

LA QUESTION DU GENRE DANS LES UNIVERSITES FRANÇAISES

Carole DRUCKER – GODARD ¹

Thierry FOUQUE ²

Mathilde GOLLETY ³

Alice LE FLANCHEC ⁴

Résumé :

Cet article porte sur la question du genre au sein de l'enseignement supérieur universitaire en France. Compte tenu du constat de l'existence d'un « plafond de verre » au sein des universités françaises, notre objet est ici d'étudier la place des femmes au sein des universités et leur ressenti en termes de plafonnement, de satisfaction et d'implication, dans une approche comparative avec la population masculine. En effet, bien que le pourcentage de femmes professeurs des universités soit en augmentation au cours des dernières années, il reste un décalage important, encore aujourd'hui, au sein de l'enseignement supérieur, entre les hommes et les femmes. Nous nous appuyons sur une étude portant sur 1971 répondants (Maîtres de Conférences et Professeurs d'Universités), toutes disciplines confondues. Nous montrons tout d'abord que les femmes Maître de Conférences se sentent plus plafonnées que les hommes. Nous mettons ensuite en lumière que les hommes, quel que soit leur statut, sont globalement plus satisfaits que les femmes de leurs conditions de travail. Ils sont également plus impliqués sur le plan affectif et normatif (de manière organisationnelle et professionnelle), mais ont une implication organisationnelle calculée plus faible. Notons que les femmes expriment plus que les hommes un sentiment de malaise et de difficulté à gérer les sphères professionnelle et privée de leur vie dont les frontières sont de plus en plus floues. Enfin, les hommes Maître de Conférences sont les seuls à exprimer une légère intention de quitter l'institution.

Mots clés: genre, plafonnement, satisfaction, implication, plafond de verre

¹ Carole Drucker-Godard est Maître de Conférences - CEROS – Université Paris Ouest Nanterre La Défense

² Thierry Fouque est Professeur - CEROS – Université Paris Ouest Nanterre La Défense

³ Mathilde Gollety est Professeur - LARGEPA - Université Paris Panthéon Assas / Sorbonne Universités

⁴ Alice Le Flanchec est Professeur - PRISM Sorbonne, Université Paris 1 Panthéon Sorbonne (EMS Sorbonne)

LA QUESTION DU GENRE DANS LES UNIVERSITES FRANÇAISES

Depuis une trentaine d'années, de nombreuses évolutions politiques ont permis de révéler des données relatives au travail des femmes. En France, les lois sur l'égalité professionnelle (loi Roudy 1983 et loi Génisson 2001) y ont clairement contribué. Le constat montre que les femmes accèdent plus facilement aux formations longues, entrent sur le marché du travail à un niveau comparable à celui des hommes et présentent les mêmes attentes. Pourtant, les itinéraires professionnels divergent rapidement (Davidson et Burke, 2000) puisqu'elles accèdent difficilement aux positions stratégiques des organisations. Les femmes n'occupent que 33 % des postes de management intermédiaire, et seulement 7 % d'entre elles se positionnent sur des fonctions dirigeantes au sein des entreprises ou des administrations publiques (Blanchard *et al.*, 2009). L'Observatoire de la Parité fait néanmoins apparaître dans ses rapports une évolution sociétale : les femmes accèdent aujourd'hui davantage aux postes à responsabilité.

Nous constatons la même évolution dans l'Enseignement Supérieur. En janvier 2013, Geneviève Fioraso, ministre de l'Enseignement supérieur et de la Recherche et Najat Vallaud-Belkacem, ministre des Droits des femmes, ont signé une charte pour l'égalité Femmes/Hommes. Cette charte, ratifiée notamment par la Conférence des Présidents d'Universités, devrait permettre de favoriser le rééquilibrage entre les hommes et les femmes au sein des universités françaises dans une approche en termes de parité. Cette décision répond au constat de l'existence, au sein des universités françaises, d'un « plafond de verre » subi par les femmes, notamment en termes d'accès à la fonction de Professeur des Universités. Ce constat n'est pas nouveau : si l'on reprend les chiffres liés à la proportion de femmes professeurs des universités, on note que dans les années 1980, moins de 10% d'entre elles étaient professeurs. Ce nombre s'élève à près de 15% dans les années 2000, pour atteindre quasiment 20% en 2010. Il convient donc de noter que le pourcentage de femmes professeurs des universités a augmenté au cours des 20 dernières années, ce qui vient diminuer d'autant le plafond de verre auquel nous faisons précédemment allusion. Toutefois, force est de constater que les femmes ne représentent quand même que 19,9% des Professeurs d'Universités en 2010 (Source : Conseil Supérieur de la Recherche et de la Technologie, 2007, p. 170) contre 41,5% des Maîtres de Conférences. La question du genre au sein des universités est donc posée. Comment les femmes ressentent-elles ce décalage ? Se sentent-elles plus plafonnées que les hommes ? Ont-elles un niveau de satisfaction et d'implication différent des hommes ? Ont-elles plus l'intention de quitter leur institution ou le métier d'enseignant chercheur en général ? C'est à l'ensemble de ces questions que nous tentons de répondre ici.

Notre réflexion s'appuie sur une étude empirique auprès d'un échantillon de 1971 répondants, Maîtres de Conférences ou Professeurs des Universités, toutes disciplines confondues, en poste dans des universités françaises en 2011. Après avoir exposé la littérature sur le plafond de verre et le genre, nous exposons notre méthodologie, puis les résultats de notre étude quant à l'impact du genre sur la satisfaction, le plafonnement et l'implication au travail au sein de l'enseignement supérieur français.

1. REVUE DE LITTÉRATURE SUR LE PLAFOND DE VERRE ET LE GENRE

Nous définissons dans un premier temps la notion d'égalité hommes-femmes et de « *plafond de verre* » avant de présenter la littérature plus spécifique à la question du genre au sein des universités françaises. Enfin, nous faisons le constat de l'existence d'un plafond de verre au sein des universités françaises.

