

Un plafond à caissons : les femmes à l'EHESS[☆]

A coffered ceiling: Women at EHESS

Isabelle Backouche^a, Olivier Godechot^{b,*}, Delphine Naudier^d

^a Centre de recherches historiques, EHESS, 54, boulevard Raspail (bureau 906), 75006 Paris, France

^b Centre Maurice-Halbwachs, CNRS, ENS, 48, boulevard Jourdan, 75014 Paris, France

^c LSQ-CREST, Insee, 3, avenue Pierre-Larousse, 92240 Malakoff, France

^d Cultures et sociétés urbaines, centre de recherches sociologiques et politiques de Paris (CNRS), Paris, France

Résumé

La féminisation de l'École des hautes études en sciences sociales (EHESS) reste faible et après un départ précoce a régressé. Ceci n'est pas tellement dû au caractère formellement discriminant du concours pour les femmes mais plutôt au rapport à la compétition, au mode de formation du capital social et aux modalités de fabrication d'une candidature. La première féminisation doit beaucoup à l'existence de carrières internes longues où les femmes entraient sans concours dans une position subordonnée mais progressaient malgré tout vers le sommet. Ce mouvement a été interrompu par la disparition de cette filière et son remplacement par une voie d'entrée plus élitiste, relationnelle et compétitive qui encourage collectivement moins les femmes à candidater. Cet état n'est pas figé. Un groupe d'enseignantes a réussi en effet à mettre à l'agenda la question du genre ce qui semble favoriser une reprise (fragile) de la féminisation.

© 2009 Elsevier Masson SAS. Tous droits réservés.

Mots clés : Inégalité de genre ; Féminisation ; Recrutement ; Carrière ; Relation de genre ; Institution académique ; Relations sociales ; France

Abstract

The feminization of employment at the *École des hautes études en sciences sociales* (EHESS) in Paris has fallen off after an early start and it remains low. This is not to be set down so much to the formally

[☆] Le présent article se fonde en partie sur une enquête sur les élections à l'EHESS de 1986 à 2005 réalisée en 2006–2007 par Stéphane Baciocchi, Isabelle Backouche, Pascal Cristofoli, Olivier Godechot, Delphine Naudier et Christian Topalov, avec la collaboration de Fabien Cardoni et Emmanuel Taïeb et avec le soutien financier de l'EHESS (Backouche et Topalov, 2008). Cette enquête a bénéficié de relevés réalisés auparavant par Delphine Naudier sur les dossiers de candidature 1948–2002. Les sources, concepts, variables et interprétations présentés ici sont largement redevables au travail collectif.

* Auteur correspondant.

Adresses e-mail : isabelle.backouche@ehess.fr (I. Backouche), olivier.godechot@ens.fr (O. Godechot), delphine.naudier@csu.cnrs.fr (D. Naudier).

discriminating nature of the recruitment examination (concours) as to competition, the accumulation of social capital and the methods for producing job applications. The initial feminization owed much to long inhouse careers, as women were recruited without sitting for an examination but into subordinate positions from which they could move upwards. This trend came to a halt as this channel of recruitment was shut down and a more elitist, relational and competitive one was opened that leads fewer women to enter job applications. The situation is not a stalemate however. A group of women professors has managed to place the gender question on the agenda and this seems to have given a (weak) boost to feminization.

© 2009 Elsevier Masson SAS. All rights reserved.

Keywords: Gender inequality; Feminization; Recruitment; Careers; Gender relations; Academic institutions; Social relations; France

La féminisation progressive des élites au cours des cinquante dernières années n'a pas mis fin aux inégalités entre les sexes pour accéder aux positions dominantes (Baxter et Wright, 2000). Le monde scientifique n'échappe pas à la logique du « plafond de verre » (Delavault et al., 2002 ; Beaufaÿs et Krais, 2005 ; Marry, 2005). Trois séries de facteurs ont été mises en avant pour expliquer la moindre présence féminine dans les professions scientifiques. Tout d'abord, la promotion des femmes serait freinée par les difficultés de celles-ci à satisfaire les critères d'excellence portés par les hommes, comme les publications (Long, 1992), et ce notamment en raison des modes sexués de division du travail professionnel et familial (Stack, 2004 ; Marry et Jonas, 2005). Toutefois, ce différentiel de « productivité », encore mal expliqué, diminue avec le temps (Xie et Shauman, 1998) et ne rend pas compte à lui seul des écarts de carrière (Sabatier et al., 2006 ; Long et al., 1993). De nombreux travaux se sont alors penchés sur le fonctionnement même de la communauté universitaire, majoritairement masculine, et sur ses critères implicites de sélection, montrant comment celle-ci sous-estime la contribution des femmes (Rossiter, 2003) et serait *in fine* discriminatoire (Wenneras et Wold, 1997). Enfin, des recherches centrées sur certaines étapes clés de la carrière académique montrent que la diminution des femmes au niveau supérieur doit aussi à des phénomènes d'autocensure (Carrere et al., 2006). Faut-il pour autant mettre cette limitation des aspirations (Zarca, 2006) et cette moindre propension à la compétition (Niederle et Vesterlund, 2007) sur le compte exclusif d'une socialisation primaire différente — voire même sur d'éventuelles différences biologiques ? Ou tiennent-elles aussi au mode de fonctionnement de l'institution académique ?

L'étude monographique sur une longue durée du recrutement dans une institution comme l'École des hautes études en sciences sociales (EHESS), à la fois centrale et singulière au sein des sciences sociales françaises, permet de démêler les différents facteurs qui freinent la carrière des femmes et de cerner leurs variations en fonction, d'une part, des modes d'organisation des voies d'entrée et de promotion et, d'autre part, de la conduite de la politique de l'établissement. Cette étude, fondée sur les archives de très bonne qualité de l'EHESS (cf. encadré), propose ainsi de nuancer à la fois la linéarité de la métaphore de la poussée et l'horizontalité de celle du plafond. Les obstacles à la progression vers un niveau supérieur ne sont pas uniformes pour toutes les femmes d'une génération donnée. Ils dépendent aussi des trajectoires, des modes d'organisation de la concurrence et des filières de recrutement. Ils ne résident pas seulement dans les procédures de concours mais aussi dans les modes relationnels de fabrication des candidats. Ils sont susceptibles d'être levés ou renforcés en fonction de la politique suivie tant par l'institution que par les membres qui la composent. Ces nuances invitent à prolonger alors la métaphore classique du « plafond de verre » en pointant les caissons inégaux qui le composent.

