Sextant

Revue de recherche interdisciplinaire sur le genre et la sexualité

35 | 2018

Striges en tous genres

L'excellence a-t-elle un genre ?

Caroline Closon, Valérie De Cock et Sara Aguirre Sánchez Beato

Édition électronique

URL : <https://journals.openedition.org/sextant/382>

DOI : 10.4000/sextant.382

ISSN : 2795-8736

Éditeur

Éditions de l'Université de Bruxelles

Édition imprimée

Date de publication : 1 décembre 2018

Pagination : 55-70

ISBN : 978-2-8004-1636-6

ISSN : 1370-267X

Référence électronique

Caroline Closon, Valérie De Cock et Sara Aguirre Sánchez Beato, « L'excellence a-t-elle un genre ? », *Sextant* [En ligne], 35 | 2018, mis en ligne le 01 novembre 2021, consulté le 08 décembre 2021. URL : <http://journals.openedition.org/sextant/382> ; DOI : <https://doi.org/10.4000/sextant.382>

La revue *Sextant* est mise à disposition selon les termes de la Licence Creative Commons Attribution - Pas d'Utilisation Commerciale - Partage dans les Mêmes Conditions 4.0 International.

L'excellence a-t-elle un genre ?

Caroline CLOSON, Valérie DE COCK et Sara AGUIRRE SANCHEZ BEATO

Introduction

Comme le montre la figure 1, la présence des femmes diminue à chaque étape de la carrière académique pour aboutir à 16% de professeur.e.s ordinaires au niveau de la FWB¹.

Figure 1. Pourcentage de femmes et d'hommes au cours de la carrière académique dans la FWB

¹ Rapports sur l'égalité de genre 2016 de l'Université libre de Bruxelles, l'Université de Liège, l'Université catholique de Louvain, l'Université de Mons, l'Université de Namur et l'Université Saint-Louis.

Etant donné l'ampleur du phénomène, de nombreuses études ont tenté de comprendre les causes de cette sous-représentation de femmes. Une des hypothèses explicatives étudiée dans la littérature est le « retard historique », qui postule que l'absence des femmes dans la carrière académique serait due à leur accès tardif à l'éducation universitaire². Néanmoins, cette hypothèse peut facilement être réfutée par le fait que l'augmentation du nombre de femmes diplômées n'a pas été suivie par une progression proportionnelle des femmes dans la carrière académique³, et ce même dans les champs de recherche les plus féminisés⁴.

D'autres explications plus plausibles de la disparition des femmes ont été identifiées dans la littérature, comme par exemple :

- *l'articulation des exigences professionnelles et familiales* : notre société se caractérise toujours par une croyance forte dans le « breadwinner / caregiver model »⁵. Modèle selon lequel les hommes sont responsables de gagner l'argent de la famille alors que les femmes, le sont pour le soin et l'éducation des enfants⁶. Si aujourd'hui, une majorité des femmes entre 20 et 64 ans travaillent⁷, les stéréotypes et les rôles de genre restent bien vivaces et bénéficient d'un degré élevé de consensus social dans leur dimension tant descriptive que prescriptive. Aujourd'hui, les femmes sont encore responsables de la majorité des tâches ménagères, elles sont confrontées à ce qu'on appelle souvent le « double fardeau »⁸ ;
- *les caractéristiques organisationnelles* : ce « breadwinner / caregiver model » est loin d'être neutre dans les sphères professionnelles. « De nombreuses analyses des organisations montrent que le pouvoir formel est historiquement exercé au masculin et que les règles et les valeurs organisationnelles soi-disant neutres sont en réalité calquées sur un modèle masculin »⁹. Ainsi, le « modèle du « bon

² F. FASSA, S. KRADOLFER et S. PAROZ, « L'engendrement des carrières à l'Université de Lausanne. De quelques idées reçues », in F. FASSA et S. KRADOLFER (éd.), *Le plafond de fer de l'université. Femmes et carrières*, Zurich, Editions Seismo, 2010.

³ D. MEULDERS, S. O'DORCHAI et N. SIMEU, *Alma Mater, Homo Sapiens II. Les inégalités entre femmes et hommes dans les universités francophones de Belgique*, Bruxelles, Editions du DULBEA, 2012.

⁴ F. FASSA, S. KRADOLFER et S. PAROZ, « L'engendrement des carrières à l'Université de Lausanne », *op. cit.*, p. 2.

⁵ Y. BENSCHOP et M. BROUNS, « Crumbling ivory towers : academic organizing and its gender effects », *Gender, Work & Organization*, 10/1, 2003, p. 194-212.

⁶ J. BERNARD, « The good-provider role : Its rise and fall », *American Psychologist*, 36, 1981, p. 1-12, cité par M. FULCHER, L. M. DINELLA et E. S. WEISGRAM, « Reconstructing a feminist reorganization of the heterosexual breadwinner/caregiver family model : College students' plans for their own future families », *Sex Roles*, 73/3, 2015, p. 174-186.

⁷ Eurostat, *Employment statistics*, 2015, consulté le 10 avril 2017 sur http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Employment_statistics.

⁸ E. BRATBERG, S.-A. DAHL et A. E. RISA, « « The double burden » : Do combinations of career and family obligations increase sickness absence among women ? », *European Sociological Review*, 18/2, 2002, p. 233-249.

