieux de savoir et de formation - les femmes ne sont pas plus de 28% pour les postes de professeurs et moins de 20% dans des postes de direction, cela alors même que les étudiantes sont souvent les lauréates de ces universités.

Certaines universités dans d'autres espaces ont pris des mesures pour améliorer la situation : c'est le cas des universités faisant partie de l'Organisation universitaire interaméricaine (OUI) qui a développé un programme «EMULIES» en direction des femmes universitaires.

Dans le cadre de son initiative en faveur des femmes universitaires, l'Agence et l'OUI ont conclu un partenariat visant la promotion de l'accès des femmes universitaires aux postes de responsabilité. En s'inspirant de l'expérience de l'OUI, les actions de l'Agence en faveur des femmes universitaires comportent trois volets que le professeur Leila Saadé a présenté en première partie de cette conférence.

Voici le deuxième volet de cette initiative qui consiste en la mise en place de modules d'enseignement à distance, dont l'objectif principal est de :

- **sensibiliser les dirigeants universitaires à l'accès des femmes aux postes de responsabilité en soulignant le « devoir » des universités à mettre en avant le « Genre » dans ses formations.**

Ce volet serait complété par l'introduction dans la charte d'adhésion des établissements universitaires à l'Agence d'un article sur l'égalité Homme-Femme ainsi que la possibilité de l'attribution d'un label « Genre » aux établissements ayant mis en oeuvre des mesures concrètes en faveur de l'égalité femme-homme.

Nous avons préparé les Termes de référence de ces modules qui feront l'objet d'un appel à contributions de la part de l'AUF. Nous avons tenu compte des contraintes institutionnelles (ces modules



seront-ils diplômants ou pas?) et nous avons aussi consulté les méthodologies les plus actuelles en matière de formats, de contenus et de durée des cours à distance.

Concernant le contenu de ces modules, nous les avons conçu de manière différente des modules classiques tels ceux relatifs aux études sur «le genre» ou en «études féminines/féministes», qui se trouvent dans les programmes de master ou de formation académique complémentaire (crédits additionnels ou cours optionnels dans des filières d'autres spécialités).

Ces modules auraient deux dimensions : la première aurait pour but le développement personnel des cadres femmes des IES et la sensibilisation à l'approche «genre» ; la deuxième dimension viserait une amélioration au regard de l'institution d'enseignement supérieur elle-même, selon le principe que l'adoption de l'approche «genre» constitue par sa méthodologie et par les principes qu'elle sous-tend, une assurance-qualité. On pourrait même parler d'une sorte de LABEL « genre » qui serait attribué par l'AUF (?°) aux institutions qui l'adoptent ?



Nos problématiques s'articulent parfaitement autour des débats actuels qui se déroulent entre spécialistes pour ou contre l'adoption de l'approche «genre» ou son dépassement mais ces questions renvoient aussi aux discussions que connaissent les pays du printemps arabe – comme c'était le cas en Tunisie - lors de l'élaboration de la Constitution et de la loi électorale. Mais ces débats ont aussi lieu dans les vieilles démocraties, comme on l'a vécu l'année dernière autour de la question «genre» dans les programmes de l'éducation nationale en France.

## TEXTES DE QUELQUES COMMUNICATIONS

---

### La dimension de genre dans les organisations ; Rapports de genre, plafond de verre, obstacles d'acier ; Le cas de l'enseignement supérieur roumain.

**Daniela Roventa-Frumusani**

*Professeure en sciences de la communication, Faculté de Journalisme et de Sciences de la Communication, Directrice département Anthropologie culturelle et Communication, Université de Bucarest (Roumanie)*

La visée de cette intervention c'est de s'inscrire dans l'histoire des efforts entrepris pour éradiquer l'arbitraire, l'injustice et la discrimination envers les femmes en utilisant l'arme de l'information. Pour faire avancer la cause de l'égalité, il faut d'abord assurément prendre le pouls des inégalités, rendre visibles leurs causes et leurs effets, comprendre le degré de leur résistance et les implications de leur persistance.

En dépit des modifications de jure (loi contre la discrimination de genre-2002 pour la Roumanie), de facto les changements arrivent plus lentement. L'inégalité de genre reste une caractéristique majeure de la société globale et par voie de conséquence de la Roumanie postcommuniste aussi.



Dans les sociétés contemporaines marquées par la désindustrialisation (chute de l'industrie manufacturière ou lourde, émergences des nouvelles technologies, boom des services et du care), la production et la reproduction, le marché et la famille sont de moins en moins séparés ; ils deviennent des espaces où le sexe, la race, la classe se confrontent afin de donner une signification (souvent nouvelle) et valeur au travail. La « crise de la production » entraîne des travaux temporaires, à mi-temps, éparpillés dans le temps et l'espace ce que des chercheuses féministes appellent du travail féminisé (moins payé, moins valorisé, temporaire, etc.); c'est pourquoi on parle de féminisation de la pauvreté.

Même si les femmes ont investi dans presque tous les métiers et dans toutes les professions, la ségrégation sexuée du travail demeure une réalité qui se traduit notamment par la persistance de l'inégalité salariale et symbolique.

L'entrée lente des femmes dans l'enseignement supérieur roumain a connu deux étapes : la première pseudo professionnelle et plutôt idéologique, pratiquée sous le régime communiste et la seconde postcommuniste, concurrentielle, méritocratique, mais hautement influencée par l'origine sociale, le contexte familial et la trajectoire scolaire.

En partant des déclinaisons sexuées d'un même métier (répartition inégale selon les spécialités à l'intérieur de la même sphère : plus de femmes juges pour enfants mais moins juges d'instruction, plus de femmes médecins pédiatres et moins neurochirurgiens et répartition inégale selon la pyramide sociale), on a voulu surprendre la ségrégation horizontale ainsi que celle verticale telle qu'elle peut être décelée dans les universités.

Nous avons étudié la dynamique de genre dans le milieu universitaire roumain (public et privé). Nous fondant sur des données statistiques, l'observation participante, ainsi que sur 12 entretiens en profondeur avec des enseignantes/chercheuses avec des postes de direction : présidentes de département, doyennes, vice-rectrices etc.), nous avons mis en évidence la persistance du plafond de verre et la difficulté d'articuler vie professionnelle et vie personnelle.