Encadré : L'enquête sur les élections à l'EHESS

Les archives de l'EHESS permettent de disposer d'un corpus important de données sur les procédures formelles (les candidats, les élections) et informelles de l'évaluation académique, en particulier les réseaux. Les principaux éléments des dossiers de candidature (état-civil, cursus universitaire et professionnel) ont été saisis de 1961 à 2002 (Naudier, 2003). Ce corpus, étendu jusqu'en 2005, soit en tout 3247 candidatures effectuées par 1750 candidats, a été enrichi sur la période 1986–2005 avec les procès verbaux des commissions électorales et des assemblées des enseignants qui permettent de connaître à la fois le nombre de voix obtenues et les soutiens (lettres et prises de parole) publiquement exprimés en faveur des candidats (Backouche et Topalov, 2008). La composition des candidatures et celle des élus recoupées à partir de plusieurs sources sont très bien connues. La constitution de variables à partir des éléments du CV est en revanche parfois délicate. On différencie mal les caractéristiques absentes de celles non signalées. Les variables de diplômes sont bien remplies et elles ont été, pour les thèses, vérifiées (à partir des bases électroniques Sudoc et Doctese). En revanche, il n'a pas été possible d'utiliser le statut matrimonial et le nombre d'enfants, trop lacunaires.

Parallèlement, les données portant sur la structure relationnelle des jurys de thèse à l'EHESS de 1960 à 2005 (6239 thèses réunissant 5528 membres de jurys) ont été utilisées pour déterminer la position dans ce type de réseau des candidats ou de leur ancien directeur. Enfin, les publications des candidats ont été collectées automatiquement sur *Google Scholar* (60 948 références) à partir d'une recherche portant sur le nom et le prénom complet entre 1930 et 2007. Cette source n'est ni exhaustive, ni dénuée de biais. Elle repose sur les citations dans les documents électroniques académiques, les articles dans les revues et bases de données électroniques (notamment Cairn, Jstor, Persée) et les livres du catalogue *Google Print*. Elle constitue un bon compromis pour représenter les différents formats de publication des sciences sociales : on trouve à la fois les livres, les articles anglais et français¹. On se sert de cette source pour construire un indicateur approximatif d'une des dimensions de la légitimité académique.

1. La chaotique et résistant progression des femmes à l'EHESS

Dès sa création en 1948, la sixième section de l'École pratique des hautes études (EPHE) se dote d'un mode de fonctionnement à la fois très collégial et interdisciplinaire (Mazon, 1988). L'assemblée des enseignants joue un rôle très important dans la conduite de la section, puis

¹ Cette source est ainsi meilleure que le *Social Science Citations Index* (SSCI) qui ne contient que des articles, en anglais surtout, et seulement depuis 1975. Notons quelques biais de notre source : les chapitres d'ouvrages collectifs et les publications les plus récentes, en particulier les plus spécialisées, échappent souvent à *Google Scholar*. Les doublons sont fréquents pour les publications les plus citées (erreurs de référencement). Les homonymes sont possibles pour les noms-prénoms communs. Pour les limiter, on a supprimé tous les brevets et les articles publiés dans les revues de sciences dures.

de l'EHESS lorsque celle-ci devient un établissement autonome en 1975. Outre la désignation des instances de direction et l'attribution des « diplômes », c'est à elle que reviennent les tâches de recrutement des enseignants-chercheurs. Elle élit au scrutin nominal les directeurs d'études non cumulants (DNC), les directeurs d'études cumulants (DEC), les sous-directeurs d'études (SSDE), les maîtres assistants (MASS, à partir de la création du corps en 1961), les maîtres de conférences (MC, qui remplacent à partir de 1985 les MASS). En revanche, les chefs de travaux (CT, jusqu'à l'extinction du corps en 1990) sont désignés directement par le bureau sans être élus par l'assemblée des enseignants.

Dès les années 1957–1958, l'assemblée se dote d'une commission électorale pour évaluer les dossiers de candidature. Celle-ci est composée, en 2005, de 26 (pour le rang A) à 30 membres (rang B). Elle examine les dossiers des candidats, elle nomme un rapporteur interne à partir de 1975 (et un rapporteur externe après 1987). La procédure de recrutement ne comporte pas d'auditions des candidats. En revanche, elle prévoit que des membres du monde académique les recommandent par des lettres de soutien et que les membres de l'EHESS viennent les défendre devant la commission électorale. La commission écoute enfin les préférences du bureau de l'école portées par le président. À l'issue de ces travaux, elle établit par des votes nominaux à plusieurs tours une liste indicative de candidats à recruter préférentiellement. Cette liste est présentée à l'assemblée des enseignants², qui, après avoir écouté les interventions orales de ses membres en faveur des candidats, suit ou non par son vote les recommandations de la commission électorale. Dans ce type de fonctionnement collégial, c'est donc l'institution dans son ensemble qui décide du recrutement et partant de la place qu'elle va accorder aux femmes. La Fig. 1 retrace ainsi la place des femmes dans cette institution de 1950 à 2005.

À la différence des autres institutions académiques, la part des femmes ne connaît pas une croissance continue au cours de la seconde moitié du xx^e siècle. Jusqu'en 1956, il n'y a pas de femme parmi les enseignants-chercheurs et seule une femme compose le corps des chefs de travaux. Germaine Tillion est nommée directrice d'études en 1956 par le ministère au titre de sa participation à la résistance. C'est surtout la création du corps des MASS en 1961 et plus encore le développement de celui des chefs de travaux à partir de 1957 qui permet l'arrivée des femmes. La part des femmes augmente régulièrement parmi l'ensemble des enseignants-chercheurs de rang A et B dans les années 1960 et 1970 passant de 1 % en 1960 à 7 % en 1970 et 18 % en 1980. Mais cette croissance s'arrête au cours des années 1980. Le taux de féminisation atteint un maximum en 1990 de 23 % et redescend à 18 % en 2000. Une légère croissance porte finalement cette part à 20 % en 2005.

Derrière cette évolution globale peu marquée se trouve des évolutions très différentes selon les corps. Au sein des DNC, on retrouve le mouvement séculier à la fois continu, régulier et très lent de progression des femmes : 4 % en 1960, 10 % en 1980, 20 % en 2000. Mais pour le groupe des MASS puis des MC, l'évolution est plus cyclique : la part des femmes croît fortement de 1965 à 1975 passant de 9 % à 32 %, un peu plus lentement ensuite et atteint un point haut en 1985 de 43 %, devançant alors la part des femmes dans le même corps (32 %) en sciences humaines et sociales (SHS) à l'université. Pourtant la part des femmes baisse fortement jusqu'en 2000 (26 %). Elle remonte en 2005 et atteint 32 %. Enfin les femmes sont très peu présentes au sein du corps des DEC : Marie-Claire Bergère obtient ce statut en 1978. Cette part augmente à 8 % avec trois

² À partir de 1975, l'assemblée des enseignants est étendue aux MASS. Ceux-ci participent désormais aux élections MASS, puis MC.