⁹ J. LAUFER, « Femmes et carrières : la question du plafond de verre », *Revue française de gestion*, 30/151, 2004, p. 117-127, cité par M. ROSENDE, « Accès des femmes au professorat :

manager », est codé au masculin »¹⁰, en termes de disponibilité et de mobilité géographique mais aussi en termes de caractéristiques de personnalité¹¹ ;

- *l'auto-exclusion et l'autolimitation de la part des femmes* : l'absence des femmes aux postes les plus élevés des organisations privées et publiques peut aussi s'expliquer par l'auto-exclusion¹² ou par des comportements auto-limitants¹³. « L'injonction sociale qui est faite aux femmes de « concilier » activité professionnelle et travail domestique justifierait et entraînerait une série de comportements qui sont souvent considérés comme antinomiques avec l'implication intense que nécessite l'accès aux postes à responsabilité et l'exercice du pouvoir »¹⁴.

Dans la même veine, des auteurs ont défini le « syndrome d'imposteur » qui serait aussi à la base de ces comportements d'autocensure. Ce syndrome concerne « des personnes qui, en dépit de signes évidents et objectifs de réussite, ne parviennent pas à s'estimer responsables de leur succès ou à mériter leur récompense »¹⁵ et pourrait expliquer que souvent des femmes sont moins proactives dans la recherche d'opportunités, qu'elles sont moins habiles à négocier et qu'elles sont moins susceptibles de demander une promotion¹⁶. Ces comportements s'inscrivent et s'expliquent en grande partie par des socialisations genrées défavorables à la confiance en soi chez les femmes.

Ces premières observations sont vérifiées pour les femmes académiques. Dans le cadre de cette contribution, nous souhaiterions discuter et questionner plus particulièrement la portée du discours de l'excellence sur les carrières académiques des femmes.

quels sont les mécanismes cachés du pouvoir académique ? », in F. FASSA et S. KRADOLFER (éd.), *Le plafond de fer de l'université. Femmes et carrières*, Zurich, Editions Seismo, 2010, p. 46.

¹⁰ J. LAUFER, « La construction du plafond de verre : le cas des femmes cadres à potentiel », *Travail et emploi*, 102, 2005, p. 31-44, cité par M. ROSENDE, « Accès des femmes au professorat », *op. cit.*, p. 47.

¹¹ F. C. MACARIE et O. MOLDOVAN, « Gender discrimination in management. Theoretical and empirical perspectives », *Transylvanian Review of Administrative Sciences*, 35, 2012, p. 153-172.

¹² C. MARRY, « Genre et professions académiques : esquisse d'un état des lieux dans la sociologie », article présenté à « Réflexions sur l'accès, la promotion et les responsabilités des hommes et des femmes », Paris, 24 février 2003 ; D. MEULDERS, S. O'DORCHAI et N. SIMEU, *Alma Mater; Homo Sapiens II*, *op. cit.*, p. 2.

¹³ A. SERGHINI IDRISI, *Job performance evaluations as gender barriers in male dominated organizations and occupations*, thèse de doctorat non publiée, Université libre de Bruxelles, Solvay Brussels School of Economics and Management, 2016.

¹⁴ M. ROSENDE, « Accès des femmes au professorat », *op. cit.*, p. 45-46.

¹⁵ K. CHASSANGRE, « Le phénomène de l'imposteur, la peur qui mine la réussite », *Journal de thérapie comportementale et cognitive*, 24, 2013, p. 32.

¹⁶ M. MCPHERSON, « Women in senior management : Why not ? », 2010, consulté le 30 octobre 2016 sur <https://ojs.victoria.ac.nz/LEW/article/view/1718>.

Etat de l'art

L'excellence, un défi académique

Confrontées à un contexte d'internationalisation, à la réalité des « rankings » (compétition accrue et organisée entre les universités), nos universités s'ordonnent aujourd'hui autour du spectre de l'excellence. L'argument fort de ce discours de l'excellence académique est que les universités ont un rôle à jouer dans l'innovation et dans le développement économique. Dans ce contexte, les notions de performance, de compétitivité et d'attractivité sont centrales.

L'excellence académique, une norme méritocratique ?

Désormais, la notion d'excellence est considérée comme une « norme universelle et neutre du mérite » et constitue donc la référence pour les évaluations et promotions académiques¹⁷.

La notion de management au mérite ou d'excellence sous-entend que les travailleurs vont pouvoir évoluer, concourir sans craindre les critères classiquement répertoriés comme source de discrimination ; le résultat serait la conséquence directe de leurs différences de performance¹⁸. Les différences de considération observées au travail ne seraient donc plus fonction des stéréotypes qui pénalisent beaucoup des travailleurs, dont les femmes.

Dans l'Union européenne, l'excellence académique est définie à partir de trois missions principales : la recherche, l'enseignement et le service à la communauté¹⁹. Ces trois missions sont aujourd'hui principalement évaluées à partir de critères comme la productivité, le H-index, les publications internationales, les évaluations par des pairs, les évaluations de l'enseignement par les étudiant.e.s, le nombre d'heures de services à la communauté. Ces critères principalement quantitatifs, sont mis en avant comme des critères scientifiques qui offrent à tout un chacun de la transparence sur les procédures de sélection et de promotion²⁰.

La norme de mérite repose sur un système de proportionnalité entre contributions et rétributions, chacun reçoit en fonction de ce qu'il apporte²¹. Cependant, avant de qualifier un système de méritocratie, il semble nécessaire de s'interroger sur les ressources de chacun. En effet, comment répartir justement, « méritocratiquement » des personnes si on ne s'assure pas de l'égalité des chances non seulement au départ de la course mais aussi tout au long du parcours ? Les ressources professionnelles sont-elles les mêmes pour les hommes et les femmes ?