---

## Le pouvoir et après ?

### Cristina Robalo-Cordeiro

*Professeure de littérature à l'Université de Coimbra (Portugal), Directrice du Bureau Maghreb de l'Agence universitaire de la Francophonie (AUF) à Rabat (Maroc).*

Posons d'abord que, en principe, l'Université de notre temps se méfie du Pouvoir. Université et Pouvoir, semble-t-il, ne font pas bon ménage. C'est là peut-être l'effet d'une ancienne et cuisante leçon, maintes fois répétée du reste : le principe d'autorité a trop longtemps bloqué le progrès de la connaissance pour que au moins quelques-uns n'aient pas appris, depuis la condamnation de Galilée et à plusieurs reprises encore après lui, combien il est périlleux, dans le temple du Savoir, de se laisser conduire par la « libido dominandi », ce désir beaucoup plus dommageable à l'évolution scientifique que la recherche du plaisir sensuel.

Mais l'Université en Occident, pour laïcisée qu'elle soit, n'a pas rompu tout à fait le cordon ombilical qui l'a reliée durant tout le Moyen Age et bien après lui, à l'Eglise ou disons aux Eglises. De cette liaison viscérale, il reste quelque chose, ne serait-ce que le souvenir, au Sud comme au Nord de l'Europe, dans les pays de culture catholique comme dans les contrées luthériennes. La théologie, de Salamanque à Tartu, a pendant des siècles « régné » sur les autres sciences, en abusant plus d'une fois de son caractère sacré, avec ou sans le secours de l'Inquisition, et naturellement en laissant les femmes en dehors des murs de l'Alma Mater.

Les révoltes de mai 68 ont cependant montré que, la théologie depuis longtemps disparue de la Sorbonne, des rejetons avaient surgi, presque aussitôt, à sa place. Dans les années 1880, le scientisme, « religion de la science », imposait ses dogmes avec la superbe arrogance d'un pouvoir intellectuel fort de ses preuves. Et notons que ce sont les mêmes années 1880 qui voient reconstruire l'Université (parmi ces nouveaux bâtisseurs nous relevons un groupe significatif de professeurs protestants). Nous-mêmes nous avons connu, dans notre jeunesse, la force de la mainmise du structuralisme sur les sciences humaines et sur les études littéraires elles-mêmes. N'était-ce pas là l'attestation d'un pouvoir et, peut-être, du plus totalitaire et du plus insidieux des pouvoirs : le pouvoir du discours, le pouvoir de la langue ! Beaucoup d'entre nous ont dû attendre la Leçon inaugurale de Roland Barthes au Collège de France (7 janvier 1977) pour se résoudre à l'irréversible : le pouvoir n'est pas telle ou telle institution, encore moins tel ou tel ministre ou préfet de police, « le pouvoir [je cite un passage de la p. 12 de la Leçon] est le parasite d'un organisme trans-social, lié à l'histoire entière de l'homme et non pas seulement à son histoire politique, historique. Cet objet en quoi s'inscrit le pouvoir, de toute éternité humaine, c'est : le langage – ou pour être plus précis, son expression obligée : la langue. » Autrement dit, il n'y a pas grand-chose à faire pour contrôler le pouvoir en soi et autour de soi, sinon, comme R. Barthes nous y invite (sans trop d'illusions), à pratiquer la sémiologie...





De toute façon, le « discours de l'Universitaire », si nous prêtons maintenant l'oreille à Jacques Lacan, disposera toujours d'un pouvoir assez dérisoire par comparaison avec le « discours du Maître ». Ce n'est donc jamais l'universitaire – et l'Université – qui commandent. En réalité, ils sont forclos du vrai, du seul pouvoir qu'est l'Argent, ce « sang des sociétés » écrivait Balzac. Le Budget annuel a pris la place du Dogme éternel. Les doyens, les présidents d'université, - et en cela ils restent des clercs - attendent anxieusement de connaître le montant de la « portion congrue » reçue du Ministère pour élaborer une « stratégie » à l'aune de ce financement toujours improbable.

En somme, les universitaires sont beaucoup plus des gens de savoir que de pouvoir et, parmi eux, les dirigeants, les « responsables » sont, avant toute chose, des gens de devoir. C'est sans doute ici que réside la dernière grandeur des universitaires : devant la fragmentation vertigineuse de la connaissance, résultant de la nécessaire division du travail scientifique, il leur reste le culte de l'Intelligence ou, selon une expression désuète, le souci de la Vérité, le sentiment de la « Valeur de la science » (titre du livre de Henri Poincaré) avec, parfois, le goût de transmettre la passion de la recherche et de former de bons esprits.

Une remarque doit être faite cependant : si l'Université n'a pas vocation à être un lieu de pouvoir (à moins que noter des travaux d'étudiants ou élire un collègue au Conseil de l'Université soit pour certains une grande source de jouissance, « libido dominandi »), elle est en revanche, et le sera de plus en plus (si personne ne s'avise de la séparer de ses laboratoires), un lieu de puissance. Puissance du savoir directement ou indirectement transformable en technologie. C'est la technologie, plus que la « Science » elle-même (que Valéry taxait déjà de mythe), qui est en train de transformer la condition humaine. Et ici l'Université, surtout évidemment dans ses enseignements et investigations de pointe, a tous les atouts d'un joueur de premier plan, d'un redoutable « stakeholder ». Cette Puissance, issue du savoir, s'accompagnera-t-elle d'autant de Sagesse (pour reprendre le binôme dont Georges Friedmann a fait le titre d'un grand livre trop négligé) ?

C'est maintenant que la question du pouvoir des femmes à l'Université peut être introduite. Sa complexité a quelque chose de décourageant pour la réflexion. C'est pourquoi je n'ai pas voulu l'aborder de front. Elle nous est d'ailleurs montrée par le suggestif « Texte de présentation » du Colloque comme une sorte d'énigme. A en croire les résultats de diverses enquêtes statistiques (où, notons-le, ni l'Armée ni l'Eglise ne figurent), c'est dans l'Enseignement Supérieur que l'élément féminin serait le plus sous-représenté parmi les responsables d'établissements. Paradoxe criant si l'on considère que, dans la plupart de nos pays, les femmes forment la moitié, voire un peu plus, de la population étudiante.

