

Masculinités et carrières académiques Enquête OMéGARS

Le projet

Ce projet est mené dans le cadre d'une collaboration entre l'association Femmes & Sciences, le CNRS Occitanie Ouest, l'Université Toulouse 3 - Paul Sabatier et l'Université Toulouse 2 - Jean Jaurès. Il reprend des objectifs partagés autour du développement de l'égalité professionnelle dans les métiers de la recherche et de l'enseignement supérieur. OMéGARS consiste en une enquête auprès d'hommes scientifiques ayant acquis, au cours de leur carrière, des responsabilités et de la visibilité. L'enquête porte notamment sur les éléments importants qui ont, d'après eux, favorisé leur réussite, sur la façon dont ils voient les carrières de leurs collègues femmes, et sur les mesures qu'ils proposent pour améliorer l'égalité.

Ce document est une synthèse du rapport de stage « Masculinités et carrières académiques, enquête OMéGARS », rédigée par Ghania Lassal dans le cadre du master 2 « Genre, Égalité et Politiques sociales », lors de l'année universitaire 2017-2018 et sous la direction de Julie Jarty. Les maitresses de stage pour Femmes & Sciences sont Nadine Halberstadt et Assia Asrir. Cette enquête a été menée auprès de 29 hommes avec une moyenne d'âge de 53 ans, parmi lesquels 12 directeurs de recherche et 15 professeurs des universités.

Le contexte

Les femmes représentent 55 % des étudiant.e.s, puis 59 % des diplômé.e.s dans le premier niveau de l'enseignement universitaire. En début de carrière, elles représentent 44 % du personnel académique. Elles sont ensuite 21% des professeures d'université (MESRI). Les directrices de recherche comptent pour 28,6% de l'ensemble des chercheur.e.s, tandis qu'elles représentent 38.1% des chargé.es de recherche (CNRS). Les femmes sont le plus présentes dans des disciplines telles que les sciences humaines et sociales ou la biologie, et minoritaires dans les sciences dites « dures » et techniques.

Contacts

Ingrid Bonet, correspondante égalité de la délégation CNRS Occitanie Ouest : egalite@dr14.cnrs.fr
Nadine Halberstadt, présidente de l'association Femmes & Sciences



Perception des inégalités : 3 tendances

Trois tendances discursives adoptées par la population d'enquête. Ces registres dénotent de la manifestation de deux types de masculinités : hégémonique et complice.

1) Le « Oui, mais... » (il y a des raisons très « objectives »)

Tendance majoritaire au sein de la population d'enquête. Ils estiment, par exemple, qu'il s'agit avant tout d'un problème de « vivier », dû à l'entrée tardive des femmes sur le marché du travail.

« *Le fait est que, je pense, les femmes ont eu accès au travail professionnel plus tardivement. Ce n'est pas méchant, c'est un effet mécanique de compensation* », Gérard, 51 ans, professeur d'université sciences techniques.

« *Il faudra du temps, c'est récent cette prise de conscience, pour rattraper cet écart* », Marc, 55 ans, chercheur sciences humaines et sociales.

2) « Absolument ! (et c'est une honte !) »

Cette catégorie d'enquêtés voit, socialement et professionnellement, une « régression » en la matière de conception d'égalité. Peu nombreux, ils jugent que les inégalités entre femmes et hommes sont palpables et visibles. Ils ont développé une réelle réflexion à ce sujet et estiment que le système même de recrutement, promotion et valorisation des carrières profite aux hommes.

« *On a bâti des modèles pour recruter les meilleur.e.s, mais qui, justement, écartent les meilleures. (...). Ce n'est pas tant une histoire de discrimination dans les structures, c'est surtout ce qu'on pose comme étant les étapes pour faire carrière. C'est le système même qui est discriminant* », Bernard, 47 ans, professeur d'université sciences techniques.

« *Le domaine est profondément inégalitaire. Cela est plus dû à des réflexes inconscients de groupes. Quand dix hommes doivent choisir le onzième, ils ont tendance à choisir un homme. Ils favorisent les membres de leur groupe* », Victor, 52 ans, professeur d'université sciences techniques.

3) « Et alors ?! (Je ne vois pas le problème) »

Ces hommes ne « voient pas le problème », et pensent même que les mesures prônées « portent dangereusement préjudice » aux hommes en tendant vers un « matriarcat ». Ils estiment qu'il ne faudrait pas aller dans l'excès inverse, et qu'il est déjà peut-être trop tard, puisqu'ils craignent que le balancier ne soit parti beaucoup trop dans l'autre sens.

« *Il faut absolument qu'on valorise les femmes (...). Et si vous regardez les médailles du CNRS, il y a plus de femmes que d'hommes. Cela veut dire que toutes les femmes ont une médaille. Ce qui est absurde. Ça a atteint le stade du ridicule dans cette histoire de promotion des femmes* », Marc, 45 ans, professeur d'université sciences techniques.