1.1 Le plafond de verre

La question de l'égalité professionnelle et de l'égalité hommes-femmes s'est progressivement développée à partir des années 1960 et plus intensément au cours des années 1990 (Morrison et alii 1987, Acker 1990, Tharenou 1999, Schein 1994) dans les pays anglo-saxons. En France, un certain nombre de travaux ont également vu le jour autour de l'égalité hommes-femmes et de la diversité (Laufer, 1997, 2004, 2009 ; Laufer et Silvera 2004, Lanquetin 2009) ou encore plus spécifiquement du plafond de verre (Landrieux-Kartochian 2007, Belghiti-Mahut 2004).

La notion de « *plateau de verre* » fait référence au fait que les femmes accèdent moins que les hommes à des postes à fortes responsabilités, non pas du fait de leurs compétences, mais uniquement de leur genre. Ainsi, selon Belghiti-Mahut et Landrieux Kartochian (2008, p. 105) « *Les femmes demeurent sous représentées dans les postes de direction. Ce phénomène est illustré par la métaphore du plafond de verre, qui désigne, selon le BIT, « les barrières invisibles artificielles, créées par des préjugés comportementaux et organisationnels, qui empêchent les femmes d'accéder aux plus hautes responsabilités » (Wirth, 2001, p.1) ».*

Landrieux Kartochian (2007), à l'appui d'une étude de cas et d'entretiens qualitatifs, met ainsi en évidence un certain nombre de résistances internes à l'égalité hommes-femmes et des conditions de succès des programmes en faveur de cette égalité comme l'illustre cette citation : « *la principale condition de succès est l'engagement de la direction, qui paraît dans ce cas demeurer trop faible, comme en témoigne, par exemple, ce manager : « ce serait important que ça vienne d'en haut, parce qu'aujourd'hui, on a l'impression que ça vient d'à côté ».* Un « *signe fort* » est donc attendu. *La concrétisation des actions et l'importance d'un développement rapide et coordonné susceptible de dégager des résultats visibles sont également soulignées. Les autres conditions de succès sont l'amélioration de la communication et de la sensibilisation, afin de couper court aux rumeurs (mise en place de quotas) ou railleries. Le rôle de la participation d'hommes au développement de ces actions est également mis à jour » (Landrieux Kartochian, 2007, p.26).*

Belghiti-Mahut (2004), quant à elle, à l'appui d'une enquête quantitative portant sur 604 cadres, parvient à identifier un certain nombre de variables qui interviennent dans l'avancement hiérarchique des femmes. Ainsi, elle met en évidence « *des différences majeures entre les déterminants de l'avancement hiérarchique des femmes et des hommes. Parmi ces déterminants, certains sont relatifs aux valeurs masculines véhiculées, aux attitudes envers les femmes cadres, aux appuis organisationnels et individuels, mais également, à la perception que les femmes ont d'elles-mêmes. En résumé, nous avons vu que les femmes qui avancent dans la hiérarchie adoptent des « valeurs masculines », profitent de l'encouragement des pairs et des supérieurs mais également des attitudes positives envers les femmes. L'estime de soi de ces femmes influence leur avancement, mais dans cette configuration, le travail empiète inévitablement sur la famille. » Belghiti-Mahut (2004, p. 157).*

Laufer (2004) expose un certain nombre d'explications à l'existence de ce « plafond de verre ». Notamment, *« les inégalités hommes femmes, peuvent être perçues à travers des mécanismes de relations de pouvoirs. Ainsi, les organisations constituent la forme dominante de l'action coordonnée dans la société et sont par excellence le lieu de l'exercice du pouvoir. Elles apparaissent ici comme des lieux stratégiques où observer à la fois les progrès mais aussi les limites de l'accès des femmes au pouvoir formel. En même temps que les organisations constituent des lieux de reconnaissance méritocratique où des femmes de mieux en mieux formées accèdent en nombre croissant à des professions supérieures, elles sont aussi des lieux où se structurent les relations de pouvoir et les processus informels, souvent inégalitaires, qui déterminent l'accès aux postes de pouvoir »* (Laufer, 2004, p. 119).

Laufer montre notamment que les normes organisationnelles sont masculines, que les modèles managériaux sont masculins et enfin que la place des femmes dans les réseaux professionnels est plus faible.

La notion de plafond de verre ne doit pas être confondue avec celle de plafonnement de carrière. Le plafonnement (ou plateau) de carrière correspond au moment où, dans la carrière d'un individu, les probabilités de progression futures deviennent faibles (Roger et Lapalme, 2006). Nous nous intéressons dans nos travaux à deux formes de plafonnement, décrites par Barwick (1986) : le plafonnement structurel et de contenu. *« La notion de plafonnement structurel, que l'on nomme aussi plafonnement hiérarchique, correspond à la définition traditionnelle du plafonnement de carrière soit la fin des possibilités de promotion dans l'entreprise. Le plafonnement de contenu survient lorsque l'individu connaît très bien son emploi et qu'il ne lui reste plus rien à apprendre. Il maîtrise complètement son travail et risque de s'ennuyer. »*

1.2 Genre et plafond de verre au sein des universités

Notre communication traite de manière plus spécifique la question du genre au sein des universités françaises, c'est pourquoi il nous semble utile de donner quelques précisions sur les spécificités de cette profession. Le secteur public est régi par la Loi du 7 mai 1982 qui affirme le principe d'égalité d'accès aux emplois publics des hommes et des femmes. De plus, la Loi n°2001-397 du 9 mai 2001, dite Loi Genisson, contient dans ses articles 19 à 31 un ensemble de dispositions visant à promouvoir l'égalité professionnelle au sein de la fonction publique. Cela n'empêche toutefois pas l'existence, dans la pratique, d'un accès plus difficile des femmes (par rapport aux hommes) aux emplois les plus élevés dans l'enseignement supérieur (et spécifiquement au statut de Professeur des universités).

Un certain nombre d'auteurs ont étudié le plafond de verre au sein de la fonction publique (Marry, 2008 ; Latour, 2008 ; Pigeyre et Valette, 2004). Ainsi, Latour (2008, p.53) montre que *« les statistiques sexuées produites en France depuis près de dix ans, ont révélé que ce plafond de verre est loin d'être l'apanage du seul secteur privé et que, malgré l'existence de concours censés garantir l'égalité entre tous, de nombreuses inégalités persistent au sein de la fonction publique et notamment dans les progressions de carrière des femmes et des hommes au sein des universités. »*

De plus, Pigeyre et Valette (2004, p. 173) montrent qu'en 2004 *« le plafond de verre existe dans l'université française où les femmes ne représentent que 14% des professeurs »*. Ces dernières proposent une étude sur la base de ce qui est appelé le « cocotier » dans la

profession (liste des enseignants chercheurs établie par le Ministère et classés selon l'ancienneté et le grade).