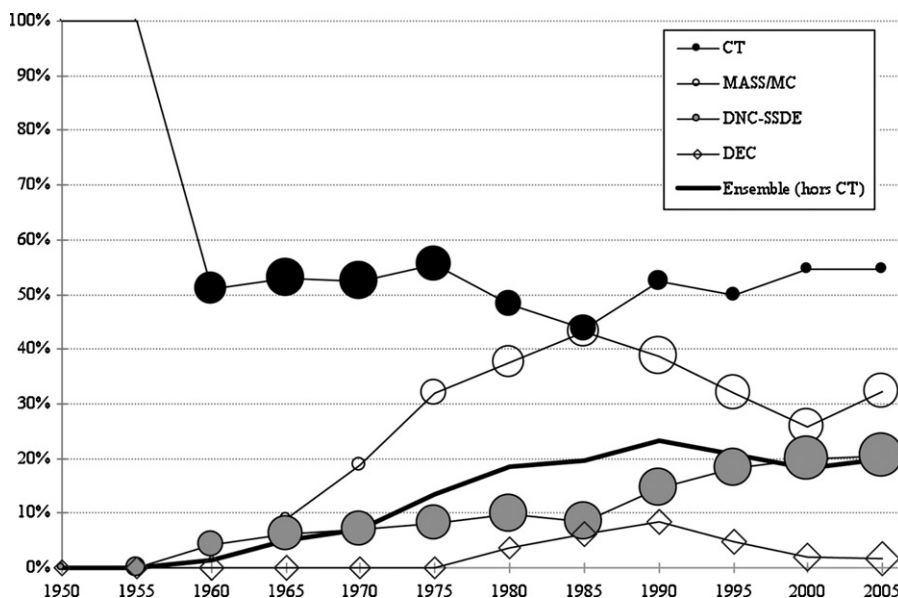


Fig. 1. La part des femmes dans les différents corps de l'EHESS ? Lecture : en 1980, parmi les directeurs d'études non cumulants et sous-directeurs (DNC-SSDE), il y avait 10 % de femmes. La taille des points est proportionnelle à l'effectif du corps pour les quatre corps de l'EHESS. Après 1990, la courbe CT représente les anciens CT devenus ingénieurs.

femmes directrices d'études sur 36 en 1990, elle baisse ensuite avec les départs à la retraite et l'arrivée d'une seule femme pour les remplacer.

Si les femmes sont présentes dans l'institution, c'est surtout du fait de leur place au sein du corps des chefs de travaux dont elles constituent un peu plus de la moitié. Elles occupent là le niveau inférieur de la hiérarchie et elles sont subordonnées aux directeurs d'études et recrutées directement par ces derniers³. Cette position leur permet toutefois d'accéder ensuite au poste de MASS ou de MC, notamment lors des vagues de transformation des CT en MASS ou en MC.

Dans l'ensemble, la part des femmes semble moins importante à l'EHESS que dans des univers académiques comparables : les enseignants-chercheurs à l'université en SHS et les chercheurs du CNRS du département sciences de l'homme et de la société. En 2005, la part des femmes s'élève ainsi à 44 % en SHS que ce soit au sein de l'université ou au CNRS, contre 20 % à l'EHESS en 2005 et 25 % si on limite aux seuls MC et DNC. La comparaison, toutefois, n'est pas parfaite. L'EHESS est surtout présente dans quatre grandes disciplines⁴ : l'histoire (42 % des enseignants), l'ethnologie (18 %), la sociologie (13 %) et l'économie (9 %). Or au sein des disciplines de SHS, les femmes sont surtout présentes en littérature, en langues et civilisation et en psychologie et moins dans les disciplines mentionnées ci-dessus.

Les femmes sont-elles toujours sous-représentées lorsque l'on procède à une comparaison plus fine à discipline équivalente ? Elles représentent à l'université, en 1999, 36 % des enseignants des sections d'histoire, 25 % en ethnologie, 34 % en sociologie et démographie et 25 % en

³ Lors du conseil des enseignants du 31 mai 1959, il est décidé que « Le bureau nommera (sur proposition du directeur d'études intéressé) ces chefs de travaux stagiaires ». Archives de l'EHESS — Carton Assemblée des enseignants I.

⁴ Le codage de la discipline est le suivant : la discipline modale dans laquelle la personne dirige des thèses, ou à défaut la discipline de thèse ou à défaut la discipline de diplômes inférieurs.

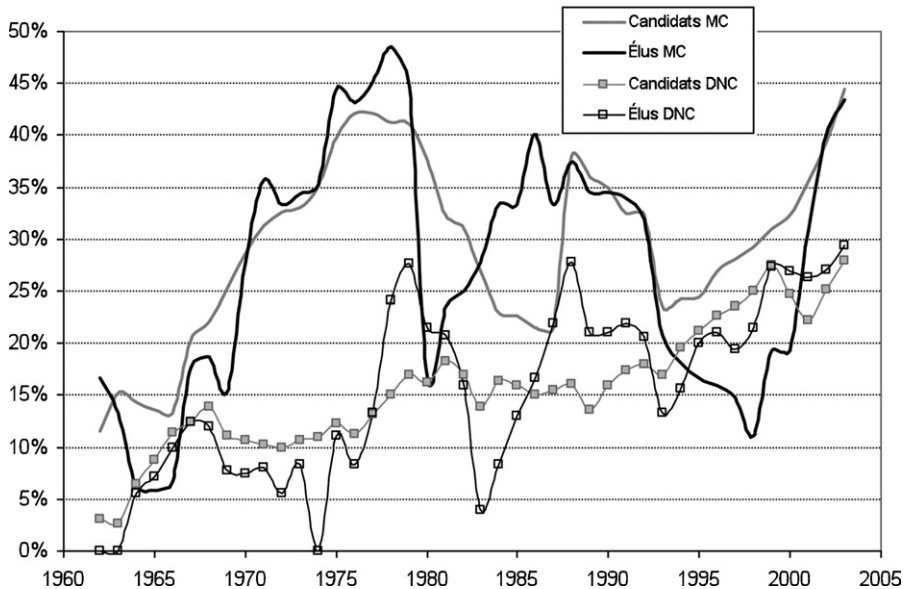


Fig. 2. Part moyenne des femmes sur cinq ans parmi les candidats et les élus au concours MC et DNC. Lecture : la part moyenne des femmes élues au poste MC sur cinq ans culmine en 1978 à 48 % (alors mesurée de 1976 à 1980).

économie (Delavault et al., 2002, p. 44). À la même époque, les enseignantes (MC et DNC) de l'EHESS représentent 23 % des historiens, 20 % des ethnologues, 37 % des sociologues et 18 % des économistes, soit une part généralement sensiblement inférieure, sauf pour la sociologie.