¹⁷ M. VAN DEN BRINK et Y. BENSCHOP, « Gender practices in the construction of academic excellence : Sheep with five legs », *Organization*, 19/4, 2011, p. 507-524.

¹⁸ F. GONTHIER, « L'égalité méritocratique des chances : entre abstraction démocratique et réalisme sociologique », *L'Année sociologique*, 57/1, 2007, p. 151-176.

¹⁹ A. SERGHINI IDRISI, *Job performance evaluations as gender barriers in male dominated organizations and occupations*, *op. cit.*, p. 2.

²⁰ M. VAN DEN BRINK et Y. BENSCHOP, « Gender practices in the construction of academic excellence », *op. cit.*, p. 3.

²¹ F. GONTHIER, « L'égalité méritocratique des chances », *op. cit.*, p. 3.

L'excellence académique comme construction sociale

L'excellence entraîne par essence une compétition. Or la dynamique de la compétition se solde en général par le triomphe masculin²².

Une recherche emblématique de Wennerås et Wold²³ a mis en évidence que des femmes dont la productivité scientifique est égale à celle des hommes obtenaient des scores significativement plus bas. Les chercheuses devaient être 2,6 fois plus productives pour décrocher le même score que les chercheurs.

Cette croyance dominante dans le monde académique que la notion d'excellence représente l'objectivité et la méritocratie est de plus en plus prise en défaut. Nombreux sont ceux qui considèrent l'excellence comme une construction sociale²⁴.

Un premier argument pour appuyer ce postulat est que le monde académique fait partie d'un contexte social et est donc soumis à des pouvoirs politiques et sociaux. La science est « un processus social sujet à une influence sociale, normative et discursive »²⁵. Ces critères d'excellence sont surtout créés par « ceux qui occupent actuellement et qui ont occupé historiquement les fonctions supérieures dans le monde académique »²⁶. Des hommes.

Un deuxième argument mis en avant est que, en contradiction avec les convictions dominantes, les critères utilisés afin d'évaluer l'excellence ne peuvent jamais être tous explicites, des critères implicites interviendraient aussi dans le processus²⁷. Une recherche réalisée par van den Brink et Benschop²⁸ montre comment l'excellence est construite et comprise par des professeur.e.s qui ont participé à des comités de promotion ou de nomination. Dans cette étude, les chercheuses ont identifié trois groupes de qualifications utilisés afin d'évaluer l'excellence des académiques. Elles ont constaté que, conformément à la définition de l'excellence académique, parmi les

²² G. FRAISSE, *Les deux gouvernements : la famille et la Cité*, Paris, Gallimard, 2000, cité par M. SANCHEZ-MAZAS et A. CASINI, « Egalité formelle et obstacles informels à l'ascension professionnelle : les femmes et l'effet « plafond de verre » », *Social Science Information*, 44/1, 2005, p. 141-173.

²³ C. WENNERÅS et A. WOLD, « Nepotism and sexism in peer-review », *Nature*, 387, 1997, p. 341-343.

²⁴ A. SERGHINI IDRISSE, *Job performance evaluations as gender barriers in male dominated organizations and occupations*, *op. cit.* ; M. VAN DEN BRINK et Y. BENSCHOP, « Gender practices in the construction of academic excellence », *op. cit.*, p. 3 ; C. MARRY, « Genre et professions académiques », *op. cit.*, p. 2.

²⁵ H. LONGINO, *Science as Social Knowledge : Values and Objectivity in Scientific Inquiry*, New Jersey, Princeton University Press, 1990, cité par A. SERGHINI IDRISSE, *Job performance evaluations as gender barriers in male dominated organizations and occupations*, *op. cit.*, p. 142.

²⁶ H. LONGINO, *Science as Social Knowledge*, *op. cit.*, cité par A. SERGHINI IDRISSE, *Job performance evaluations as gender barriers in male dominated organizations and occupations*, *op. cit.*, p. 143.

²⁷ P. BOURDIEU, *Homo Academicus*, Cambridge, Polity Press, 1988, cité par M. VAN DEN BRINK et Y. BENSCHOP, « Gender practices in the construction of academic excellence », *op. cit.*, p. 507-524.

²⁸ M. VAN DEN BRINK et Y. BENSCHOP, « Gender practices in the construction of academic excellence », *op. cit.*, p. 3.

critères utilisés, la recherche est considérée comme le critère le plus important par les personnes interrogées et que les critères liés à l'enseignement et à l'investissement dans le fonctionnement sont pris en compte dans une moindre mesure ²⁹. Néanmoins, les académiques ne sont pas uniquement évalué.e.s sur la base de leurs qualifications professionnelles (recherche, enseignement, service à la communauté). Les qualifications individuelles ³⁰ définies comme « une collection de critères liée à la personnalité perçue » ³¹ jouent aussi un rôle déterminant. On citera par exemple le potentiel de leadership souvent associé aux caractéristiques masculines ³². Le « capital social » d'une personne, défini comme « une agrégation de réseaux qui peuvent pourvoir des ressources ou des positions de pouvoir » est également considéré par les membres des commissions comme un critère d'excellence ³³.