L'étude de Pigeyre et Valette (2004) est centrée sur trois disciplines : la biologie, l'histoire et la gestion. Les auteurs montrent notamment que :

« 1. Il existe en 2002 une différence d'effectifs importante entre les hommes et les femmes dans la population des professeurs des trois disciplines alors même que la part des femmes parmi les maîtres de conférences se rapproche de la parité. Cette différence est cependant moindre qu'il y a dix ans.

2. Le comptage sexué des nominations montre qu'il y a en moyenne sur les cinq dernières années, trois fois plus d'hommes nommés professeurs que de femmes et que ce rapport décroît sur quinze ans. » (Pigeyre et Valette, 2004)

Selon Marry (2008) qui s'appuie sur une étude menée dans le domaine de la biologie *« tout laisse à penser que le « plafond de verre », que nous avons rebaptisé « ciel de plomb » car il est moins transparent mais tout aussi pesant, se forme par le cumul de discriminations : de petites différences au départ se traduisent par de grands écarts au terme de plusieurs années de carrière. »*

Les statistiques les plus récentes du Ministère confirment ces tendances, même si le nombre de femmes professeurs a augmenté au cours des 20 dernières années. La tendance est donc sensiblement en hausse, mais le déséquilibre hommes/femmes reste encore très marqué. Ainsi, les femmes ne représentent que 19,9% des Professeurs d'Universités en 2010⁵ (Source : Conseil Supérieur de la Recherche et de la Technologie, 2007, p. 170) contre 41,5% de Maître de Conférences – toutes disciplines confondues.

Ces chiffres permettent de visualiser le fort *« plafond de verre »* qui existe au sein des universités françaises (Tableau 1).

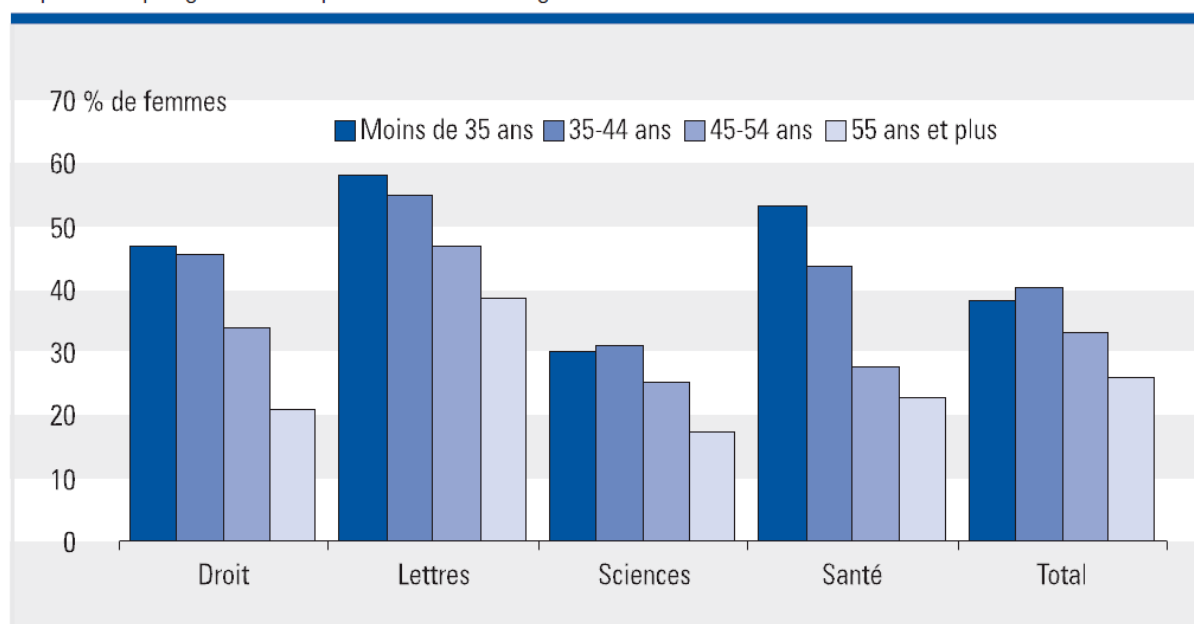
Tableau 1 : La proportion de femmes dans l'enseignement et la recherche en 2010

	Hommes	Femmes
Professeurs des universités	79,9%	19,9%
Maîtres de Conférences	58,5%	41,5%

Au niveau du corps des maîtres de conférences, on constate une parité plus grande entre les hommes et les femmes - qu'au niveau du corps de professeur. Dit autrement, il y a presque autant d'hommes que de femmes qui sont maîtres de conférences (58,5% d'hommes contre 41,5% de femmes).

⁵ Source : note d'information de l'enseignement supérieur et de la recherche, 11.06Mai, « les personnels enseignants de l'enseignement supérieurs 2009/2010 », Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche.

(professeurs des universités et maîtres de conférences : tous corps confondus)
Répartition par grande discipline et tranche d'âges



Source : MESR DGRH A1-1

A l'appui de ce constat, notre recherche consiste à s'interroger sur les différences hommes/femmes par rapport à l'exercice de leur métier d'enseignant chercheur, en tenant compte des évolutions récentes au sein des universités françaises.

2. PROBLEMATIQUE ET METHODOLOGIE DE RECHERCHE

Nous cherchons à décrire la profession d'enseignant chercheur et à poser la question du genre au sein des universités françaises. Compte tenu du constat de l'existence d'un « plafond de verre » au sein des universités françaises, nous nous demandons de manière générale comment les femmes perçoivent leur carrière et leur métier. Plus particulièrement, nous cherchons à répondre aux questions suivantes :

- Les femmes sont-elles plus ou moins plafonnées que les hommes ?
- Les femmes sont-elles plus ou moins impliquées que les hommes dans leur institution et par rapport à leur métier ?
- Les femmes sont-elles plus ou moins satisfaites que les hommes ?
- Les femmes ont-elles plus l'intention que les hommes de quitter leur institution ?