De cette première comparaison, trois faits marquants ressortent. Tout d'abord la présence d'un plafond de verre sensible à l'EHESS, avec des femmes nombreuses (et même plus nombreuses que les hommes au niveau CT) au bas de la hiérarchie interne (le « plancher collant ») et des femmes peu nombreuses en haut, ce qui signe la difficulté plus grande pour elles à s'élever dans la hiérarchie ou à y entrer par le haut.

Deuxième élément : l'EHESS semble en particulier entre 1990 et 2005 une institution plus discriminante à l'égard des femmes que l'université et le CNRS. Troisième élément : alors que l'EHESS pouvait sembler en avance en matière de promotion des femmes au début des années 1980, la progression de celles-ci a été brutalement interrompue. Que s'est-il passé ? L'observation des concours de recrutement permettra d'éclairer ces trois éléments.

La féminisation des concours (tant parmi les candidats que parmi les élus) ne suit pas une progression continue. Au contraire, on décèle des phénomènes cycliques de moyenne, voire de longue durée (Fig. 2). Les cycles longs sont particulièrement marqués pour les MC, avec une progression de la part des candidatures et des élus féminins de 1960 à 1977. Une baisse très sensible de ceux-ci au cours des années 1990 et une remontée à partir de 2000.

Ces cycles ne sont pas sans lien avec des politiques de régulation de l'équilibre interne. À une première vague d'opérations de « transformation » des postes CT en postes MASS dans les années 1970 (dix postes en 1973, dix en 1974, 23 postes en 1977) succède une seconde opération en 1990 (24 postes réservés sur 48) qui marque la fin du corps des chefs de travaux (les non élus deviennent ingénieurs) et la fin de cette voie d'accès interne aux postes d'enseignants-chercheurs de rang B et A.

Pour les DNC, les cycles sont plus courts (une dizaine d'année), plus erratiques et plus marqués pour les élus que pour les candidats. Le début des années 1970, 1980, 1990 sont des périodes de creux alors que la fin des années 1960, 1970, 1980 et le début des années 2000 sont des périodes de retour des femmes. Tout se passe comme si à des périodes où l'institution faisait des efforts pour attirer et sélectionner des femmes succédaient des périodes où cette dernière relâchait ses efforts.

2. Un concours discriminant ?

Les femmes sont peu présentes à l'EHESS. Elles le sont moins en haut de la hiérarchie qu'en bas et moins à l'EHESS que dans les autres institutions. Cette institution est-elle particulièrement discriminante ? L'examen des taux de succès instantané laisse entrevoir un paradoxe : ceux des candidatures féminines et masculines ne sont pas très différents. Les écarts sont prononcés pour les concours DEC en particulier entre 1986 et 2005 (15 % pour les femmes contre 28 % pour les hommes), mais le très petit nombre de femmes qui s'y présente (13 entre 1986 et 2005) rend la conclusion délicate. Il suffit de quatre élues plutôt que deux pour inverser le sens de la différence. Pour les autres concours, les écarts sont moins forts. Le recrutement des MC présente une différence de trois points en défaveur des femmes pendant la période 1986–2005 (11 % de réussite contre 14 % pour les hommes). Celle-ci est essentiellement due à la période 1991–1999 pendant laquelle le taux de succès est là significativement inférieur à celui des hommes, phénomène bien visible sur la *Fig. 2*, lorsque l'on compare les taux de féminisation moyens sur cinq ans des candidats et des élus. De même, au concours DNC, la période 1961–1985 est légèrement défavorable aux femmes (17 % de réussite contre 21 %) en particulier en raison des débuts de décennie où aucune femme n'est recrutée. La période suivante semble renverser le différentiel avec un taux de succès des femmes supérieur (23 % contre 20 %), notamment lors des périodes 1986–1990 et 2000–2005. Dès que l'on dépasse les microconjonctures de cinq à dix ans, les différences de taux de succès selon le sexe restent faibles.

Ce premier aperçu reste insuffisant pour évaluer les difficultés spécifiques des femmes lors des concours. En effet, les candidatures féminines et masculines ne sont pas équivalentes. Les premières comportent en effet plus de candidatures internes (i.e. de membres statutaires comme CT, MC, DE suppléant ou associé), généralement favorisées. Un taux de succès équivalent des hommes et des femmes peut donc cacher en fait des pratiques discriminatoires. C'est pourquoi il peut être utile de mesurer la réussite « toutes choses égales par ailleurs ».

Le modèle de régression adopté est un « logit conditionnel » (McFadden, 1974). Cette procédure modélise le choix d'un bien par un individu, non en fonction des caractéristiques de l'individu choisissant mais en fonction des caractéristiques du bien choisi⁵. Les *Tableaux 1 et 2* présentent respectivement les résultats pour le concours MC et les concours directeurs d'études (cumulants ou non cumulants). Ils portent sur la période 1986–2005 en raison de la meilleure qualité des données (certaines variables ne sont pas renseignées avant 1985) et leur plus grande homogénéité.

Les modèles I (*Tableau 1*) et III (*Tableau 2*) montrent l'importance de réitérer sa candidature et signale la constitution de files d'attente informelles. Les candidats qui tentent pour la deuxième

⁵ Ce modèle de régression très proche d'une régression logistique classique modélisant la probabilité d'être élu permet de résoudre à la différence de celle-ci les problèmes d'autocorrélation des résidus découlant du fait que les différentes élections (des données exhaustives sur petit nombre) sont liées. Si l'individu *i* est élu, cela impacte le résidu de l'individu *j* à la même élection qui aura mécaniquement moins de chance d'être élu.

Tableau 1
Régression modélisant la probabilité d'être élu aux concours MC (1986–2005).