Néanmoins, dans un contexte de travail dominé par des hommes, les femmes rencontrent plus de difficultés à rejoindre des réseaux professionnels cruciaux ³⁴. Une distribution inégale des ressources relationnelles entre les hommes et les femmes existerait donc ³⁵. De plus, les différentes qualifications se renforceraient et seraient entrelacées ³⁶. Le fait d'avoir un capital social important « boosterait » les qualifications professionnelles et les qualifications individuelles ³⁷.

Un autre biais qui intervient au moment de l'évaluation des qualifications individuelles d'une candidat.e concerne « l'homosociabilité ». Ce concept fait référence à « la tendance des acteurs à interagir et à s'associer à d'autres qui leur sont similaires et à partager leurs opinions et leurs comportements » ³⁸. Or, le constat que les comités de sélection sont majoritairement composés d'hommes est fait dans toutes les universités.

Enfin, si l'excellence se définit en théorie autour de trois critères (recherche, enseignement et service à la communauté), la réalité des pratiques est bien différente. Comme évoqué, les éléments quantifiables de la mission recherche sont souverains.

²⁹ *Ibid.*

³⁰ *Ibid.*

³¹ M. VAN DEN BRINK, « Myths about meritocracy and transparency : the role of gender in academic recruitment », in C. PEUS, S. BRAUN et T. HENTSCHEL (éd.), *Personnel selection in academia, evidence-based methods and tools*, Berlin, Springer Verlag, 2015, p. 196.

³² M. VAN DEN BRINK et Y. BENSCHOP, « Gender practices in the construction of academic excellence », *op. cit.*, p. 3.

³³ M. VAN DEN BRINK, « Myths about meritocracy and transparency », *op. cit.*, p. 5.

³⁴ E. A. CECHE et M. BLAIR-LOY, « Perceiving glass ceilings ? Meritocratic versus structural explanations of gender inequality among women in science and technology », *Social problems*, 57/3, 2010, p. 371-397.

³⁵ C. MARRY, « Genre et professions académiques », *op. cit.*, p. 2 ; Fr. PIGEYRE et A. VALETTE, « Les carrières des femmes à l'université. « Les palmes de verre du cocotier » », *Revue française de gestion*, 151/4, 2004, p. 173-189.

³⁶ M. VAN DEN BRINK et Y. BENSCHOP, « Gender practices in the construction of academic excellence », *op. cit.*, p. 3.

³⁷ M. VAN DEN BRINK, « Myths about meritocracy and transparency », *op. cit.*, p. 5.

³⁸ M. KILDUFF et W. TSAI, *Social Networks and Organizations*, Londres, Sage, 2003, cité par Y. BENSCHOP, « The micro-politics of gendering in networking », *Gender, Work & Organization*, 16/2, 2009, p. 220.

Or, les femmes s'impliquent plus que les hommes dans l'enseignement, dans l'« academic housework »³⁹ et l'« institutional housekeeping »⁴⁰. Si ces missions sont reconnues comme essentielles pour le fonctionnement des institutions, elles sont peu prises en compte dans la reconnaissance du statut d'excellence. D'autre part, dans l'évaluation de la mission recherche, est de plus en plus sous-entendue la caractéristique « internationalisation de la recherche », ce qui implique la valorisation de la mobilité géographique. Cette condition de mobilité géographique peut amener des hommes et des femmes à renoncer à une carrière académique⁴¹.

A partir de ces constats, l'excellence comme norme objective, neutre et méritocratique est donc réfutée par les résultats de plusieurs recherches académiques. Comme la définition du concept d'excellence serait déterminée surtout par les pouvoirs formels, aujourd'hui encore majoritairement masculins et comme l'excellence ne semble pas être évaluée à partir des seuls critères explicites, des biais en défaveur des femmes sont susceptibles d'intervenir dans les processus d'évaluation et de promotion.

Questions de recherche

Cette étude vise à tester les trois hypothèses suivantes.

1) Sachant que le discours de l'excellence est un discours qui se base sur des normes méritocratiques et que ses normes compétitives sont défavorables aux femmes, nous formulons comme hypothèse que :

H1a : Les hommes plus que les femmes adhèrent au discours performatif de l'excellence.

H1b : Les femmes plus que les hommes vont dénoncer la logique néo-libérale de l'excellence.

2) Partant des constats précédents que les femmes s'investissent plus que les hommes dans les missions « institutionnelles » et les « services à la communauté externe », nous avançons comme hypothèse que

H2 : Les femmes vont plus valoriser les critères « missions institutionnelles » et « services à la communauté externe » que les hommes.

3) Etant donné que les femmes rencontrent plus d'obstacles « invisibles » que les hommes sur leur parcours, nous émettons l'hypothèse que

H3 : Les femmes plus que les hommes vont adopter des comportements « auto-limitants » et seront dès lors moins nombreuses à souhaiter poursuivre une carrière et moins enclines à déposer un dossier de candidature.

³⁹ Th. M. HEIJSTRA, F. S. STEINTHORSÐÓTTIR et Th. EINARSDÓTTIR, « Academic career making and the double-edged role of academic housework », *Gender and Education*, 2016, DOI: 10.1080/09540253.2016.1171825.

⁴⁰ Sh. BIRD, J. LITT, et Y. WANG, « Creating status of women reports : Institutional housekeeping as « women's work » », *NWSA Journal*, 16/1, 2004, p. 194-206.

⁴¹ M. ROSENDE, « Accès des femmes au professorat », *op. cit.*, p. 2.