Nous exposons successivement notre démarche méthodologique et les caractéristiques de notre échantillon puis le choix de nos échelles de mesure et leur validation.

2. 1 Une méthodologie mixte

Une étude quantitative, *via* un questionnaire administré *on line* auprès d'un échantillon d'enseignants chercheurs a été menée. Le questionnaire a été administré par l'intermédiaire de la liste de diffusion d'un syndicat⁶ d'enseignants-chercheurs. Après épuration (et suppression notamment des répondants n'ayant pas indiqué leur sexe) notre échantillon s'élève à 1971 questionnaires exploitables, provenant d'enseignants chercheurs issus de toutes les disciplines, dont 676 femmes et 1295 hommes. Notons que celui-ci est représentatif de la population des enseignants chercheurs, si on le compare à la structure de la profession telle qu'elle est décrite par le Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche français en 2008/2009⁷.

Une question ouverte proposée à la fin du questionnaire a également permis de recueillir certains verbatims d'enseignants chercheurs, qui viennent enrichir les résultats quantitatifs de notre étude.

2.2 Echelles de mesure

Pour mesurer le **plafonnement de carrière subjectif**, nous nous inspirons de la mesure de Milliman (1992) en l'adaptant aux enseignants chercheurs.

En ce qui concerne **l'implication organisationnelle**, nous partons de l'échelle de Allen et Meyer (1990) qui distinguent trois dimensions de l'implication : l'implication calculée, l'implication affective et l'implication normative.

La nature de l'état psychologique varie selon la dimension de l'implication considérée : les individus caractérisés par une forte *implication affective* restent dans l'organisation car ils le veulent, ceux caractérisés par une forte *implication calculée* car ils ont besoin de le faire, et ceux avec une forte *implication normative* restent parce qu'ils se sentent obligés de rester.

L'échelle de mesure que nous retenons pour mesurer **l'implication dans la profession** des enseignants chercheurs est adaptée de celle proposée par Allen *et alii* (1993). Il s'agit d'une échelle en 18 items.

Enfin, l'échelle de mesure la plus utilisée pour étudier la **satisfaction au travail** est le Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ) (Weiss, Dawis, England et Lofquist, 1967-1977). Le MSQ comprend 20 énoncés. Après un pré-test auprès de quelques enseignants chercheurs, certains items, inappropriés à la population des enseignants chercheurs ou incompris ont été supprimés. Elle est ainsi composée de 18 items.

La démarche de validation des échelles a été réalisée dimension par dimension et de manière systématique. Une analyse en composante principale a été réalisée. N'ont été retenus que les axes dont la valeur propre est supérieure ou égale à 1. Hormis la dimension calculée de

⁶ Les auteurs remercient vivement la direction du syndicat pour nous avoir permis de réaliser cette étude empirique via leur fichier d'enseignants chercheurs. Celui-ci n'est pas une liste des adhérents au syndicat, mais une liste des enseignants chercheurs de toutes disciplines confondues (syndiqués et non syndiqués, toutes sections confondues).

⁷ Démographie des personnels enseignants affectés dans l'enseignement supérieur (2008/2009), DGRH A1 – 1, Juin 2009.

l'implication dans la profession (0,659), tous les alphas de Cronbach des échelles présentent des valeurs supérieures à 0.7 ce qui est tout à fait satisfaisant. Les traitements statistiques ont été réalisés sous SPAD.

3. RESULTATS DE L'ETUDE EMPIRIQUE SUR LE GENRE DANS LES UNIVERSITES FRANÇAISES

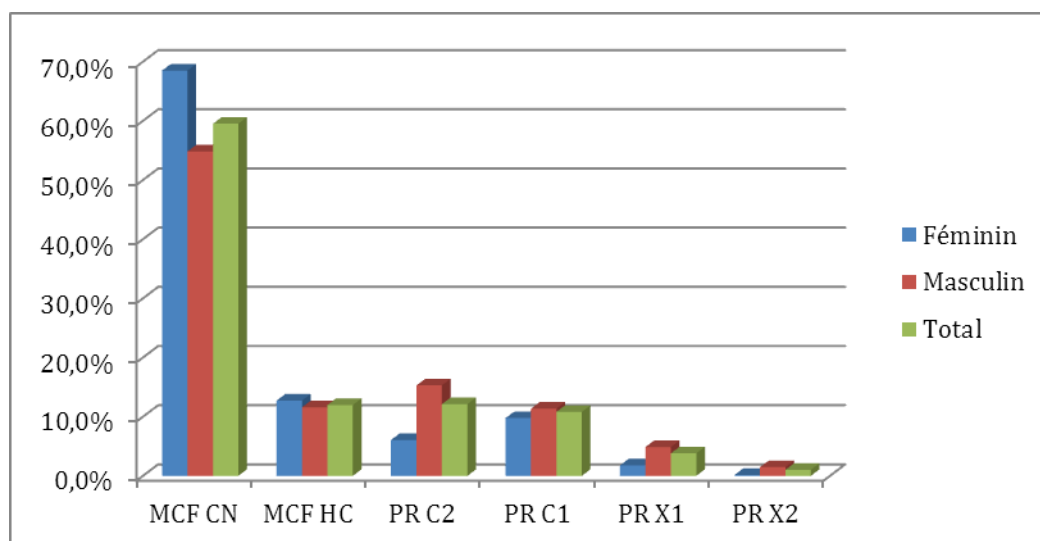
Après avoir décrit notre population d'étude, nous montrons tout d'abord qu'il n'y a pas de différences entre hommes et femmes en termes de plafonnement sur l'ensemble de l'échantillon, mais un lien apparaît entre genre et plafonnement sur le sous échantillon des maîtres de conférences ; nous mettons ensuite en lumière qu'il existe des différences en termes de satisfaction et d'implication entre hommes et femmes (tous statuts confondus) ; les femmes exprimant un plus fort malaise que les hommes.

3.1 Description de l'échantillon

Notre échantillon qui est représentatif de la structure globale des corps de Maître de Conférences et de Professeurs des Universités en termes de sexe est composé de 34 % de femmes et 66 % d'hommes.