Il y a là une étrange anomalie qu'on devrait pouvoir toutefois ramener à de plus justes proportions. Il convient en effet de tenir compte de la méthode choisie pour évaluer la représentation féminine dans les diverses sphères dirigeantes. Il s'agit d'une approche statistique qui a l'avantage d'être relativement facile à appliquer et absolument simplificatrice (l'anatomie décidant à elle seule de l'appartenance à l'un ou à l'autre sexe). Ainsi sur un nombre X de présidents d'université, dans tel pays, on relève un nombre Y de femmes. Le rapport mathématique apparaît immédiatement. Comment contester l'objectivité de cette méthodologie ? Personne ne songera à mettre en doute la sûreté d'une analyse reposant sur des pourcentages et que feraient aujourd'hui les gouvernements sans le recours à ces procédés numériques dont l'Opposition peut discuter l'exactitude (un pourcentage « se bricole », voir les taux de chômage...) mais ne récuse jamais le principe. Cette « socio-physique », universellement acceptée, tombe cependant sous la même critique que la psychophysique qui régnait dans les laboratoires de psychologie à l'époque de Fechner. Elle a le défaut, et certes l'avantage, de ramener le phénomène humain à la quantité. La « qualité », la subjectivité, l'histoire individuelle, la liberté échappent à la mesure et à la quantification, comme l'a rappelé Bergson dans le premier chapitre des Données Immédiates de la Conscience (1889). Dénombrer les banquières, compter les femmes chefs d'entreprise ou secrétaires d'Etat est nécessaire sans être suffisant. Introduire, au demeurant, dans un gouvernement ou un conseil d'administration un certain nombre de membres du sexe faible ne peut être qu'un écran de fumée, un palliatif : rien dans le fond n'est changé.

Et pourtant le pouvoir féminin existe comme il a toujours existé depuis qu'il y a des cours et des princes. Toute la littérature française (pour ne pas parler de la latine), de Saint-Simon à Orsenna, nous enseigne que le pouvoir féminin est d'autant plus fort qu'il est latent, indirect, occulte. Voici, entre mille échantillons possibles, un extrait d'une chronique de Guy de Maupassant, intitulée « Politiciennes » : « On pourrait, je crois, prouver, l'histoire en main, que fort peu de politiciens ont échappé aux influences féminines. Dans notre patrie, principalement, pays de la loi salique, elles ont exercé plus que partout ailleurs leur pouvoir dirigeant sur les maîtres de l'État. » (Maupassant, Chroniques littéraires et parisiennes, Œuvres complètes, Ed. Gonon, Paris, p. 157). La précision « pays de la loi salique » est importante puisque c'est au nom de cette prétendue loi mérovingienne que les femmes ont été écartées du trône de France, autrement dit empêchées d'exercer personnellement le pouvoir et, peut-être, par voie de conséquence, éloignées des responsabilités politiques et des affaires économiques (sérieuses), donc réduites à agir, disons sous le manteau.

On me répondra que le mouvement démocratique, depuis la Révolution française et avec les flux et reflux que l'on sait, a eu, entre autres visées, d'intégrer les Françaises dans le corps des citoyens actifs – même s'il a fallu en France attendre 1945 pour que le droit de vote leur soit accordé (les Portugaises



en revanche l'ont obtenu dès 1910). Et que, qui plus est, une citoyenne valant aujourd'hui un citoyen, il est devenu légitime d'utiliser des procédés strictement numériques pour avoir une connaissance juste (même si elle sera toujours plus ou moins « approchée ») de la représentation féminine dans les hiérarchies des différentes catégories socio-professionnelles. Aussi depuis que les femmes universitaires peuvent aspirer à occuper des charges administratives élevées, on voit mal pourquoi on ne les ferait pas entrer dans des graphiques sur un pied d'égalité (juridique) avec leurs collègues masculins.

Le modèle mathématique, laissé à lui seul, rencontre cependant assez rapidement les limites de son domaine de compétence. S'il nous permet de constater que, en termes généraux, certaines régions géographiques sont plus propices que d'autres à la promotion des femmes universitaires à la tête de leurs institutions (universités, grandes écoles, laboratoires, bibliothèques), aucune explication ne sera suggérée par ces données numériques brutes. Il faudra alors regarder du côté de l'anthropologie familiale pour comprendre la relation entre la structure familiale et le système des valeurs (morales et politiques) prédominant dans ces contrées. Il se peut bien que le point de vue d'un Emmanuel Todd nous aide à percer le mystère du « féminisme » scandinave, lequel reste impénétrable si l'on s'en tient à la considération d'un simple tableau statistique.

M'étant ainsi aventurée à récuser une présentation strictement quantitative qui se voudrait exclusive (mais qui songerait ici à la vouloir telle ?), je peux en arriver au problème que j'ai voulu suggérer dans le titre, sans doute trop désinvolte, de mon intervention : « Le pouvoir et après ? » Comme il me faut aller vite, je ne craindrai pas d'être brutale, c'est-à-dire sincère. Je dirai d'abord être convaincue qu'il y a sinon une science, en tout cas une technique de la conquête et de la conservation du pouvoir. La politique nous en donne la preuve, avec, il est vrai, pas mal de ratages. On sait qu'à Athènes, les sophistes étaient des professeurs de science politique appliquée : ils enseignaient, à travers la rhétorique, à gagner le plus grand nombre de suffrages. Les sophistes sont aujourd'hui, sous d'autres noms, devenus légion, ayant ajouté à l'art du discours beaucoup d'autres compétences (en particulier d'ordre économique, financier et... informatique). Les historiens de la philosophie ont tendance, depuis Nietzsche, à se montrer plus compréhensifs que Socrate à l'endroit de ces « consultants » qui, comme Protagoras lui-même, se voulaient surtout, à tort ou à raison, des professeurs de vertu et de civisme.

Si l'on veut aider les femmes à briguer des postes de responsabilité (surtout lorsque l'accès se fait par concours), il importe de les encourager à fréquenter les lieux où on vous apprend à persuader d'abord et à gouverner ensuite, moyennant bien sûr de nombreuses connaissances durement acquises (à commencer par la maîtrise parfaite de... l'anglais !). Le jour ne tardera pas où la plupart des présidents/présidentes d'université, en France, seront d'anciens/ d'anciennes élèves de l'ENA (on en compte déjà un certain nombre, et qui font d'aussi bons dirigeants universitaires que les autres...). N'étant ni énarque ni française, je peux me régaler d'une telle fiction « dystopique » où, à l'Université, les femmes, sans plus avoir besoin du principe de parité et enfin décomplexées, useraient de leur pouvoir au grand jour, armées de leurs aptitudes politiques naturelles cyniquement mises en œuvre et augmentées de quelques compétences techniques. Laissez-moi citer à nouveau Maupassant : « La politique, science de second ordre, où le flair instinctif, la rouerie naturelle, la séduction, l'habileté, les finesses et les subtilités triomphent sans cesse des raisonnements les plus sains, se prêtent infiniment bien au développement complet de toutes les qualités natives de la femme » (id.)...