Éclairage

Ordre de genre et masculinité

La sociologue australienne Raewyn Connell, estime qu'un « ordre de genre au sein duquel les hommes dominent les femmes constitue inévitablement les hommes en groupe d'intérêt attaché à la stabilité ». Ce groupe d'intérêt configure un ensemble de « pratiques (c'est-à-dire de ce qui est fait, et pas simplement d'un ensemble d'attentes, ou d'une « identité ») qui permet à la domination masculine de se « perpétuer » (Connell, 2014). Ce sont donc les masculinités, que la sociologue classe en 4 formes : hégémonique, complice, subordonnée et marginalisée.

La masculinité « hégémonique » renvoie à la dynamique culturelle par laquelle un groupe revendique et maintient une position sociale de leadership. Elle peut être définie comme la « configuration de la pratique de genre qui incarne la réponse acceptée à un moment donné au problème de la légitimité du patriarcat. Elle est ce qui garantit (ou ce qui est censé garantir) la position dominante des hommes et la subordination des femmes ». Cette hégémonie ne peut s'établir que lorsqu'il y a une certaine correspondance entre

cette forme de masculinité glorifiée et le pouvoir institutionnel, comme c'est le cas pour la recherche scientifique et l'enseignement supérieur. C'est donc la « revendication d'une autorité effective, plus que la violence directe, qui est la marque de l'hégémonie (bien que la violence constitue souvent le soubassement ou le support de l'autorité) » (Connell, 2014).

La masculinité « complice » définit le rapport de complicité avec le projet hégémonique. Ainsi, les hommes reçoivent un dividende, entre autres matériel, du patriarcat, ce qui relève d'un fait structurel, indépendant du fait qu'en tant qu'individus, certains ne mettent pas en pratique la définition normative de la masculinité hégémonique. Ces hommes, de par leur construction, ont perçu et perçoivent des privilèges patriarcaux, tout en évitant les tensions et les risques, et ils peuvent même adopter un discours et des attitudes égalitaires. Leur ascendance est déjà acquise, par le biais de la culture, des institutions et de la persuasion. (Connell, 2014 ; Connell & J.W. Messerschmidt, 2015).

Que proposent-ils ?

La population d'enquête propose, afin d'amoindrir les inégalités dans les carrières académiques, plusieurs types de mesures. Elles répondent, pour la plupart, à un souci de pallier à certaines « déficiences » de leurs consœurs. Ce qui dénote de la naturalisation et de l'essentialisation des femmes et de leur trajectoire.

- Œuvrer à amoindrir l'impact « d'une nature féminine pas assez combative et trop faible ».
- Travailler sur la socialisation « lacunaire » des femmes et sur leur manque de confiance en elles-mêmes.
- Mettre en place des dispositifs afin de faciliter la conciliation vie professionnelle/vie familiale, et ce afin de les rendre plus « disponibles ».

Quelles mesures ?

- L'éducation, la socialisation, et la sensibilisation, car « tout se passe en amont, et c'est à ce moment qu'il faut tenter d'influer ». Il convient ainsi de donner envie aux petites filles de faire des sciences exactes et des carrières scientifiques
- La sensibilisation et la formation des enseignants, pour qu'ils ne détournent pas les vocations scientifiques
- Rétablir une limite d'âge aux recrutements, afin de pallier à l'impact de la maternité sur les carrières féminines, ou encore inclure les maternités dans l'évaluation des dossiers
- Former, coacher et accompagner les femmes afin de pallier à leur « auto-censure » et leur inhibition.

Quotas, parité, discriminations positives : pomme de la discorde

Toute mesure entrant dans un cadre de « discrimination positive » est rejetée par la plupart des hommes interrogés, et tout particulièrement l'introduction de Quotas. Un contournement de la sacro-sainte neutralité et objectivité académiques provoquerait, il le semble, un véritable tollé parmi les enseignants-chercheurs – et, selon eux, chez les enseignantes-chercheuses aussi. Et même la directive « à compétences égales, priorité aux femmes » est perçue comme inconcevable, tant cela « nivellerait par le bas » les carrières académiques.

Un nombre réduit d'enquêtés s'inscrivent, au contraire de leurs collègues, dans un soutien franc de ce type de mesures, en mettant en avant la valence, en terme d'excellence, des derniers dossiers retenus lors des sélections effectués par les diverses commissions.

L'autre mesure de discrimination positive jugée inique par les enquêtés est l'obligation de parité dans les commissions et autres comités de sélection, ou encore parmi les membres de jury. Ils avancent ainsi tous, plus ou moins, le même argument : la surcharge des enseignantes-chercheuses. Ce qui impacterait négativement leur carrière, puisqu'elles auraient moins de temps à consacrer à la recherche.