Le graphique 1 illustre la répartition des hommes et des femmes selon les statuts universitaires. On constate que 68,5 % des femmes sont Maîtres de Conférences Classe Normale tandis qu'ils ne sont que 54,8 % chez les hommes. Il laisse apparaître de manière très nette que les femmes sont relativement plus nombreuses sur le premier statut universitaire, en l'occurrence le grade de Maîtres de Conférences.

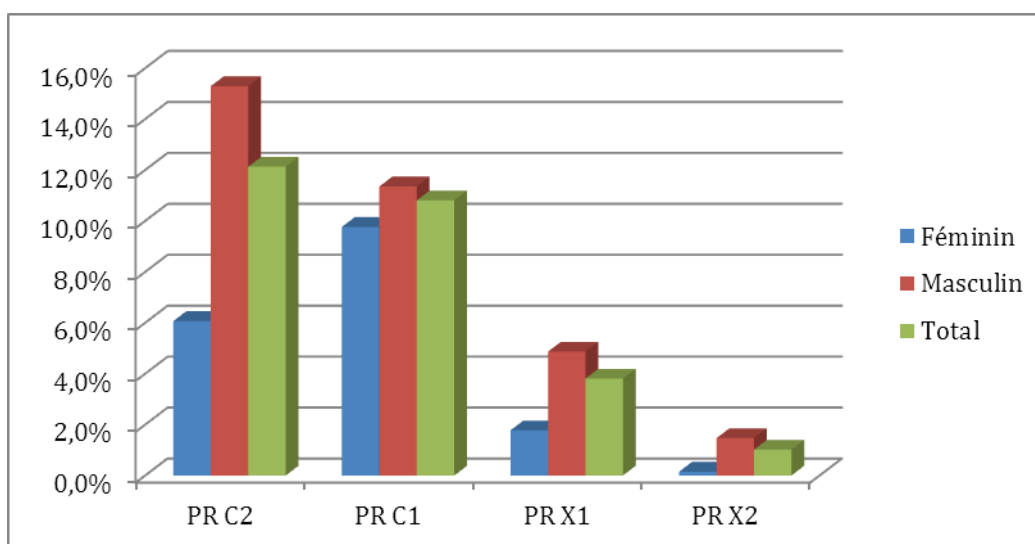
Graphique 1 : La répartition des hommes et des femmes selon les statuts universitaires



On constate que 81,2 % des femmes de notre échantillon sont soit maîtres de conférences classe normale soit maîtres de conférences classe exceptionnelle, alors que 66,4 % des hommes le sont. Ces résultats montrent clairement la difficulté pour les femmes d'accéder au statut de Professeur et donc le « plafond de verre » qui existe dans la profession.

Dans notre échantillon, la catégorie des professeurs est composée à 78,1 % d'hommes pour seulement 21,9% de femmes. Si on s'intéresse au statut extrême, 19 hommes sont Professeur des Universités Classe Exceptionnelle 2^{ème} Chevron contre une seule femme. Ce nombre de 19 représente 1,5 % des hommes (19/1295) contre 1 femme sur 676 (0,1 % - cf. graphique 2).

Graphique 2 : La répartition des hommes et des femmes chez les professeurs



Enfin, le tableau 1 présente la répartition des hommes et des femmes selon la localisation géographique.

Tableau 1 : La répartition des hommes et des femmes selon la localisation géographique

	Hommes (%)	Femmes (%)
Universités de Paris et région parisienne	14,5%	21,9%
Universités de Province, Dom Tom	85,5%	78,1%

Il y a sensiblement plus de femmes en région parisienne et à Paris que d'hommes, et inversement plus d'hommes que de femmes en province. Notons aussi que la parité hommes-femmes est quasiment respectée pour les Maîtres de Conférences Classe Normale à Paris.

3.2 Un sentiment de plafonnement plus marqué chez les femmes Maîtres de Conférences

Pour les analyses à venir, nous avons résumé toutes les dimensions étudiées (plafonnement, implication, satisfaction, activités extérieures et intention de quitter) en calculant, pour chaque individu, la moyenne des items qui la compose. Ces moyennes, issues de variables ordinales (échelles de Likert), ne suivent pas une loi normale ce qui, malgré la taille de l'échantillon doit nous mettre en garde contre l'utilisation du test de comparaison de moyennes entre les hommes et les femmes. Compte tenu des remarques précédentes et du fait que les hommes et

les femmes constituent deux échantillons indépendants, nous allons tester le fait que ces échantillons sont issus de la même population en réalisant des tests non paramétriques (Test U de Mann-Whitney).

Avant cela, notons tout d'abord que plus de la moitié de l'échantillon est plafonnée (56 %) sur le plan structurel⁸. En revanche, les enseignants chercheurs sont non plafonnés en termes de contenu (92 % estiment ne pas s'ennuyer dans leur travail). Par conséquent, même s'ils perçoivent qu'ils n'ont peu ou pas de perspective d'évolution, les enseignants chercheurs restent intéressés par le contenu de leur métier⁹.

Il apparaît ensuite que les niveaux de plafonnements entre hommes et femmes sur l'ensemble de notre échantillon (tous statuts confondus) sont identiques.

Toutefois, si l'on affine l'analyse et que l'on étudie la sous population des Maîtres de Conférences, il apparaît un lien entre le genre et le plafonnement structurel. Ainsi, au sein des Maîtres de Conférences Classe Normale, les femmes se sentent plus plafonnées que les hommes (Tableau 2). Cela signifie que les femmes ont plus le sentiment que les hommes d'avoir atteint un plafonnement de carrière, alors même qu'elles aiment leur métier et qu'elles ne s'ennuient pas puisqu'elles ont un faible sentiment de plafonnement de contenu. On perçoit ici d'emblée une forme d'autocensure des femmes qui semblent considérer que l'évolution de carrière n'est pas pour elle.