Variable : modalités	Moyennes			Modèle I		Modèle II	
	Ensemble	Femme	Homme	Ensemble	Femme	Homme	
Sexe : femme (<i>Réf: homme</i>)				−0,14 (0,22)	−3,41 (1,97) [−]		
Âge (à la candidature)	39,92	39,50	40,14	−0,051 (0,018) ^{− −}	−0,01 (0,033)	−0,075 (0,023) ^{− −}	
Lieu de naissance : né à l'étranger (<i>Réf: France ou ND</i>)	33 %	28 %	35 %	0,11 (0,24)	−0,018 (0,530)	0,16 (0,28)	
Proximité							
Internes EHESS (CT, ING)	7 %	10 %	6 %	1,76 (0,44) ⁺⁺⁺	2,04 (0,63) ⁺⁺	1,61 (0,50) ⁺⁺	
Nébuluse EHESS (chargés de conférence, précaires, membres laboratoires) (<i>Réf: extérieurs</i>)	22 %	17 %	25 %	0,65 (0,24) ⁺⁺	0,69 (0,53)	0,64 (0,28) ⁺	
Discipline							
Anthropologie	19 %	19 %	20 %	0,51 (0,30) ⁺	0,20 (0,59)	0,78 (0,37) ⁺	
Histoire	25 %	27 %	24 %	0,75 (0,26) ⁺⁺	0,28 (0,48)	1,04 (0,32) ⁺⁺	
Sociologie (<i>Réf: autres disciplines</i>)	12 %	11 %	12 %	0,49 (0,33)	−0,62 (0,69)	0,79 (0,38) ⁺	
Agrégé : Oui (<i>Réf: non, ND</i>)	17 %	18 %	16 %	0,69 (0,26) ⁺⁺	0,95 (0,47) ⁺	0,59 (0,32) ⁺	
Lieu de soutenance dernière thèse							
EHESS	36 %	33 %	38 %	0,32 (0,37)	1,09 (0,94)	0,097 (0,409)	
Paris (hors EHESS)	36 %	38 %	34 %	0,048 (0,380)	0,74 (0,89)	−0,24 (0,45)	
Étranger (<i>Réf: Province, ND, sans thèse</i>)	10 %	12 %	9 %	0,16 (0,48)	0,37 (1,12)	0,20 (0,54)	
Statut professionnel : MC ou CR (<i>Réf: autre</i>)	11 %	10 %	12 %	0,63 (0,27) ⁺	0,28 (0,68)	0,85 (0,30) ⁺⁺	
Statut professionnel 2 : (autre) emploi hors enseignement supérieur (<i>Réf: pas d'emploi extérieur</i>)	25 %	24 %	25 %	−0,60 (0,34) [−]	−0,12 (0,56)	−0,82 (0,46) [−]	
Nombre de tentatives							
2 ^e ou 3 ^e tentative	23 %	16 %	28 %	1,38 (0,21) ⁺⁺⁺	1,96 (0,44) ⁺⁺⁺	1,34 (0,26) ⁺⁺⁺	
4 ^e tentative et plus (<i>Réf: 1^{re} tentative</i>)	3 %	4 %	3 %	1,07 (0,46) ⁺	0,59 (0,77)	1,35 (0,62) ⁺	
Nombre de livres publiés au cours des 3 années avant le concours	0,50	0,41	0,54	0,21 (0,08) ⁺	0,054 (0,205)	0,22 (0,08) ⁺	
Nombre de contacts du directeur de thèse dans les jurys EHESS avec des DE.	1,77	1,74	1,79	0,061 (0,029) ⁺	0,108 (0,067)	0,048 (0,034)	
Nombre de candidatures	822	284	538				
Nombre d'élus	119	35	84				
Nombre d'effets fixes (1 par concours)				20		20	

Lecture : les candidats ont en moyenne 39,9 ans, 39,5 pour les femmes et 40,1 pour les hommes. Dans le modèle I (régression logistique conditionnelle), une année d'âge supplémentaire diminue significativement la chance d'être élu. Son effet sur le score de la régression est de −0,051. L'écart type associé à ce paramètre est de 0,018. « + + + » et « − − − » marquent des effets positifs ou négatifs au seuil de 0,1 %, « + + » et « − − » au seuil de 1 % et « + » et « − » au seuil de 10 %. On a éliminé les candidats qui se sont retirés avant l'examen par la commission électorale de leur dossier.

Tableau 2

Régression modélisant la probabilité d'être élu aux concours DEC et DNC (1986–2005). Lecture : voir [Tableau 1](#).

Variable : modalités	Moyennes			Modèle III		Modèle IV	
	Ensemble	Femme	Homme	Ensemble	Femme	Homme	
Sexe : femme (<i>Réf: homme</i>)				0,003 (0,20)	−0,88 (2,01)		
Âge à la candidature	49,07	50,12	48,84	−0,036 (0,012) ^{− −}	−0,024 (0,034)	−0,046 (0,014) ^{− −}	
Lieu de naissance : né à l'étranger (<i>Réf: France ou ND</i>)	24 %	32 %	22 %	−0,20 (0,21)	−0,11 (0,47)	−0,18 (0,24)	
Proximité							
Internes EHESS (MC, DE suppléant ou associé)	24 %	36 %	22 %	1,34 (0,30) ⁺⁺⁺	1,70 (0,80) ⁺	1,26 (0,33) ⁺⁺⁺	
Autres membres de laboratoire EHESS (<i>Réf: extérieurs</i>)	9 %	4 %	10 %	0,48 (0,31)	−0,017 (1,21)	0,64 (0,34) ⁺	
Discipline							
Anthropologie	13 %	17 %	12 %	0,18 (0,26)	−0,31 (0,67)	0,35 (0,30)	
Histoire	26 %	23 %	26 %	0,25 (0,19)	−0,52 (0,54)	0,38 (0,21) ⁺	
Sociologie (<i>Réf: autres disciplines</i>)	16 %	14 %	17 %	−0,064 (0,25)	0,22 (0,55)	−0,18 (0,29)	
Agrégé : Oui (<i>Réf: non, ND</i>)	26 %	28 %	26 %	0,55 (0,19) ⁺⁺	0,092 (0,53)	0,70 (0,20) ⁺⁺⁺	
Thèse à l'EHESS : au mois une (<i>Réf: aucune</i>)	37 %	35 %	38 %	−0,19 (0,18)	0,43 (0,44)	−0,30 (0,20)	
Institution d'emploi							
Organisme de recherche	16 %	10 %	18 %	0,58 (0,37)	0,76 (0,95)	0,43 (0,40)	
Universités parisiennes et grandes écoles	28 %	25 %	28 %	0,35 (0,27)	0,67 (0,79)	0,24 (0,29)	
Étranger (<i>Réf: autre</i>)	9 %	8 %	9 %	0,72 (0,38) ⁺	1,44 (0,88)	0,42 (0,43)	
Statut professionnel : professeur (hors EHESS) (<i>Réf: autre hors EHESS</i>)	20 %	19 %	20 %	0,59 (0,24) ⁺	0,21 (0,62)	0,71 (0,27) ⁺⁺	
Nombre de tentatives							
2 ^e ou 3 ^e tentative	30 %	27 %	30 %	0,58 (0,171) ⁺⁺⁺	0,39 (0,43)	0,69 (0,19) ⁺⁺⁺	
4 ^e tentative et plus (<i>Réf: 1^{re} tentative</i>)	9 %	9 %	9 %	0,44 (0,32)	0,12 (0,68)	0,60 (0,36)	
Nombre de livres publiés au cours des trois dernières années	1,35	1,17	1,39	0,081 (0,035) ⁺	0,080 (0,11)	0,093 (0,040) ⁺	
Nombre de contacts dans les jurys de thèse de l'EHESS avec les DE	0,56	0,55	0,56	0,10 (0,068)	−0,085 (0,21)	0,14 (0,074) ⁺	
Effectifs candidatures	751	133	618				
Effectifs élus	193	34	159				
Nombre d'effets fixes (1 par concours)				45		45	