Préconisations en 3 axes

1) À destination des personnels masculins :

- Œuvrer à la prise de conscience des hommes
- « Auto-évaluation » dans la pratique de l'égalité et de la non-discrimination, par le biais, par exemple, de questionnaires
- Initiation à la communication non-sexiste, aux attitudes non-discriminantes, etc.

2) À destination des personnels féminins :

- Conscientisation, rupture de leur « isolement » et empowerment
- Cycles de formation et de sensibilisation aux inégalités et à leur reproduction, et contre le harcèlement sexuel et sexiste
- Les encourager à se réunir dans le cadre d'un « groupe de réflexion », dans chaque structure
- Leur permettre de définir leurs besoins propres en termes de mesures et d'outils à mettre en place
- Inciter à la création d'espace de réseautage et de réseaux de « mentoring ».

3) À destination des partenaires :

- Plus de moyens pour plus de visibilité
- Mettre en avant les actions, discours, mesures, etc. les plus égalitaires et les plus inégalitaires
- Approfondir l'enquête OMÉGARS, en élargissant, entre autres, la population d'enquête.

Points de vue

La sociologue Nicky Le Feuvre estime qu'il est nécessaire de décentrer le regard habituellement posé sur les femmes comme source du problème. Selon elle, ce type de mesures participe à la réaffirmation d'une série de « spécificités féminines » et académiques, et procéderaient à la naturalisation des supposées défaillances et déficiences, cristallisant par la même les mécanismes sociaux qui sous-tendent les inégalités de sexe dans ce milieu et les rapports sociaux de sexe qui s'y

jouent (Le Feuvre, 2010).

« L'éthos professionnel dominant dans cette institution est masculin, et si les femmes ne réussissent pas à s'y insérer, cela n'est pas dû à « ce qu'elles font (ou ne font pas d'ailleurs), mais à ce qu'elles sont (des femmes) » (et surtout à ce que les autres supposent qu'elles sont) ».

N. Le Feuvre. 2010

Éléments de réflexion

L'égalité : axe prioritaire et transversal des acteurs et actrices du domaine de l'enseignement supérieur et de la recherche scientifique. Le ministère de tutelle a d'ailleurs, entre autres, signé, en 2013, la Charte de l'égalité femmes-hommes, exhortant chaque établissement à mettre en œuvre des politiques en faveur de l'égalité. Ce qui a été traduit, peu ou prou, sur le terrain.

Budget 2019 : le ministère de l'Enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation (MESRI) est la 3e ligne budgétaire. Ce budget connaît ainsi une augmentation de 53% sur deux ans, soit 1,3 milliard d'euros en valeur absolue. Il s'agira, entre autres, de créer 800 nouveaux emplois dans les établissements supérieurs de recherche et de consacrer 25 millions d'euros supplémentaires à l'augmentation des crédits dans les laboratoires, selon la ministre du MESRI, Frédérique Vidal.

Dynamisme international, national et local : L'on sait l'engagement des politiques publiques à, d'une part, améliorer la mixité des filières scientifiques et techniques, et, d'autre part, à inciter l'orientation scientifique des adolescentes et des étudiantes. Ce même souci d'œuvrer à une plus grande féminisation des disciplines scientifiques se retrouve à un niveau local et dans la société civile, par exemple au sein des partenaires de cette enquête. Ces préoccupations sont aussi partagées par de nombreuses entreprises techniques et industrielles, qui ont lancé des réflexions et/ou des plans d'actions pour une plus grande féminisation de leurs effectifs.

L'égalité des sexes n'a jamais été autant au centre de toutes les attentions : l'éclatement de ce qui est aujourd'hui couramment appelé « l'affaire Weinstein », et l'effet que cette médiatisation a pu avoir, en termes de « libération de la parole des femmes » -campagnes #METOO sur les réseaux sociaux aidant-, a mis au devant de la scène des enjeux genrés, jusqu'alors tus.

Pour aller plus loin

- Connell Raewyn, Masculinités : enjeux sociaux de l'hégémonie. Paris, Éditions Amsterdam, Édition établie par Meo'in Hagège et Arthur Vuattoux. 2014
- Le Feuvre Nicky, Les carrières universitaires à l'épreuve du genre : éléments de conclusion. In « le plafond de fer de l'université, femmes et carrières » sous la direction de Farinaz Fassa et Sabine Kradolfer. 2010 : 225-243.
- Ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation (MESRI) : « Vers l'égalité femmes-hommes ? Chiffres clés » édition 2018.
- Centre national de la recherche scientifique (CNRS) : Rapport de situation comparée 2016, Bilan social et parité 2016.