Tableau 2 : Le plafonnement selon le sexe et le statut

	Femmes moyenne	Hommes moyenne	Probabilité critique (p value)
Plafonnement subjectif de contenu (tous statuts confondus)	2,142	2,129	0,734
Plafonnement subjectif structurel (tous statuts confondus)	3,682	3,673	0,779
Plafonnement subjectif de contenu (Maîtres de Conférences Classe Normale)	2,209	2,219	0,938
Plafonnement subjectif structurel (Maîtres de Conférences Classe Normale)	3,601	3,468	0,049 **

⁸ Comme nous l'avons déjà précisé, les 11 échelles de mesure sont composées d'items dont les réponses sont comprises entre 1 (pas du tout d'accord) et 6 (tout à fait d'accord). Un individu est donc plafonné structurel si la moyenne est supérieure à 3,5.

⁹ Notons que les auteurs ont montré par ailleurs (Drucker-Godard et alii, 2013) sur le sous-échantillon des sections CNU 01 à 06 que les enseignants chercheurs "*s'estiment majoritairement plafonnés en termes structurel, bien qu'ils ne soient pas plafonnés en termes de contenu.*" et que "*plus les enseignants chercheurs sont plafonnés, moins ils sont satisfaits de leur travail et plus ils ont l'intention de quitter l'institution à laquelle ils appartiennent*".

3.3 Des divergences hommes-femmes en termes de satisfaction et d'implication

Sur l'ensemble de notre échantillon, il apparaît que 67 % des répondants sont globalement satisfaits (selon l'échelle du MSQ). Ceci est toutefois l'expression d'une certaine diversité de sentiments, puisque si les répondants sont satisfaits de la stabilité de l'emploi, la liberté dans l'exercice du métier et l'intérêt du travail réalisé, il existe aussi des points d'insatisfactions concernant les rémunérations, les conditions de travail et l'évolution de carrière.

Concernant l'implication, on observe sur notre échantillon global une forte implication organisationnelle affective (76 %) et calculée (64 %), mais une plus faible implication organisationnelle normative (26 %). Il en est de même pour l'implication professionnelle : la dimension affective (87 %) domine nettement les deux autres (66 % sont impliqués professionnellement de manière calculée et 40 % de manière normative).

Enfin, les répondants n'ont globalement pas l'intention de quitter l'université puisque seulement un tiers indique qu'ils envisageraient un tel changement.

Affinons ces résultats en comparant la population des hommes et des femmes. Les résultats des tests sont synthétisés dans le tableau 3.

Tableau 3 : La satisfaction et l'implication selon le sexe (tous statuts confondus)

	Femmes moyenne	Hommes moyenne	Probabilité critique (p value)
Satisfaction	3,617	3,808	0,000 ***
Implication organisationnelle calculée	3,737	3,631	0,035 **
Implication organisationnelle affective	3,883	4,040	0,000 ***
Implication organisationnelle normative	2,925	3,056	0,000 ***
Implication professionnelle calculée	3,939	3,887	0,425
Implication professionnelle affective	4,496	4,666	0,000 ***
Implication professionnelle normative	3,007	3,286	0,000 ***
Activités extérieures	1,632	1,832	0,000 ***
Intention de quitter	2,960	3,030	0,225

Il apparaît que les hommes sont plus satisfaits que les femmes. Ils sont également plus impliqués sur les plans affectif et normatif (implication organisationnelle et professionnelle) que les femmes. Par conséquent, les femmes ressentent plus de difficultés à exercer leur métier que les hommes et sont de ce fait moins satisfaites. Ces résultats sont significatifs sur l'ensemble de l'échantillon (cf. tableau 3), ainsi que sur le sous-échantillon des Maîtres de Conférences Classe Normale (cf. tableau 4).

Une légère différence est à noter concernant l'implication organisationnelle calculée. Il apparaît sur l'échantillon global que les femmes ont une implication calculée sensiblement supérieure à celle des hommes et que le lien est significatif (bien que faible). Le lien n'apparaît pas sur l'échantillon des Maîtres de Conférences. Ceci tend à montrer que les femmes ont le sentiment d'une difficulté particulière à évoluer dans la carrière d'enseignant chercheur et à avoir une progression. Il reste, que même devenues HDR ou Professeurs, les femmes ont une implication et une satisfaction plus faible que les hommes. Ce résultat s'explique peut être par une gestion de l'équilibre entre vie professionnelle et privée plus délicate ou par la perception forte d'un plafond de verre, qui existe comme nous l'avons vu, et qui joue négativement tant sur la satisfaction que sur l'implication.

Tableau 4 : Comparaisons hommes / femmes sur les variables de satisfaction et implication (Maîtres de Conférences Classe Normale)

	Femmes moyenne	Hommes moyenne	Probabilité critique (p value)
Satisfaction	3,578	3,750	0,000 ***
Implication organisationnelle calculée	3,690	3,672	0,914
Implication organisationnelle affective	3,806	3,933	0,009 ***
Implication organisationnelle normative	2,861	2,980	0,003 ***
Implication professionnelle calculée	3,925	3,866	0,378
Implication professionnelle affective	4,413	4,603	0,000 ***
Implication professionnelle normative	2,944	3,140	0,005 ***
Activités extérieures	1,632	1,832	0,000 ***
Intention de quitter	3,089	3,274	0,008 ***

En ce qui concerne les activités extérieures, les hommes exercent plus d'activités à l'extérieur que les femmes, mais globalement, ni les uns ni les autres n'ont beaucoup d'activités complémentaires (10% de l'échantillon seulement déclare exercer des activités complémentaires).

Enfin, il n'y a pas de différences entre les hommes et les femmes quant à l'intention de quitter l'université sur l'ensemble de notre échantillon (tous statuts confondus), mais les hommes Maîtres de Conférences ont plus l'intention de quitter leur institution ou la profession que les femmes. Notons que globalement, ni les hommes ni les femmes n'ont massivement l'intention de changer de profession (seulement 34% l'envisagent), mais le fait que les hommes Maîtres de Conférences aient plus l'intention de quitter l'université est aussi à mettre en relation avec le fait que les femmes ont une implication calculée supérieure.