et la troisième fois améliorent nettement leurs chances. Mais au-delà de quatre tentatives le gain décroît un peu. La proximité à l'institution joue aussi fortement : être un candidat interne améliore grandement les chances. Derrière l'égalité formelle de la procédure, il y a en fait deux concours aux résultats très différents, un concours interne de promotion et un concours externe hors promotion⁶. La logique du concours récompense des éléments classiques du parcours académique : précocité (effet âge négatif), cursus scolaire (effet agrégation), insertion dans le monde académique (effet positif des candidats ayant déjà le même grade dans d'autres universités, effet négatif des candidats MC ayant un emploi hors du monde académique) et production scientifique. Pour capturer cette dernière, après plusieurs tentatives, nous avons utilisé comme indicateur le nombre de livres publiés au cours des trois années précédant le concours, périodisation qui semblait avoir l'effet le plus sensible. Les variables sur le nombre d'articles n'étaient pas significatives. L'EHESS attire et sélectionne des candidats qui lui sont proches, notamment proches par la discipline. Au concours MC, les historiens sont ainsi favorisés par une assemblée composée à 40 % de collègues de la même discipline. La proximité à l'institution, la proximité scientifique et intellectuelle transite par des relations sociales (Granovetter, 1973) que l'on a essayé de capturer en collectant les jurys de thèse à l'EHESS de 1960 à 2005 selon la méthode suivie dans Godechot et Mariot (2004). Comme indicateur des relations, on a pris les relations d'invitation (du directeur de thèse pour le concours MC, du candidat pour les concours DE) avec des directeurs d'études dans les jurys de thèse de l'EHESS au cours des cinq années qui précèdent l'élection. L'effet est positif pour le concours MC et à la limite de la significativité pour le concours DE. Il conduit à réduire l'effet d'autres formes de proximité comme le lieu de soutenance ou la discipline. Pour finir regardons l'effet du sexe dans le modèle I et III. Il est négatif dans le [Tableau 1](#), positif dans le [Tableau 2](#). Mais dans les deux cas, il n'est pas du tout significatif.

Ces modèles reposent sur des hypothèses de linéarité : les femmes et les hommes sont jugés de la même façon à une constante près et les effets de l'âge, des publications sont les mêmes pour les deux groupes et ne font que s'ajouter à un différentiel de sexe plus ou moins important. Dans un univers où les jugements sont différenciés selon le sexe de la personne, il n'est pas sûr que cette hypothèse soit respectée. Aussi dans le modèle II ([Tableau 1](#)) et IV ([Tableau 2](#)), nous croisons l'effet de chaque variable avec une indicatrice du sexe, ce qui permet de différencier les modes d'évaluation des candidates et des candidats. Celui des hommes semble structuré par les grands thèmes décrits ci-dessus : valorisation de l'insertion académique, du capital scientifique et de la proximité spatiale, disciplinaire, intellectuelle et sociale. Celui des femmes diffère un peu de ce schéma d'une part avec quelques différences au niveau MC et au niveau DE. D'une manière générale, les facteurs sont moins précis en raison d'un effectif plus petit. Dans les deux cas, le caractère interne de la candidature semble jouer beaucoup avec des coefficients plus forts que pour les hommes. De même, l'effet d'âge joue moins pour les femmes que pour les hommes. De nombreuses caractéristiques relatives à l'insertion académique font moins varier la probabilité d'être élu, à commencer par le nombre de publications. Non seulement les femmes ont une productivité apparente légèrement plus faible (0,41 livre contre 0,54 pour les hommes au niveau MC, 1,17 contre 1,39 au niveau DE), phénomène dont les causes sont multiples (division du travail familial, stratégies de publications moins extensives, éventuel biais discriminatoire des éditeurs), mais leurs publications sont moins valorisées que celles des hommes, ce qui s'apparente à l'effet

⁶ Sur la période 1986–1995, il n'y a guère qu'en 1990 où l'on organise deux concours séparés, l'un pour les internes (24 postes), l'autre pour les externes (24 postes aussi). L'institution veille souvent à conserver pour le concours DNC l'équilibre un interne pour un externe, lequel conduit à un fort différentiel de taux de succès.

Matilda de moindre visibilité de la contribution des femmes (Rossiter, 2003). De même, le réseau direct des candidats, que l'on mesure pour les DE seulement à travers les invitations du candidat à des jurys de thèse, fonctionne plus fortement chez les hommes que chez les femmes. Dans les concours MC, à la différence du concours DE, certains éléments des CV académiques féminins font varier sensiblement le mode d'évaluation : les caractéristiques scolaires liées à la formation comme l'agrégation ou dans une moindre mesure le lieu de soutenance de la thèse. Même si la différence entre le mode d'évaluation des hommes et des femmes n'est pas sensible sur chaque variable (les tests de différence des paramètres masculins et féminins ne sont pas significatifs), ces petites divergences finissent par produire une différence d'ensemble qui n'est pas négligeable. Ainsi dans le [Tableau 2](#), le paramètre de constante des femmes montre un handicap global en défaveur des femmes significatif au seuil de 10 %. Rien de tel en revanche pour les DE.

La différence reste faible. Il y a un soupçon de discrimination en défaveur des femmes pour le concours MC entre 1986 et 2005 et peu d'indice d'une telle situation pour les concours DE. Il se pourrait certes que les femmes qui candidaient soient sursélectionnées, c'est-à-dire soient plus qualifiées sur l'une des dimensions inobservables qui font l'élection, par exemple « la qualité » du dossier. On aurait alors affaire à un « biais de sélection » (Heckman, 1979) qui conduirait à sous-estimer grandement la discrimination dont elles font l'objet. Mais au regard des variables observables déjà, rien n'indique que les candidatures féminines au concours MC soient sursélectionnées par rapport aux candidatures masculines. Les proportions de normaliens (10,9 % contre 10,4 %) et d'agrégés (17,6 % contre 16,3 %) sont sensiblement égales entre les femmes et les hommes. Les dossiers de publication sont quantitativement un peu plus importants chez les candidats masculins. Et si les candidates sont plus souvent internes, les hommes sont un peu plus insérés dans la nébuleuse de l'EHESS (thèse à l'EHESS, charges de conférences, et dans une moindre mesure nombre de contacts indirects ou directs avec les DE dans les jurys de thèse). Si l'on ne trouve aucun indice patent de sursélection sur les variables observables, il est peut-être possible (mais pas certain) que la sursélection sur les inobservables soit relativement faible et par conséquent que les paramètres de la régression ne soient pas particulièrement déformés par un biais de sélection⁷.