J'admets volontiers que le machiavélisme que le romancier prête, non sans admiration, aux Egérie de la Troisième République a quelque chose de fantasmagorique et que sa grande intelligence, s'il vivait de nos jours, lui ferait tenir d'autres propos, surtout s'il lui fallait prendre la parole devant vous ce 14 novembre 2014 à Dakar. Ne fut-il pas l'un des premiers à s'insurger contre le colonialisme français en Afrique du Nord ? Mais vous ne pouvez pas reprocher à une professeure de littérature de ne pas se souvenir de certaines de ses lectures surtout quand il est question d'un sujet aussi « scabreux » que le rapport des femmes avec le pouvoir. Mon intention se borne à suggérer que les progrès de la condition féminine – et à l'université même – appellent, non seulement des mesures positives, des réorientations, des préconisations, des médiations ajustées selon les régions et les cultures, mais qu'elles impliquent beaucoup plus qu'un simple « changement de mentalité ». Une fois définitivement ( ? ) revêtue de sa dignité, pleine et entière d'être humaine, égale en droits à l'homme, la femme, si elle continue à aspirer à être mère, continuera à porter le handicap qui la retardera toujours dans le « cursus honorum ». C'est pourquoi l'Université restera encore longtemps un bastion masculin, même si de plus en plus de femmes sont destinées à remplir des fonctions de responsabilité administrative supérieure, comme nous le souhaitons tous et toutes.



A supposer toutefois que les femmes parviennent à prendre le pouvoir dans l'enseignement supérieur ou, tout au moins, à l'exercer à part égale avec les hommes, trouveraient-elles la force de le changer ? Auraient-elles l'énergie, le génie de limiter l'emprise de la rationalité technocratique et de donner plus de place au féminin lui-même, ou pour utiliser un mot trop longtemps tourné en dérision mais qui désigne une autre forme d'intelligence que celle qui ne fait que manier des chiffres et des graphiques : je veux dire à « l'intuition » (à laquelle Bergson, penseur du féminin s'il en est, a rendu toute sa légitimité épistémologique) ? Suffira-t-il que les femmes soient plus nombreuses à remplir de hautes responsabilités à l'Université pour que le pouvoir universitaire (pour autant qu'une telle chose existe vraiment) se féminise ? Si l'esclave prenant la place du maître, exerce la maîtrise avec la même violence que le maître destitué, peut-on dire que cette subversion en valait la peine ? Et si le terme d'intuition peut nous gêner (précisément parce qu'on l'oppose, dans l'éternel dialogue d'Animus et d'Anima, au viril raisonnement déductif), revenons à la sagesse ou à cette vertu de prudence mise si haut par Aristote. Qui niera que ce sont là des qualités (plutôt) féminines et que la gouvernance universitaire ne perdra rien à leur faire une place plus grande au pied et, pourquoi pas ?, à la tête du Pouvoir ?

---

## Inégalités à l'encontre des femmes universitaires : en prendre conscience pour agir. Le cas de l'Université de Limoges.

**Valérie Legros**

*Maître de Conférences, Chargée de mission pour l'Égalité entre les femmes et les hommes à l'université de Limoges (France)*

En France, le contexte est actuellement porteur pour initier des actions d'égalité entre les femmes et les hommes à l'université. Depuis 2011, différents textes incitent à une action dans ce domaine, notamment début 2013, la signature d'une « Charte de l'égalité femmes-hommes » signée entre la Ministre de l'Enseignement supérieur et de la recherche, la Ministre des Droits des femmes et la Conférence des Président.e.s d'université.

Il s'agira pour moi de m'appuyer sur mon expérience de chargée de mission pour l'égalité entre les femmes et les hommes à l'université pour aborder certains obstacles à l'égalité réelle. A mon arrivée sur la mission fin 2011, j'ai été confrontée à l'absence de chiffres concernant l'Université de Limoges, si ce n'est la présence d'une quasi parfaite parité parmi les personnels de l'université (49,52% de femmes en 2011). Toutefois ce chiffre général doit être décomposé entre part des femmes parmi les universitaires enseignant.e.s et enseignant.e.s-chercheur.e.s (35,37% en 2011) et part des femmes parmi les personnels de service : bibliothèques, ingénieurs, administratifs, techniques, etc. (66,73% en 2011). Le constat est donc celui d'une pénurie des femmes chez les universitaires. La part des femmes à Limoges est d'ailleurs moins importante qu'au niveau national.

Comme l'a exprimé précédemment Caroline De Haas, la communauté universitaire souffre volontiers d'une « illusion d'égalité », croyant fort naïvement qu'elle est égalitaire et qu'elle agit en tant que telle. L'ANEF, dans son *Livre blanc*, évoque « un monde aveugle aux inégalités sexuées » (2014, 125). Mon premier travail comme chargée de mission a été de produire des statistiques sexuées internes à l'Université de Limoges. Ces statistiques ont permis de mettre en évidence des inégalités à l'encontre des femmes universitaires. Il s'est donc agi de confronter les faits, les réalités chiffrées avec les représentations pour faire apparaître les inégalités à l'encontre des femmes dans l'université de Limoges, de dépasser ainsi des chiffres nationaux pour entrer dans une approche locale des phénomènes.