Encadré méthodologique de présentation de l'enquête

Echantillon

L'échantillon de 687 personnes dont 399 femmes et 288 hommes est composé de 152 assistant.e.s, 206 doctorant.e.s, 90 aspirant.e.s FNRS, 108 chercheur.e.s sur fonds externes, 74 post-doctorant.e.s et 57 chargé.e.s de recherche FNRS. Le questionnaire en ligne a été diffusé, entre avril 2017 et mai 2017 par les autorités centrales des 6 Universités de la FWB. La participation se faisait sur une base volontaire et seules les chercheuses ont eu accès à la base de données. La répartition hommes-femmes dans les différentes catégories est relativement égale et les proportions correspondent à ce qu'on observe dans les chiffres des universités.

Figure 2. Pourcentage d'hommes et de femmes en fonction du statut

Mesures des variables

Le questionnaire est composé de plusieurs volets.

Adhésion au discours de l'excellence

L'adhésion au discours de l'excellence a été mesurée par une échelle *ad hoc* composée de 9 items.

Pour pouvoir exploiter ces données, nous avons eu recours à l'analyse factorielle en composantes principales. Ce type d'analyse permet de regrouper (en fonction de leur similitude) un nombre important d'items en un nombre plus réduit de variables latentes, nommées les facteurs.

Cette analyse factorielle avec rotation varimax, effectuée sur l'ensemble des 9 items de l'échelle, a permis de mettre en exergue deux facteurs. Nous avons nommé le premier facteur « pro-excellence », saturé par 5 items, dont par exemple « L'excellence académique permet de mettre en valeur ses meilleurs chercheur.e.s ». Le deuxième facteur reflète la notion de « slow science », il est saturé par 4 items, dont par exemple « La manière dont est compris, opérationnalisé le discours de l'excellence académique a modifié l'idée du mieux par l'idée du plus ». Les α de Cronbach sont, respectivement, de ,82 et de ,67.

Evaluation des critères de promotion

On observe depuis quelques années au sein de nos universités, la présence de systèmes d'engagements plus formalisés et une plus grande standardisation des processus de promotion. Ces politiques s'articulent autour de l'évaluation de missions, de critères qui ont la prétention de proposer une comparaison dite « objective » entre les candidat.e.s.

En nous basant sur les grilles d'évaluation formalisées par les universités, une liste de 25 critères relatifs aux différentes missions était proposée aux répondant.e.s. Il leur était demandé d'évaluer la pertinence de prendre en considération chacun de ceux-ci dans un processus de promotion et d'évaluer selon eux les choix de leurs autorités. Comme la consigne était double, la question présentait 2 échelles à 7, allant de « pas du tout pertinent » à « tout à fait prioritaire ».

L'analyse factorielle montre que ces 25 critères se répartissent au sein de 5 facteurs⁴⁴ qui expliquent 61,13% de la variance.

Intentions de carrière

Ce volet était composé de deux questions fermées « Si la possibilité vous en était offerte, souhaiteriez-vous prolonger une carrière scientifique/académique au sein de l'Université ? » Aux personnes qui ont répondu par la négative à cette question, une question ouverte facultative demandait les raisons de ce refus. A ceux qui ont répondu positivement, la question suivante était posée : « Dans un futur proche ou plus lointain... comptez-vous déposer un dossier pour pouvoir être nommé.e à titre définitif (corps académique) au sein de votre université ? ». A nouveau, si les personnes répondaient non, la question du « pourquoi ? » était proposée.

La méthodologie pour l'analyse des réponses aux questions ouvertes a été l'analyse thématique et nous avons suivi une procédure de type inductif. Dans cette perspective analytique, chaque thème est un patron de signification trouvé dans les données répondant à la question de recherche⁴⁵. Vu que l'intérêt est d'explorer les différentes raisons mises en avant par les femmes et par les hommes, les thèmes n'ont pas été préétablis, mais ils découlent de l'analyse des réponses des participant.e.s. L'analyse est double : une analyse qualitative des significations à travers laquelle les catégories ont été établies et une analyse quantitative des fréquences de ces catégories.

Résultats

Nos résultats apportent quatre types d'informations.

Adhésion au discours de l'excellence

Contrairement à nos hypothèses H1a et H1b, on observe chez tous les répondant.e.s la tendance à rejeter le discours « pro-excellence » ($M = 2,97$) et à adhérer bien plus à la conception de la « slow science » ($M = 4,93$). La différence entre ces deux moyennes est statistiquement significative⁴⁴. On n'observe pas de différence significative entre les femmes et les hommes. Il y a en revanche un effet principal de « l'appartenance à une faculté »⁴⁵ et du « statut »⁴⁶. Les membres du corps scientifique des facultés des sciences humaines rejettent plus massivement le discours « pro-excellence » que ceux des facultés de sciences exactes ou des facultés de sciences de la santé et adhèrent plus que les deux autres au discours de la « slow science ». On observe également que les chercheur.e.s sur fonds externes rejettent plus massivement le discours « pro-excellence » que les doctorant.e.s et post-doctorant.e.s.

⁴² Facteur 1 : « international » (exemple de critère : séjour-longue durée), Facteur 2 : « services à la communauté extérieure » (exemple de critère : recherches actions/civiles), Facteur 3 : « missions institutionnelles » (exemple de critère : participation gestion facultaire), Facteur 4 : « volet quantitatif de la recherche » (exemple de critère : nombre de publications), Facteur 5 : « volet qualitatif de la recherche » (exemple de critère : qualité recherche).

⁴³ V. BRAUN et V. CLARKE, « Using thematic analysis in psychology », *Qualitative Research in Psychology*, 3/2, 2006, p. 77-101.