3. Un concours décourageant

La procédure d'évaluation des candidats engagés dans le concours est peu discriminante. La faible présence des femmes reflète donc le faible nombre de candidatures féminines. Un des enjeux est alors de comprendre pourquoi et comment le concours décourage les femmes de candidater, question difficile sur laquelle nous ne pouvons que proposer quelques pistes. Ce phénomène se manifeste sous trois formes : une propension plus faible à candidater, des candidates internes qui attendent plus longtemps avant de se présenter au concours de niveau supérieur et une propension plus faible à réitérer sa candidature après un échec.

La faiblesse du nombre de candidatures féminines est déjà visible lorsque l'on compare le sexe ratio des enseignants-chercheurs en SHS et celui des candidats. Ainsi en histoire, on comptait, en 1999, 27 % de femmes parmi les professeurs et 41 % parmi les MC, population qui est un des viviers importants de la discipline. Or entre 1986 et 2005, les candidatures féminines ne sont que 21 % au concours DNC et 34 % au concours MC.

⁷ Une tentative de correction du biais de sélection sur la population des docteurs de SHS en France (1974–2000) avec des variables instrumentales certes fragiles (la variation du nombre de nouveaux directeurs de thèses par discipline comme indicateur des opportunités sur le marché du travail) conclut au même résultat.

Le temps d'attente en interne entre le poste MC et la première candidature DE est plus long pour les femmes. Au bout de cinq ans, 92 % d'entre elles ne se sont jamais portées candidates contre 85 % des hommes. Ce différentiel s'accroît globalement au cours du temps et atteint par la suite entre 25 et 30 points. Au bout de dix ans, 72 % des femmes MC contre 47 % des hommes ne se sont jamais portées candidates.

La réitération des candidatures enfin, cruciale dans un concours dont on dit qu'il « se joue souvent sur deux ans »⁸ (seuls 44 % des élus MC et 52 % des DNC ont été élus à la première tentative entre 1986 et 2005), est moins développée chez les femmes : entre 1960 et 2005, 32 % d'entre elles (MC) réitèrent après un échec contre 40 % des hommes au niveau MC, 41 % contre 49 % au niveau DNC. Ce phénomène de défection est particulièrement développé chez les candidats externes, en particulier pour le concours MC de la période 1986–2005 : 18 % des femmes réitèrent contre 31 % des hommes, différentiel significatif même sur notre petit effectif. En revanche, les candidates internes insérées dans l'institution et pour lesquelles le concours est la principale voie de promotion connaissent les règles du jeu (la nécessité de réitérer) et réitèrent autant que les hommes.

La prise en compte de ce différentiel de réitération des candidatures explique ainsi en partie la faiblesse de la part des femmes parmi les candidatures et les élus. La part des femmes parmi les candidats est ainsi de 37 % à la première candidature MC — taux qui nous rapproche sensiblement de celui des MC d'histoire en 1999. Ce taux tombe à 26 % à la deuxième candidature et à 8 % à la troisième. Si les femmes se maintenaient autant que les hommes, on pourrait envisager un recrutement MC sensiblement plus féminisé. En outre, la faible réitération des femmes n'est pas liée à un moindre succès au concours. En effet, les hommes et les femmes obtiennent en moyenne au premier tour le même pourcentage de voix : 11 %. Les femmes réussissent un peu moins que les hommes lors de leur première candidature (7 % contre 10 %) parce qu'elles sont moins souvent élues sur le fil. Elles obtiennent donc à la fois plus de voix quand elles sont élues (70 % contre 66 %) et quand elles ne sont pas élues (7 % contre 5 %).

Comment expliquer que ce concours décourage particulièrement les femmes ? Ce phénomène « d'autocensure » n'est pas nouveau et a déjà été signalé par les travaux sur le monde académique (Carrere et al., 2006). Mais il atteint à l'EHESS une intensité plus forte que dans d'autres concours (professeurs ou directeurs de recherche). Aux arguments avancés sur les difficultés propres aux femmes à mener de front vie familiale et vie académique (Marry et Jonas, 2005) doivent être ajoutés des éléments qui concernent la perception de l'institution et le fonctionnement même du concours. L'EHESS est une institution du point de vue statutaire assez classique : les conditions de rémunération sont très similaires à celles en vigueur à l'université et au CNRS. La charge d'enseignement est plus légère qu'à l'université (en raison des horaires plus faibles, des effectifs d'étudiants moins nombreux et des exigences moins scolaires), mais plus lourde qu'au CNRS. La spécificité de l'EHESS réside dans son capital symbolique qui repose en grande partie sur les grands noms essentiellement masculins (Braudel, Bourdieu, Derrida, Lévi-Strauss...) que l'institution et ses membres mettent en avant⁹. La compétition pour le cumul des positions de prestige favorise sans doute les candidatures masculines, plus optimistes et plus assurées (dans une société qui leur assure plus de prestige). La division du travail dans la famille et dans la vie professionnelle académique incite souvent les femmes à se contenter du premier poste universitaire

⁸ Entretien 1 avec une DE réalisé en 2007 par D. Naudier.

⁹ On pourra consulter ainsi la liste des 28 illustres représentants (tous masculins) de l'EHESS et de l'EPHE invoqués dans un article collectif protestant contre le déménagement précipité de ces institutions à Aubervilliers. Cf. *Le Monde*, 27 octobre 2007, « Menace sur les sciences humaines ».

qu'elles obtiennent. Le taux de candidature particulièrement faible des femmes au concours DEC relève peut-être en partie de cette logique.

La forme du concours est aussi un facteur décourageant. En effet, l'élection par l'assemblée des enseignants, qui constitue un des éléments forts de l'identité de l'institution, et l'absence d'audition et de centralisation de la procédure rendent l'élection à la fois très compétitive et très floue. Elle se joue en amont dans l'interaction entre le candidat et les membres de l'EHESS qu'il connaît personnellement. Ces derniers l'initient aux règles du jeu implicites de la procédure. Le candidat apprend qu'il doit adresser son projet auprès d'un certain nombre d'enseignants en demandant systématiquement à les rencontrer¹⁰. Comme le rapporte une femme MC, « ce concours, c'est pas une audition, mais en fait cinquante auditions avec chacun des membres de l'école que tu rencontres »¹¹. Pour qu'une candidature prenne vraiment, il faut qu'un (ou plusieurs) directeur d'études se charge de faire campagne pour le candidat. Cela consiste d'abord à orienter le candidat dans la recherche de soutiens :

« En général, y'a quelqu'un qui le manage, qui leur dit : "Va voir telle ou telle personne de ma part pour lui parler de ta candidature". C'est rare qu'on vienne comme ça comme un cheveu sur la soupe »¹².