C'est en mettant en évidence ces statistiques locales, en les diffusant auprès de l'équipe présidentielle et des membres du conseil d'administration – décisionnaire en matière de promotions des carrières des enseignant.e.s-chercheur.e.s – que les représentations ont commencé à évoluer et à entraîner une lutte contre les inégalités faites aux femmes dans l'Université de

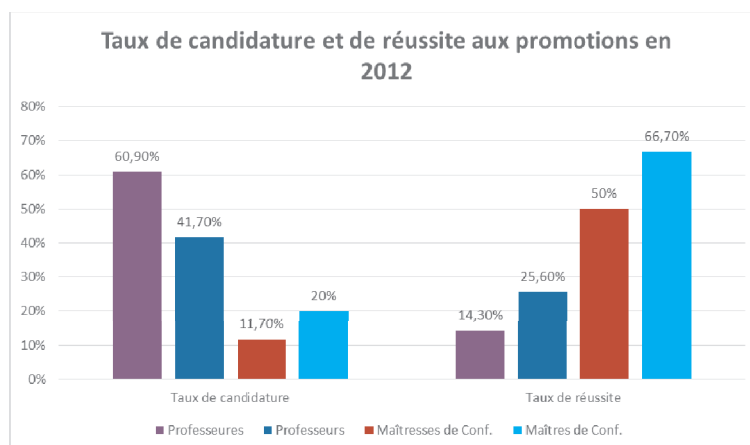


Limoges. J'illustrerai ce point par l'étude des promotions accordées aux enseignant.e.s-chercheur.e.s de l'Université de Limoges de 2012 à 2014.

## Les promotions des enseignant.e.s-chercheur.e.s : premiers résultats

L'enquête sur les promotions des enseignant.e.s-chercheur.e.s à l'Université de Limoges a débuté en 2012. Une précision s'impose : les dossiers traités localement ont déjà subi un premier traitement par le Conseil national des universités (CNU) qui, pour chaque section scientifique, a délivré un avis sur le dossier. Seuls les dossiers jugés bons par le CNU sont observés localement. Cette procédure garantit un haut niveau scientifique du dossier suite à une évaluation par les pairs.

L'analyse des promotions, dans le contexte français et donc à l'université de Limoges, s'appuie sur deux indicateurs principaux : le taux de candidature et le taux de réussite. Le taux de candidature correspond à la part des individus promouvables qui ont choisi de poser leur candidature pour une promotion. Les promouvables sont parvenu.e.s à un échelon dans leur grade qui leur permet de solliciter l'accès au grade supérieur. Mais tou.te.s les promouvables ne sont pas obligé.e.s d'en faire la demande ; le taux de candidature agrège des choix opérés individuellement par chacun.e. Le taux de réussite correspond au nombre de promu.e.s sur le nombre de candidat.e.s. Il traduit une part de fonctionnement institutionnel, à travers la mise en œuvre de procédures d'analyse des dossiers et d'attribution des promotions.



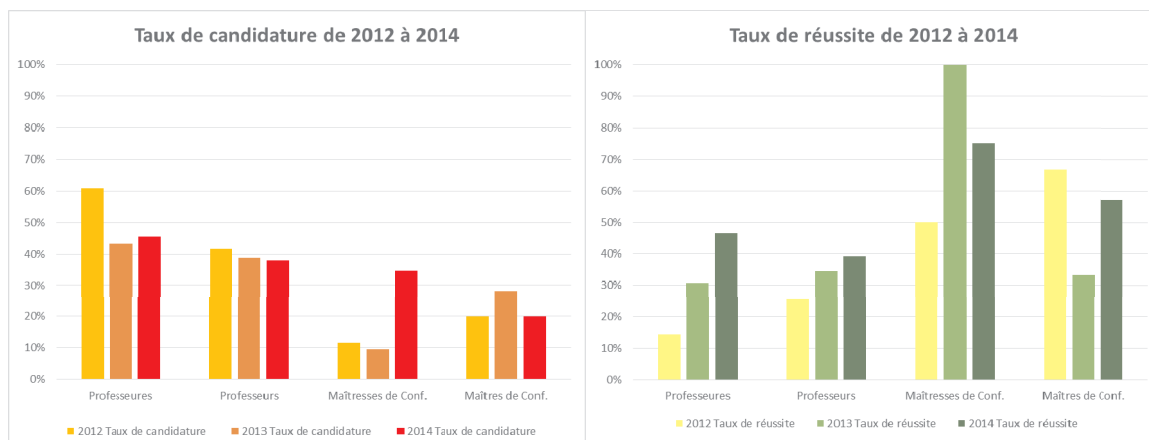
En 2012, le graphique précédent montre que les promotions pour changer de grade ont été accordées proportionnellement plus aux hommes qu'aux femmes chez les professeur.e.s et chez les maître.sse.s de conférences. Le taux de candidature était inférieur chez les maîtresses de conférences que chez leurs homologues masculins, et supérieur chez les professeurs. Quant aux taux de réussite, ils sont toujours inférieurs chez les femmes (Houzé-Robert, 2005). Chez les professeurs, il faut souligner l'écart entre les 61% de taux de candidature et les 14,3% de taux de réussite. Si beaucoup de femmes demandaient une promotion, très peu leur ont été accordées.

Ces résultats ont été présentés devant les conseils de l'université : conseils d'administration et scientifique, et comité technique. Ce sont ces conseils qui travaillent sur les dossiers des candidats et candidates et qui accordent les promotions. A la fin de la présentation, tous les membres présents étaient stupéfaits et ont plutôt eu tendance, de prime abord, à incriminer le calcul de ces chiffres. Dans un second temps, beaucoup ont reconnu ne jamais s'être posé la question de la part des femmes dans ces promotions. Mais tous et toutes ont reconnu que cette situation n'était pas normale et ne pouvait pas durer.





Aucune mesure n'a été prise depuis lors sur ce sujet, si ce n'est le fait d'en parler, et lors des conseils, le rappel de ces résultats par quelques-uns. Nous allons maintenant envisager les possibles effets de cette prise de conscience des membres des conseils sur la délivrance des promotions. Les résultats des deux années suivantes sont intéressants.



Les résultats sont à relativiser car les nombres bruts sont très petits : chez les professeur.e.s d'université, les nombres de promotions sont de 14 en 2013 et 20 en 2014 ; chez les maître.sse.s de conférences, de 5 promotions en 2013 et 10 en 2014.

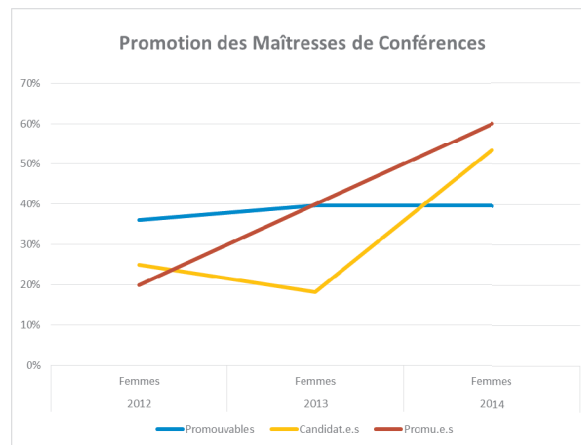
L'observation des candidatures montre des taux toujours supérieurs chez les professeures par rapport aux professeurs de 2012 à 2014. Du côté des maîtres et maîtresses de conférences, les taux sont supérieurs chez les hommes même si les femmes semblent « se réveiller » en 2014. Ces résultats remettent complètement en cause l'existence d'une autocensure (Latour, 2008) chez les femmes professeures, à la différence des maîtresses de conférences.