⁴⁴ Différence de moyenne = -1,96, $\chi^2(1, 665) = -25,64, p = ,000$.

⁴⁵ « Pro-excellence » : $F(2, 665) = 14,7, p = ,000, \eta^2 = ,047$; « Slow Science » : $F(2, 665) = 12,84, p = ,000, \eta^2 = ,041$.

⁴⁶ « Pro-excellence » : $F(2, 665) = 5,66, p = ,004, \eta^2 = ,02$.

Evaluation des critères de promotion

Notre deuxième hypothèse est partiellement confirmée. Lorsqu'on compare l'évaluation des critères faite par les hommes et les femmes, une seule différence significative apparaît. Les femmes évaluent plus fortement les critères « missions institutionnelles » que les hommes comme étant des critères prioritaires dans les processus de promotion. On observe des différences en fonction du statut.

Figure 3. Evaluation des critères en fonction du statut

Les différences majeures apparaissent ailleurs. Comme annoncé, la consigne était double, ce qui a permis de comparer le point de vue des répondant.e.s avec l'idée qu'ils se font de ce que leurs autorités considèrent comme essentiel ou pas. Les analyses de comparaison de moyennes montrent que la vision qu'ont les femmes et les hommes des choix de prévalence de leurs autorités est assez similaire. On constate aussi que ces choix perçus sont assez éloignés des leurs. Les hommes comme les femmes estiment que leurs autorités ne prennent pas suffisamment en compte les critères liés à la « qualité des recherches » et aux « missions institutionnelles ». Les répondant.e.s ont comme perception que leurs autorités basent leurs décisions de promotion principalement (et de manière démesurée) sur le nombre de publications, les indices bibliométriques, le rayonnement et les financements apportés, d'une part, sur les activités déployées à l'international, de l'autre.

Intentions de carrière

84,4% des personnes interrogées souhaiteraient poursuivre dans cette voie si la possibilité leur en était offerte. On observe que proportionnellement, les post-doctorant.e.s sont plus certain.e.s que les assistant.e.s et doctorant.e.s.

Lorsque l'on croise ces données avec la variable sexe, on observe que 17,8% des femmes contre 10,8 % des hommes disent ne pas vouloir continuer dans cette voie même si la possibilité leur en était offerte⁴⁷. Notre troisième hypothèse se confirme donc.

La question du pourquoi a été posée aux personnes qui avaient répondu à cette question par « non, pas vraiment » ou par « non, pas du tout envie ». Il s'agissait d'une question ouverte et optionnelle, 82 (59 femmes et 23 hommes) personnes sur les 107 ont commenté leur réponse.

L'analyse thématique met en évidence quatre grandes thématiques dans les commentaires : des raisons liées 1) au contenu du travail, 2) aux possibilités d'accès à un poste et/ou de faire carrière, 3) aux conditions de travail et 4) à des raisons personnelles. Nous avons également identifié 17 catégories dans ces quatre thématiques.

Tableau 1. Thématiques et catégories identifiées

Contenu du travail	Quantité (publications) vs qualité de la recherche
	Accent sur la recherche vs enseignement
	Université loin de la réalité/travail plus appliqué
	Discipline non valorisée/non rentable
Conditions d'accès/promotion	Obligation de mobilité
	Peu de perspectives/manque de moyens
	Décisions trop politisées
Conditions de travail	Individualisme/ compétitivité
	Incompatibilité avec vie privée
	Instabilité économique/ incertitude
	Manque d'organisation/mauvais management
	Charge de travail excessive/effets sur santé
	Femmes pas bien traitées/machisme
Personnel	Veut partir à l'étranger/rentrer chez soi
	Envie de travailler dans le privé
	Pas fait.e pour le monde académique
	Valeurs

Globalement, les raisons les plus souvent citées sont liées aux mauvaises conditions de travail à l'université (49%), suivies par les raisons liées au contenu

⁴⁷ $\chi^2(3) = 15,71$, $p = 0,001$.

du travail (18%) et les raisons personnelles (18%), et finalement par les conditions d'accès et de promotion (15%).

Cependant, on peut constater des différences entre les raisons les plus souvent soulignées par les femmes et par les hommes. Pour les femmes les conditions de travail ont plus d'importance (54% pour les femmes, 35% pour les hommes). Les hommes, eux, mettent davantage en évidence les raisons liées au contenu du travail (30%, contre 14% des femmes) et les raisons personnelles (17% des femmes, 21% des hommes). Les raisons liées aux conditions d'accès et de promotion sont avancées dans la même proportion (15%) par les femmes et par les hommes.

Il est intéressant de noter que si on trouve des différences de fréquences entre les hommes et les femmes au niveau des thématiques mises en avant, on retrouve également des différences au sein de ces thématiques.

Par rapport au contenu du travail, la raison la plus avancée par les hommes est l'idée que l'université reste trop souvent éloignée de la réalité de terrain. L'abandon de la carrière universitaire se voit alors motivé par l'envie de réaliser un travail plus appliqué.

J'ai vu ce qu'était la recherche et cela m'a beaucoup enrichi mais je souhaite davantage travailler en entreprise et contribuer à des projets plus concrets (homme, 27 ans, doctorant).

Pas du tout certain de vouloir continuer à vivre dans la « bulle » et écrire des papiers lus par 250 autres personnes à travers le monde qui vivent aussi dans la « bulle » (homme, 25 ans, doctorant).