3.4 Les femmes présentent moins que les hommes le concours d'agrégation externe dans les sections CNU 01 à 06

Si l'on restreint notre échantillon aux sections 1 à 6 qui ont pour spécificité de permettre l'accès au statut de Professeur des Universités *via* le concours d'agrégation, on constate à nouveau l'existence d'un « plafond de verre » au sein de la profession. Ainsi, notre échantillon s'élève à 352 répondants des sections CNU 1 à 6. Mais, seulement 253 ont répondu à la question « avez-vous déjà présenté le concours d'agrégation externe ». Sur ces 253 répondants, autant d'hommes (127) que de femmes (126) ont répondu, mais 78 % des femmes ne l'ont pas présenté contre 67 % pour les hommes. Finalement, un homme sur 3 a présenté le concours d'agrégation externe pour seulement une femme sur 5. Ceci est relativement moins fort pour le concours d'agrégation interne.

Tableau 5 : les hommes se présentent plus au concours d'agrégation

	Hommes (%)	Femmes (%)
Personnes qui se sont déjà inscrites au concours d'agrégation externe	33%	22%
Personnes qui se sont déjà inscrites au concours d'agrégation interne	15%	11%

Une piste d'explication, parmi d'autres, de ces résultats peut se trouver dans l'idée d'autocensure des femmes, surtout jeunes, pour lesquelles la conciliation vie professionnelle / vie privée est mise en tension. La question de la mobilité, imposée à l'issue du concours, est aussi à prendre en considération. Dans un souci de conciliation vie professionnelle / vie privée, les femmes envisagent moins que les hommes de passer le concours de l'agrégation et de risquer d'être en poste dans une université loin de leur lieu d'habitation.

Ces résultats peuvent être rapprochés de ceux issus des travaux antérieurs réalisés sur les sections CNU 01 à 06 selon lesquels *« les résultats mettent en évidence en premier lieu une forme de « malaise » dans notre profession, avec une dialectique entre un métier à la fois enrichissant et épanouissant, mais aussi une insatisfaction marquée quant aux salaires et aux évolutions de carrières »* (Drucker-Godard et alii 2012a, p.15). Ces résultats peuvent également être mis en perspective par rapport à l'évolution des valeurs publiques au sein de la profession, ainsi que les changements en termes de régulation (Loi LRU...).

3.5 La difficile conciliation vie privée / vie professionnelle

Une question libre posée en fin de questionnaire confirme les résultats précédents en illustrant les difficultés que rencontrent certains enseignants chercheurs (Drucker-Godard et alii, 2012b). Chez les femmes, on perçoit notamment un sentiment de sexisme et des frontières entre vie privée et vie professionnelle qui sont de plus en plus floues.

Verbatims des répondantes

« *La tension est également éprouvante entre métier et vie de famille* » (MCF, section 8)

« *Travail qui empiète sur la vie de famille* ». (Pr, section 7)

« *J'attends une carrière similaire à celle des hommes de même niveau scientifique, ce qui n'est statistiquement pas le cas pour les femmes. J'espère une réglementation sur le congé maternité à l'université, sur la prise en compte des maternités dans les CV, des incitations pour les étudiantes, pour les jeunes enseignantes-chercheuses, pour les encourager à être ambitieuses, à progresser, ... J'espère aussi des possibilités dans le futur de rapprochement de conjoint (mon conjoint est également enseignant-chercheur).* » (MCF, section 25)

« *Un constat partagé avec mes collègues du sexe 2 : moins d'opportunités d'évolution de carrières pour les femmes, lesquelles traditionnellement "subissent" un ancrage géographique plus poussé du fait du désir de rester à proximité de leurs enfants.* » (MCF, section 6)

« *Rester à niveau sur le versant recherche nécessite de travailler les week-end et les vacances.* » (Pr, section 16)

« *Très grande difficulté à combiner vie familiale et vie professionnelle. Les congés maternité ne peuvent pas totalement être respectés (corrections de copies notamment). La reprise des activités de recherche après un temps de coupure lié au congé maternité est très dure, l'effet d'inertie est très grand; sans compter qu'on ne peut reprendre dans de bonnes conditions avec de jeunes enfants (fatigue, stress qui contrarient la disponibilité d'esprit nécessaire à la recherche, temps de travail hachés, difficultés à faire des déplacements lointains durant la petite enfance voire impossibilité en cas d'allaitement).* » (MCF, section 5)

« *Le congé maternité et l'arrivée d'un enfant ne semblent pas pris en compte dans les évaluations "publiant ou non publiant" des enseignants chercheurs. Par exemple, plutôt que d'être évaluée sur 4 ans (2 articles publiés en 4 ans), une femme ayant eu un enfant devrait être évaluée sur 5 ans pour prendre en compte cette interruption de travail. Sinon il y a une inégalité par rapport à nos collègues. On demande aux femmes avec enfants d'être aussi productives mais en moins de temps, bref d'en faire plus au final.* » (MCF, Section 5)

« *Une carrière non conventionnelle est mal acceptée à l'université. Une femme a peu (pas) de chance de passer prof dans certaines matières et/ou certaines universités.* » (MCF, section 63)

« *Pas de procédure de rapprochement de conjoints* » (Pr, section 9)

« *Sexisme de la haute hiérarchie du conseil scientifique : j'ai eu 3 enfants et donc des "trous" de publis insidieusement utilisés pour m'empêcher de passer l'HDR* » (MCF, section 65)

« *Qu'on puisse mener des activités de recherche à d'autres moments que les soirs et les week-end!* » (Pr, section 6)

Finalement, l'ensemble de ces résultats peut être synthétisé à travers le tableau 6 ci-après.

Tableau 6 : Synthèse des différences hommes / femmes

Hommes	Femmes
• Plus de Professeurs hommes que de femmes Professeurs • Se sentent plus satisfaits • Se sentent plus impliqués (organisationnellement et professionnellement) affectivement et normativement, mais moins impliqués de manière calculée (organisationnellement) • Ont plus tendance à présenter le concours d'agrégation externe (sections 1/6) • Les Maîtres de conférences ont plus l'intention de quitter l'université	• Plus de Maître de Conférences femmes que de Professeurs • Les Maîtres de Conférences ressentent un plafonnement structurel plus élevé • Se sentent moins satisfaites • Se sentent moins impliquées (organisationnellement et professionnellement) affectivement et normativement, mais plus impliqués de manière calculée (organisationnellement) • Expriment plus de malaise • Ont moins tendance à présenter le concours d'agrégation externe (sections 1/6)

CONCLUSION

Nous montrons que les femmes Maîtres de Conférences se sentent plus plafonnées que les hommes, ce qui confirme l'existence d'un « plafond de verre » au sein des universités françaises. Nous montrons également que les hommes sont globalement plus satisfaits que les femmes, tous statuts confondus, dans l'enseignement supérieur. Ils sont aussi plus impliqués sur le plan affectif et normatif (de manière organisationnelle et professionnelle). De plus, les femmes expriment plus que les hommes un sentiment de malaise et de difficulté à gérer les sphères professionnelle et privée de leur vie. Enfin, seuls les hommes Maître de Conférences disent envisager de quitter l'institution et le métier d'enseignant-chercheur.