Du côté des taux de réussite, après 2012, ils sont supérieurs chez les professeures par rapport à leurs collègues masculins. Donc à partir de 2013, les taux de candidature supérieurs chez les femmes vont entraîner des taux de réussite également supérieurs à ceux des hommes. Il faut préciser que les différences sont minces. A l'inverse, dans la population des maîtres et maîtresses de conférences, les différences entre taux de candidature et taux de réussite sont très marquées. Dans cette population, après 2012, les taux de réussite féminins sont supérieurs voire bien supérieurs chez les femmes que chez les hommes.

Je fais l'hypothèse que cette évolution après 2012, en 2013 et 2014, est le résultat d'une prise de conscience des instances décisionnelles, une réaction face à la mise en évidence d'une discrimination opérée préalablement à l'Université de façon implicite.

### Les promotions des maître.sse.s de conférences

Les constats sont beaucoup plus hiératiques chez les maîtresses de conférences. Du côté des taux de candidature, les résultats sont très bas du côté des femmes et en même temps très mouvants. Les taux de réussite présentent à l'inverse des taux beaucoup plus élevés.

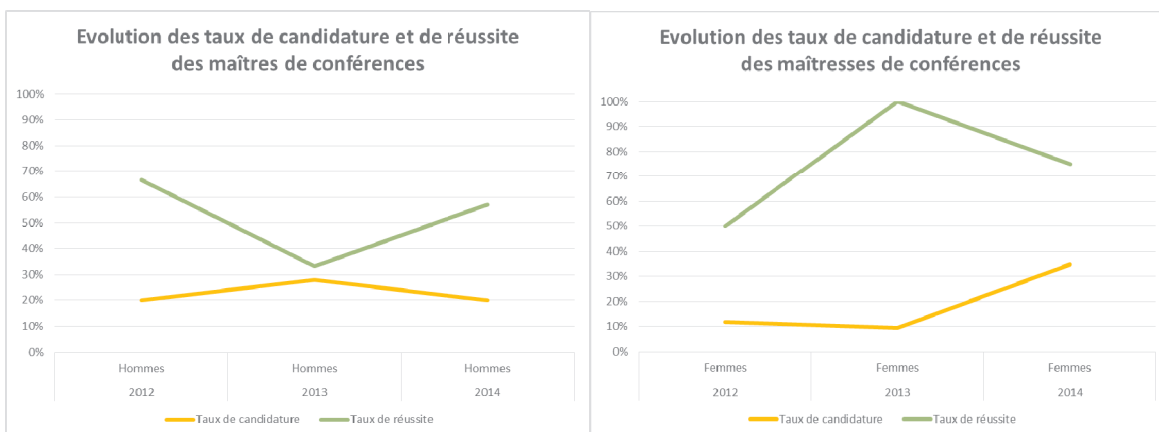


Plusieurs constats plus précis ressortent de ce graphique. Tout d'abord, la part des femmes parmi les promouvables n'évolue pas vraiment ; il correspond à peu près à la part des femmes dans la population totale des maîtres de conférences.

Ensuite, la part de femmes parmi les candidats évolue quant à lui de façon plutôt anarchique : il baisse de 2012 à 2013, pour remonter ensuite considérablement. Signalons qu'en 2012 et 2013, la part des femmes parmi les candidats est bien inférieure à leur représentation dans le corps qui tourne autour de 40% à Limoges. Ces deux taux pourraient valider l'hypothèse d'une autocensure des femmes : elles seraient moins enclines à poser leur dossier. Mais ce constat est infirmé par le taux de 2014, année pour laquelle, elles représentent 53,3 % des candidats. Cette progression fulgurante en 2014 reste à expliquer.

Enfin, la part des femmes parmi les promus montre une progression régulière passant de 20 % en 2012 à 40 % en 2013, et 60 % en 2014. Sur ces trois années, les femmes deviennent donc plus bénéficiaires des promotions à la hors classe que les hommes. Plusieurs hypothèses sont ici à considérer. D'une part, le nombre de promotions est passé de 5 à 10 entre 2012-2013 et 2014 ; ainsi peut-être qu'un nombre plus élevé de promotions serait favorable aux femmes qui se rangeraient juste derrière les hommes. D'autre part, et c'est cette hypothèse que nous retiendrons, la prise de conscience commencée en 2013 a sans doute continué à produire ses effets en 2014.

L'analyse des taux de candidature et de réussite va permettre de préciser un peu plus les phénomènes en jeu.



Tout d'abord, on constate immédiatement que les taux de candidature sont très bas chez les femmes et chez les hommes. De fait, le nombre de promotions, 5 ou 10, est faible en regard du nombre de



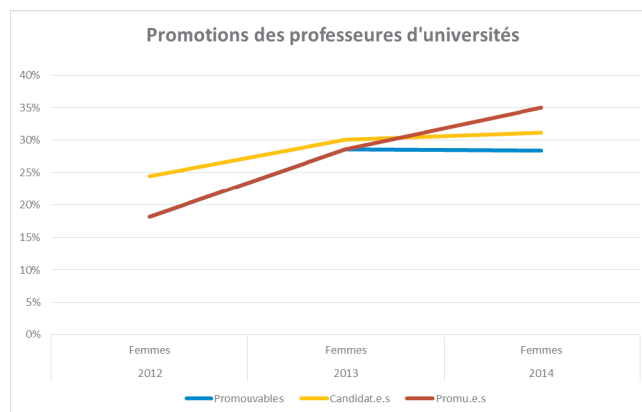
promouvables. Le taux des candidatures augmente le plus en 2014 chez les femmes, même en valeurs absolues, il est quasi égal : 8 candidates et 7 candidats.

L'évolution des taux de réussite est inversement proportionnelle chez les maîtres et les maîtresses de conférences : quand il monte chez les femmes, il descend chez les hommes. Il faut aussi ici souligner la hauteur des taux de réussite. Ce constat est à coupler avec le faible nombre de candidatures : moins il y a de candidature, plus la chance d'en obtenir une est manifeste.