Femmes et hommes dénoncent dans leurs commentaires, le vécu d'une pression à la publication. Le sentiment que la quantité prime sur la qualité des publications est partagé par beaucoup.

La course à la publication fait de nous des usines à gaz : nos articles perdent en pertinence tandis que les lecteurs/chercheurs sont noyés sous les papiers (homme, 32 ans, post-doctorant).

Je ne pense pas apprécier suffisamment la recherche pour ça. Je n'apprécie pas la pression à la publication. J'ai l'impression de ne pas avoir le temps pour faire suffisamment bien mon travail (femme, 25 ans, assistante).

Enfin, l'accent mis sur la recherche au détriment de l'enseignement est une autre raison avancée par les femmes et les hommes. Quelques femmes ont aussi mentionné le fait qu'il n'y pas de ressources dans leur discipline.

La course à la publication pour pouvoir prétendre à une quelconque promotion me dérange profondément. On oublie de regarder les autres qualités des chercheurs. Même s'ils sont d'excellents pédagogues ou dévoués à la vulgarisation publique, ils n'ont aucune chance de persévérer sans avoir un cv de 150 pages (homme, 33 ans, chercheur sur fonds externe).

Après une thèse de doctorat, la suite normale du parcours serait un ou plusieurs post-doctorat(s), avant de (peut-être) trouver un poste plus stable. Or, j'ai peu de chance de trouver ce poste stable. Donc pas le courage ni l'envie d'entreprendre des projets toujours à court terme, pour lesquels il faut trouver des financements,

pour finalement ne pas pouvoir rester dans le monde académique (femme, 30 ans, assistante).

On constate aussi des différences liées aux conditions d'accès et de promotion au sein de l'université entre les femmes et les hommes. Alors que les hommes dénoncent plus souvent le manque de perspectives et de moyens dans le monde universitaire, les femmes évoquent davantage l'obligation de partir à l'étranger pour réaliser un post-doc.

Les relativement faibles ressources financières rendent certains aspects de la recherche plus difficiles et significativement moins compétitive sur un plan international (homme, 26 ans, doctorant).

Il y a peu de perspectives dans le domaine académique. De plus, la rivalité entre services est très perceptible, j'ai l'impression que beaucoup d'efforts sont faits pour obtenir des financements et avoir des publications, plutôt que pour le plaisir de la recherche (homme, 25 ans, doctorant).

Mobilité requise sans compensation salariale c'est-à-dire après une thèse il faut un post-doc à l'étranger pour envisager de faire carrière et changer de statut. C'est difficilement compatible avec une vie de famille où il faut envisager de vivre comme un ado jusqu'à 30 ans. Exit l'achat d'une maison et les enfants surtout si on est une femme !!! (femme, 31 ans, chercheuse sur fonds externes).

Je ne suis pas assez productive ni compétitive et, ayant une famille, je me déplace avec difficulté (femme, 32 ans, chercheuse sur fonds externes).

Les (mauvaises) conditions de travail à l'université sont les raisons les plus souvent mentionnées par les femmes et par les hommes. L'instabilité professionnelle et l'incertitude face à l'avenir, la charge excessive de travail et le mauvais management sont des raisons partagées dans une même proportion par les femmes et par les hommes. En revanche, l'incompatibilité avec la vie privée n'a été mentionnée que par les femmes, ainsi que la différence de traitement à leur égard.

Intellectuellement et socialement j'adorerais, MAIS aucune qualité de vie, impossibilité d'avoir une vie familiale épanouie, horaires et pression insoutenables... (femme, 37 ans, post-doctorante).

Je me rends compte au cours de mon parcours de doctorante que la pression psychologique de la recherche tout court (remise en question permanente), et du monde de la recherche plus globalement (impératifs de publications, recherche de financements, mobilité), est trop importante et a un impact négatif sur ma vie sociale et mon bien-être personnel (femme, 24 ans, aspirante FNRS).

Ça devient l'usine (homme, 32 ans, chargé de recherche FNRS).

La carrière académique n'offre pas de perspectives d'épanouissement professionnel, mais des perspectives d'insécurité, de travail acharné et de compétition (homme, 28 ans, chercheur sur fonds externes).

Dans cinq cas (sur 13), elles mentionnent directement la vie familiale, l'épanouissement est aussi mentionné.

Le milieu académique devrait pouvoir contribuer à interroger de manière critique la société dans laquelle il s'insère. Or, même s'il le fait en apparence, ce dernier utilise et impose à ses scientifiques les codes dominants qu'il devrait à tout le moins être

en mesure de déconstruire : pression à la productivité intellectuelle insupportable, minimisation de la sphère privée (et notamment de la valeur « famille »), survalorisation du travail au détriment du bien-être individuel et collectif (femme, 30 ans, assistante).

Isolement lié à l'univers de la recherche... sentiment d'incompétence dans la fonction remplie (femme, 27 ans, doctorante).

Vie professionnelle inconciliable avec une vie privée épanouie, le temps pour des loisirs, le temps pour sa vie sociale, pour soi. Trop de pression et milieu hyper machiste (femme, 29 ans, doctorante).

L'individualisme et la compétitivité, bien que mentionnés par certains hommes, sont majoritairement ressentis par les femmes.