Finalement, le constat de Laufer en 2004 n'a pas beaucoup évolué. Ainsi selon cette dernière « *on ne peut que constater que si certaines femmes parviennent à franchir le plafond de verre en articulant leur rôle familial et maternel avec une mobilisation temporelle intense – et une forte délégation des tâches domestiques et familiales – d'autres font face au dilemme qui naissent des conflits entre le travail et la famille en mettant un frein à leurs aspirations en matière de carrière* » (2004, p. 123). Notre étude montre que le « plafond de verre » au sein des universités reste, presque 10 ans plus tard, toujours une réalité.

Par conséquent, malgré une évolution favorable, les différences hommes/femmes perdurent encore aujourd'hui dans les Universités françaises. Ces réflexions sur la question du genre et du plafond de verre, peuvent avoir un certain nombre de répercussions en termes de gestion des personnels enseignants chercheurs au sein des universités françaises, notamment par rapport aux mécanismes de promotion, d'évaluation et de mobilité au sein des universités.

BIBLIOGRAPHIE

- ACKER J. (1990) "Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organization", *Gender and Society*, vol. 4, n° 2, Juin, pp. 139-158.
- ALLEN N. & MEYER J. (1990) "Measurements and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization", *Journal of Occupational Psychology*, n° 63, p. 32-42.
- ALLEN N., MEYER J. & SMITH C. (1993), "Commitment to organizations and occupations : extension and test of a three component conceptualization", *Journal of Applied Psychology*, n° 78, p. 538-551.
- BARWICK J.M. (1986), *The Plateauing Trap*, New York, Amacom.
- BELGHITI-MAHUT S. (2004) « Les déterminants de l'avancement hiérarchique des femmes cadres », *Revue Française de Gestion*, 4 no 151, p. 145-160
- DRUCKER-GODARD C., GOLLETY M., FOUQUE T., LE FLANCHEC A. (2013) « Etre enseignant chercheur aujourd'hui : discussion autour du plafonnement », *Revue Politiques et Management Public*, n°30/1, p.5-27.
- DRUCKER-GODARD C., GOLLETY M., FOUQUE T., LE FLANCHEC A. (2012a) « Le métier et la carrière des enseignants chercheurs, incidences sur la satisfaction au travail et l'implication », *Congrès AGRH de Nancy*, 12/14 Septembre.
- DRUCKER-GODARD C., GOLLETY M., FOUQUE T., LE FLANCHEC A. (2012b) « Paroles d'enseignants chercheurs : entre passion et mal être », *Colloque AIRMAP*, 5/6 décembre, Paris.
- LANDRIEUX-KARTOCHIAN S. (2008) « Le plafond de verre, encore et toujours » dans GRH et genre, les défis de l'égalité hommes femmes, Vuibert, p. 105-124.
- LANDRIEUX-KARTOCHIAN (2007) « Les organisations face au plafond de verre », *Revue Française de Gestion*, 2007/4 n° 173, p. 15-30.
- LATOUR E. (2008) « Le plafond de verre universitaire : pour en finir avec l'illusion méritocratique et l'autocensure », *Mouvement*, Septembre-Décembre, n°55/56, p.53-60.
- LAUFER J. (2004) « Femmes et carrières : la question du plafond de verre », *Revue Française de Gestion* 2004/ 4, n° 151, p. 117-127.
- LAUFER J., (1997), « L'accès des femmes à la décision dans la sphère économique », *Les femmes dans la prise de décision en France et en Europe*, F. Gaspard (dir.), L'Harmattan.
- LAUFER J., SILVERA R. (2004) « L'égalité professionnelle, vingt ans après », *Travail, Genre et Sociétés*, 2004/2 N° 12, p. 171-172.
- LAUFER J. (2009) « L'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes est-elle soluble dans la diversité ? », *Travail, Genre et Sociétés*, 1, N° 21, p. 29-54.
- LANQUETIN M. T. (2009) « Égalité, diversité et... discriminations multiples », *Travail, genre et sociétés*, 1, N° 21, p. 91-106.
- MARRY C., (2008) « Le plafond de verre dans le monde académique : l'exemple de la biologie », *Idées économiques et sociales*, N° 153, p. 36-47.
- MEYER J. P., ALLEN N.J., & SMITH C.A. (1993), "Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization", *Journal of Applied Psychology*, vol. 8, p. 538-551.

MILLIMAN J.F. (1992), "Causes, Consequences and Moderating Factors of Career Plateauing", *Doctoral Dissertation*, University of Southern California.

MORRISON A. M., WHITE R. P. et VAN VELSOR E., (1987), *Breaking the glass ceiling*, Addison-Wesley, Reading, MA.

PIGEYRE F., VALETTE A. (2004) « Les carrières des femmes à l'université : les palmes de verre du cocotier », *Revue Française de Gestion*, Lavoisier, n°4, p.137-189.

ROGER A., LAPALME M. E. (2006), *L'individu face au plafonnement de carrière* dans *Comportement organisationnel*, vol.2, coord. El Akremi, De Boeck Université, Méthodes et Recherches, p 223-242.

ROUSSEL P. (1996), *Rémunération, motivation et satisfaction au travail*, Paris, Ed. Economica.

SCHEIN V.E. (1994) "Managerial sex typing: a persistent and persuasive barrier to women's opportunities", *Women in management current research issues*, M.J. Davidson et R. J. Burke.

THARENOU P., (1999), "Is there a link between family structures and women's and men's managerial career advancement?", *Journal of Organizational Behavior*, n° 20, p. 837-863.

WIRTH L. (2001) *Breaking through the Glass Ceiling: Women in management*, ILO, Genève.