Enfin, on voit que les taux de réussite des femmes sont très importants en regard des taux de candidature, particulièrement en 2013. Si on maintient l'hypothèse d'une autocensure des femmes quant à leur candidature en 2012 et 2013, on peut penser que celles qui acceptent de faire une demande présentent un dossier de haut niveau en regard des critères d'obtention de ces promotions. Les dossiers des femmes seraient alors meilleurs que ceux de hommes.

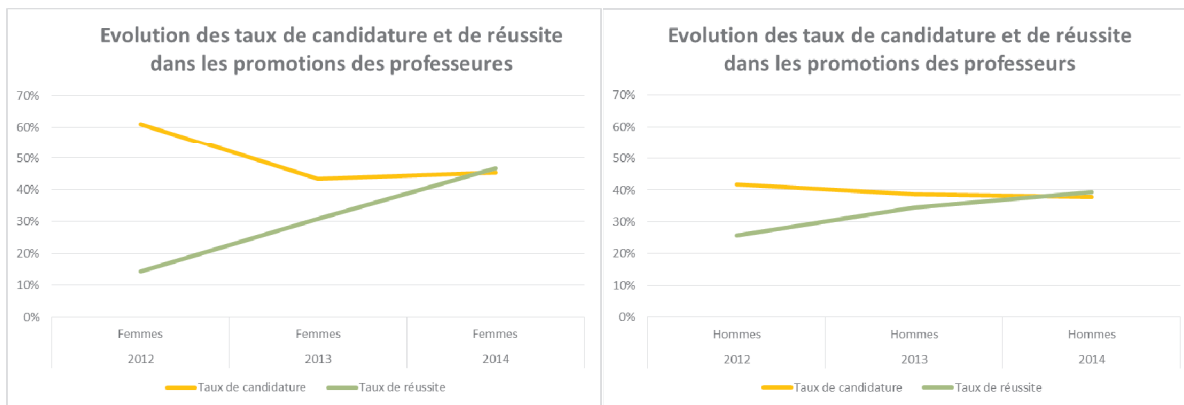
## Les promotions des professeur.e.s d'université

Premier résultat : les femmes présentent des taux de candidature souvent supérieurs à ceux des hommes ; donc on constate la non validation d'une hypothèse d'autocensure chez les femmes. Par contre, on observe une augmentation des taux de réussite. Le résultat final est ainsi en faveur des femmes : les professeures obtiennent plus de promotions que leur part dans le corps.



En 2012, la part des femmes dans les candidatures aux promotions de grade du corps des professeurs n'était que d'environ 25% en 2012 ; ce qui est néanmoins supérieur à la part dans l'ensemble du corps qui était alors de presque 21%. La part des femmes parmi les candidat.e.s a augmenté, passant à environ 30% en 2013 et 31% en 2014. Ce faisant, les femmes sont dès lors proportionnellement plus candidates que les hommes, car leur part dans l'ensemble du corps demeure aux alentours de 21% dans l'Université de Limoges.

L'étude des taux de candidature chez les femmes et les hommes professeurs confirme cette première analyse.



Sur les trois années analysées, le taux de candidature des femmes est toujours supérieur à celui des hommes. Ces résultats contredisent l'hypothèse d'une autocensure les freinant lors des demandes de promotion. On peut toutefois signaler une baisse importante du taux de candidature entre 2012 et 2013 chez les professeures.

L'analyse du taux de réussite montre une progression chez les femmes comme chez les hommes. Toutefois, la progression est bien plus marquée chez les femmes, passant de 14,3% en 2012 à 46,7% en 2014. Si les femmes candidatent plus que les hommes, il peut paraître logique qu'elles obtiennent plus de promotions que les hommes à dossiers équivalents. Rappelons que les dossiers de promotion ont tous été jugés valides scientifiquement au niveau national par le CNU.

Cette très forte augmentation du taux de réussite chez les femmes peut s'expliquer par une meilleure prise en compte du critère de sexe dans l'attribution des promotions localement. Cela peut se faire de différentes façons : d'une part, en prenant consciemment en compte le critère de sexe à dossier égal pour rééquilibrer la part des femmes dans les différents grades du corps de professeur.e.s des universités ; d'autre part, en prenant en compte et en valorisant les responsabilités et tâches pédagogiques occupées localement, alors que le CNU valorise davantage les actions en matière de recherche. Cette dernière orientation permet alors de valoriser les carrières féminines car elles sont nombreuses à assumer des responsabilités pédagogiques que les hommes.

## Discussion : Comparaison entre maître.sse.s de conférences et professeur.e.s

Concernant l'analyse des candidatures, elles sont plus nombreuses chez les professeures qui n'hésitent pas à candidater ; elles le font d'ailleurs plus que les hommes. Ce constat va à l'encontre de l'hypothèse de l'autocensure des femmes pour accéder à des postes à responsabilité chez les professeures. A l'inverse, l'autocensure peut tout de même expliquer des taux de candidature bas chez les maîtresses de conférences. Cette différence d'approche entre professeures et maîtresses de conférences est à approfondir : les professeures s'autorisent-elles davantage à penser à leur carrière une fois la barrière de l'obtention d'un poste de professeur passée ? Les maîtresses de conférences hésitent-elles à candidater en regard du faible nombre de promotions disponibles par année ? Les maîtresses de conférences renoncent-elles à établir un dossier car elles seraient occupées par d'autres tâches, notamment familiales ? Il serait ici intéressant d'interroger les femmes universitaires pour mieux comprendre leurs motivations à poser un dossier de demande ou à ne pas le faire ; de la même façon, il serait intéressant d'interroger les hommes sur leurs motivations.