Je n'en suis pas encore sûre. Mais au sein de mon centre de recherche, mes collègues doctorants et moi-même souffrons du climat solitaire et compétitif de notre métier. Pour avoir travaillé un peu ailleurs, le contact humain, les projets en équipe et la faible place des luttes d'égo comparé à mon environnement actuel me manquent de plus en plus. Etre en contact avec les étudiants et pouvoir s'investir dans l'enseignement est compliqué (et peu valorisé), mais c'est une bouffée d'oxygène (femme, 25 ans, assistante).

Aux personnes qui ont mentionné que si la possibilité leur en était offerte, elles aimeraient continuer dans cette carrière universitaire, la question suivante a été posée : « Dans un futur proche ou plus lointain... comptez-vous déposer un dossier pour pouvoir être nommé.e à titre définitif (corps académique) au sein de votre Université ? ».

Sur les 569⁴⁸ personnes intéressées par cette éventualité, 216 (38%) répondent qu'elles ne savent pas encore. Pour la plupart, ce doute est expliqué par le caractère prématuré de cette possibilité : « Je commence un doctorat » ; « Je ne suis pas encore assez avancée dans ma carrière pour pouvoir prétendre à cela »⁴⁹.

Parmi les 569 – 216 = 353 personnes qui ont pris une décision en la matière, 191 (33,6%) personnes répondent « oui » et 162 (28,5%) répondent que « non », elles ne déposeront pas de dossiers.

En croisant les données, on observe à nouveau un effet du sexe sur les réponses émises⁵⁰. Moins de femmes (29,8%) que d'hommes (38,2%) comptent déposer un dossier pour une nomination éventuelle à un poste définitif. L'analyse thématique des réponses menée sur la deuxième question confirme les différences observées entre les femmes et les hommes concernant la nature des raisons.

Discussion et conclusions

Notre étude met en évidence que les femmes et les hommes ont une vision assez similaire du système actuel de promotion académique. Contrairement à notre première hypothèse, les hommes n'adhèrent pas plus que les femmes à la norme performative de l'excellence. Comme les femmes, ils dénoncent le caractère pervers de ce système

⁴⁸ 11 données sont manquantes.

⁴⁹ 78,8% de ceux qui ont répondu qu'ils ne savaient pas encore sont des doctorant.e.s ou des assistant.e.s.

⁵⁰ $\chi^2 = 5,89, p = ,05$.

en termes de contenu et de conditions de travail ainsi que son influence sur la qualité des recherches. Ce malaise est renforcé par le sentiment que leurs autorités sont, en revanche, entrées dans le moule de cette idéologie néo-libérale et ont fait le choix, dans les processus de promotion, de la quantité et de la visibilité au détriment de la qualité et des autres missions d'une université.

Nos résultats montrent néanmoins des différences de ressenti entre jeunes chercheuses et jeunes chercheurs. Seules les femmes soulignent l'incidence des responsabilités familiales sur la difficulté de mener une carrière, ce qui témoigne de la prégnance du « double fardeau » pour les femmes. On a également observé que pour les jeunes chercheuses, les méfaits de la compétitivité sont déterminants dans l'abandon de la carrière universitaire. Se confirme ainsi l'hypothèse qu'un plus grand nombre de femmes que d'hommes ne déposent pas de dossier en vue de poursuivre leur carrière universitaire. Dans les commentaires émis par les femmes qui disent qu'elles ne déposeront pas leur dossier, presque toutes dénoncent le sexisme au sein de l'université, qui prend souvent la forme de remarques et de blagues sexistes, de harcèlement sexuel et d'exclusion des réseaux informels de pouvoir où beaucoup de décisions sont prises. Si les autorités universitaires souhaitent réellement endiguer ce phénomène d'évaporation des femmes au fur et à mesure de la carrière, il est nécessaire de s'attaquer aux obstacles perçus par la génération des jeunes femmes qui constitue une partie importante de la relève.

L'ensemble de ces résultats souligne le besoin de repenser la définition de l'excellence. Les hommes comme les femmes souffrent de cette quête effrénée à la publication et de la réduction du financement dans l'enseignement supérieur, dénonçant les impacts à la fois sur les conditions de travail et sur la qualité des recherches et de l'enseignement. En plus de ces conséquences néfastes, il est nécessaire de rappeler que ce système défavorise la carrière des femmes. L'excellence et la pénurie d'emplois entraînent par essence une compétition. Or la dynamique de la compétition se solde en général par le triomphe des hommes⁵¹.

Toutefois, si la volonté est à la fois de maintenir ce management méritocratique très compétitif et de s'inscrire dans le défi de plus d'égalité entre les femmes et les hommes dans les échelons supérieurs de la carrière académique, nous sommes intimement convaincues que cette double intention exige la mise en place de mesures structurelles qui viseraient à corriger les effets pervers du discours de l'excellence sur les carrières féminines. Parce qu'il n'y a aucune raison de penser qu'excellence et carrières féminines sont antinomiques.

Les expériences passées et rapportées dans la littérature montrent que seules les mesures contraignantes ont des effets et apportent un véritable changement. Si la sensibilisation est nécessaire pour convaincre de la nécessité d'actions positives, pour solliciter le soutien des membres de la communauté, ce ne sont pas elles qui vont permettre le rééquilibrage souhaité. Même sensibilisés, isolément les individus ne seront pas les agents du changement, ce sont les politiques et les autorités qui doivent être les leaders, c'est à eux que revient la tâche de donner les moyens afin de

⁵¹ G. FRAISSE, *Les deux gouvernements*, op. cit., p. 4.

traduire dans les faits les engagements pris en faveur d'une plus grande égalité entre les femmes et les hommes.