Au-delà de cette première approche, l'autocensure semble vraiment un phénomène à approfondir. Emmanuelle Latour (2008, 59) n'hésite pas à dénoncer ce qu'elle appelle le « mythe de l'autocensure » : la « responsabilité seule et définitive [en viendrait] de l'école et des parents qui créent des générations d'hommes sûrs d'eux-mêmes et de leurs potentiels et de femmes autocensurées à jamais. On fait fi de toute autre forme de socialisation, y compris professionnelle, « tout au long de la vie », on évacue la responsabilité de l'organisation qui impose des critères de sélection discriminants et on finit par retomber sur une responsabilité individuelle et psychologisante des acteurs et actrices, devenus non stratégiques s'il en est. »

L'autocensure est néanmoins une explication convoquée par les femmes elles-mêmes pour justifier leurs freins à poser leur candidature à des promotions. Or nous avons vu qu'elles posent autant, si ce n'est plus, leurs dossiers que les hommes. Il s'agirait donc plutôt ici d'un sentiment d'autocensure, d'une illusion d'autocensure. Il serait alors d'autant plus intéressant d'interroger les hommes sur leurs justifications à ne pas demander de promotion, puisque, eux, ne convoquent pas d'emblée l'autocensure comme explication.

Chez les maîtresses de conférences comme chez les professeures, on retrouve le constat d'une augmentation du taux de réussite dans l'obtention des promotions pour celles qui en ont demandées. Ainsi, les femmes qui demandent des promotions ont-elles plus de chances de les obtenir. Cette augmentation des taux de réussite manifeste aussi une prise de conscience de la dimension sexuée dans l'obtention des promotions ; des collègues se posent notamment la question du poids d'un congé de maternité dans la carrière d'une femme universitaire, particulièrement chez les jeunes maîtresses de conférences. Les membres des conseil scientifique et conseil d'administration semblent donc bien sensibilisés à ce problème qui revient de façon récurrente dans les débats de ces instances délibératives et décisionnelles.

Toutefois si une prise de conscience de la dimension sexuée semble se manifester dans l'obtention des promotions, il n'en est pas de même dans d'autres domaines, notamment celui des recrutements.

## Conclusion : prendre conscience des inégalités pour faire changer les pratiques

Au terme de cette analyse des promotions des enseignant.e.s-chercheur.e.s à l'Université de Limoges durant les trois dernières années, différents enseignements se dégagent, même si certains demandent à être approfondis. Ils peuvent être entendus comme autant de préconisations pour favoriser l'égalité femmes-hommes dans les universités et établissements d'enseignement supérieur.

En premier lieu, il conviendrait de nommer dans chaque université ou établissement, une personne référente ou chargée de mission pour l'égalité entre les femmes et les hommes. Cette personne aurait, entre autres fonctions, la charge d'établir des statistiques sexuées. Des chiffres prouvant l'existence d'inégalités dans leur propre université peuvent permettre de lutter contre l'illusion d'égalité, attitude spontanée de beaucoup. Des statistiques locales peuvent impliquer davantage les équipes dirigeantes des universités.

A la suite du point précédent, il conviendrait de développer les recherches sur les rapports sociaux de sexe, le genre, dans les universités pour approfondir la connaissance de certains phénomènes repérés mais pas forcément bien identifiés, tel l'autocensure. L'ANEF précise bien que pour mieux appréhender la place des femmes dans l'enseignement supérieur, « il convient de croiser les dimensions organisationnelles, individuelles et structurelles, afin de dépasser la bipolarité des





explications focalisées soit sur les interprétations fondées sur la socialisation sexuée et l'autosélection des femmes, soit sur le caractère androcentrique des institutions. » (2014, 145-146).

Dans le même sens, les comparaisons entre universités dans les Communautés d'établissements d'enseignement supérieur (COMUE) en train de se constituer en France, au sein d'un pays, à l'intérieur d'une zone géographique (Europe, Afrique...) ou à plus large échelle (aire francophone) permettraient d'affiner la présence, la récurrence ou la spécificité de certains phénomènes et processus à l'œuvre. Le développement de réseaux, tels la Conférence permanente des chargé.e.s de mission Égalité Diversité (CPED) en France, ou le Réseau francophone des Femmes universitaires responsables, peut y participer.

En dernier lieu, au-delà et à la vue de ces constats, il convient d'agir pour faire changer les pratiques et aller vers plus d'égalité entre les femmes et les hommes : c'est-à-dire faire respecter la mise en œuvre de textes législatifs ou réglementaires nationaux dans chaque établissement, mais aussi inciter les établissements, et notamment les universités, à produire leurs propres textes pour réellement mettre en œuvre des politiques volontaristes en matière d'égalité femmes-hommes, et pour faire vivre une culture de l'égalité dans chaque université.

### Références bibliographiques :

Association nationale des études féministes : *Le genre dans l'enseignement supérieur et la recherche. Livre blanc*, La dispute (Le genre du monde), 2014.

Bosquet Clément, Combes Pierre-Philippe et Garela-Peñalosa Cecilia : Le monde universitaire, un laboratoire d'analyse des différences d'avancement de carrière des hommes et des femmes, *Regards croisés sur l'économie*, 2014, n° 15, p. 158-165.

Boukhobza Noria, Delavault Hélène et Hermann Catherine : *Les enseignants-chercheurs à l'université : la place des femmes*, Rapport au Ministre de l'Éducation nationale, 2000, 47 pages.

Comité pour l'égalité professionnelle entre femmes et les hommes dans l'enseignement supérieur et la recherche : *Rapport sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'enseignement supérieur et la recherche*, remis à Monsieur François Goulard, Ministre délégué à l'Enseignement supérieur et à la Recherche, 2006.

Houzé-Robert Emmanuelle : « La mémoire n'est pas neutre ». Souvenirs de femmes à la faculté des sciences et techniques de Nantes », *Travail, genre et sociétés*, 2005, n° 14, p. 109-128.

Latour Emmanuelle : Le plafond de verre universitaire : pour en finir avec l'illusion méritocratique et l'autocensure, *Mouvements*, 2008, p. 53-60.

Laufer Jacqueline : Femmes et carrières : la question du plafond de verre, *Revue française de gestion*, n° 151, 2004, p.117-127.

Millet Charlyne, Poteaux Nicole et Sonntag Michel : Les carrières universitaires : parcours de femmes et d'hommes, *2<sup>e</sup> Conférence internationale du Réseau d'Études sur l'Enseignement Supérieur – OSPA : Les inégalités dans l'enseignement supérieur et la recherche*, Université de Lausanne, Juin 2009.

Pigeyre Frédérique et Sabatier Mareva : Les carrières des femmes à l'université : une synthèse de résultats de recherche dans trois disciplines, *Politiques et management public*, 2011, n° 28, p. 219-234.

Pigeyre Frédérique et Valette Annick : Les carrières des femmes à l'université. « Les palmes de verre du cocotier », *Revue française de gestion*, 2004, n° 151, p. 173-189.