Le directeur de campagne se charge souvent parallèlement de convaincre d'abord les membres de son centre et de sa discipline — lesquels organisent de plus en plus souvent des réunions informelles de concertation sur les candidatures à soutenir — puis au-delà auprès des autres disciplines :

« Il faut nouer des alliances, c'est-à-dire aller défendre son candidat dans toutes les autres disciplines et ça veut dire que celui qui le manage ait un dossier convaincant, qu'il sache convaincre d'autres collègues d'autres disciplines »¹³.

La propension à candidater n'est donc pas qu'une question de disposition différenciée selon les sexes à la compétition, même si cet élément, établi par des expériences de laboratoire (Niederle et Versteleg, 2007), peut ici jouer. Les entretiens suggèrent que c'est aussi une question de réseau. Les contacts au sein de l'École informent de la maturité de la situation à l'égard d'une éventuelle candidature. Ils l'encouragent ou la découragent. Ils font patienter ou ils se proposent comme soutiens. Parmi ceux-ci, le président et les membres du bureau jouent un rôle clé par leur définition d'une politique scientifique de recrutement et leur pouvoir d'influence sur l'assemblée :

« Si je me souviens bien, j'ai dû envisager en 197x de faire une candidature de directrice d'études. Le président, à l'époque, me dit : "On va faire passer d'abord Y. (« son copain et complice », plus jeune d'un an, entré après elle à l'École) et tu seras pour l'an prochain !" »¹⁴.

Dans certains cas, les membres de l'école, à commencer par le président, essayent de susciter des candidatures :

« Le président me dit : "soyez candidate à un poste de maître assistante à l'École!". Et je lui ai dit : "je n'ai pas d'intérêt à quitter l'université où je suis maître assistante pour

¹⁰ Le conseil des enseignants du 27 janvier 1957 demande ainsi aux « candidats de faire acte de candidature par lettre au président et de faire visite aux membres du bureau, d'adresser à chaque DE leur CV », Arch. EHESS – C. AE I.

¹¹ Entretien 2 réalisé en 2005 par O. Godechot.

¹² Entretien 1 cité.

¹³ Entretien 1 cité.

¹⁴ Entretien 3 réalisé en 2004 par D. Naudier et G. Cifoletti.

devenir maître assistante à l'École. [...] je veux bien mais avec un poste de sous-directeur d'études". Il m'a dit : "d'accord" ! »¹⁵.

La mise en attente des candidatures, possible tant pour les femmes que pour les hommes¹⁶, semble toutefois toucher un peu plus souvent les premières. À une candidate interne l'on explique :

« Écoute, retire ta candidature parce qu'il y a untel qui doit absolument passer cette année sinon c'est perdu pour l'École !" L'année suivante même chose ! Là, c'était pour quelqu'un qui allait partir pour l'université si on ne le retenait pas par les basques ! »¹⁷.

L'acte de candidature, double produit d'une place dans le réseau et de l'activation de celui-ci, peut être moins fréquent chez les femmes dès lors que celles-ci sont moins insérées dans les réseaux.

Il est difficile de mener une enquête statistique sur les abstentions de candidature. Mais l'on peut enquêter à partir de notre base sur les décisions de réitérer sa candidature après un premier échec et faire l'hypothèse que cette expérience nous informera sur les caractères plus généraux qui encouragent ou découragent la candidature.

Dans le modèle V (Tableau 3), on peut voir ainsi que l'abandon après une première tentative survient d'autant plus fréquemment que l'on est une femme, que l'on est situé loin dans le « classement » (exprimé en nombre maximum de voix) et que l'on est déjà en poste dans le monde académique. La jeunesse, l'agrégation, la proximité à l'institution (thèse à EHESS) et surtout le nombre de soutiens internes publics (essentiellement masculins) (lettres de soutien, prises de parole en commission électorale ou en assemblée des enseignants) exprimés au cours de la première campagne favorisent la réitération.

Ce modèle général rencontre des inflexions selon les sexes (modèle VI, Tableau 3). La différence ne tient pas à une différence de rang dans les classements. Les femmes sont un peu mieux classées parmi les non-élus et l'effet d'un rang plus favorable augmente de la même façon la probabilité de réitérer. Pour faire leur choix, les femmes sont en revanche plus sensibles aux titres scolaires (agrégation) et aux publications que les hommes. On retrouve un tel phénomène, lorsque l'on interroge les femmes sur le choix du moment de leur candidature. Certaines regardent les critères académiques en les indexant sur les exemples masculins :

« J'avais les critères, bon ils sont toujours flous pour être DE [...]. J'ai vu que j'arrivais à faire des thèses (sous couvert) aux étudiants et qu'ils faisaient de bonnes thèses. J'avais fait le livre A et puis j'avais fait B, beaucoup d'articles plus ce bouquin très personnel et de surcroît j'avais beaucoup donné pour l'institution [...] et en même temps j'ai vu que H (un homme) qui était dans le même cas que moi l'avait fait et je me suis dit : "Y'a pas de raison !" »¹⁸.

En outre, elles sont moins sensibles aux soutiens internes. Le nombre de soutiens internes nécessaire pour générer une même propension à la réitération doit être trois fois plus élevé que pour les hommes. Cette différence d'effet des soutiens, d'autant plus remarquable que le nombre moyen de soutiens est assez proche pour les hommes et pour les femmes, peut s'interpréter de

¹⁵ Entretien 4 réalisé en 2005 par C. Herzlich et E. Lage.

¹⁶ L'état actuel des données qualitatives recueillies ne permet pas de faire état des expériences masculines en nombre comparable.

¹⁷ Entretien 5 réalisé en 2006 par D. Naudier et M.-V. Ozouf.

¹⁸ Entretien 1.

Tableau 3
Modélisation de la probabilité de réitérer au concours MC après un échec à la première tentative.

Variables : modalités	Moyennes			Modèle V		Modèle VI	
	Ensemble	Femme	Homme	Ensemble	Femme	Homme	
Sexe : femme	38 %			−0,93 (0,26) ^{− − −}	0,68 (2,13)		
Âge à la candidature	39,44	38,89	39,78	−0,044 (0,020) [−]	−0,070 (0,042) [−]	−0,040 (0,025)	
Naissance : étranger	31 %	28 %	32 %	0,41 (0,29)	0,22 (0,53)	0,65 (0,38) ⁺	
Proximité							
Candidat Interne	3 %	5 %	2 %	0,18 (0,72)	−0,080 (1,164)	0,52 (0,91)	
Candidat nébuleuse (ch. Conf., membre de labos)	17 %	16 %	19 %	0,45 (0,30)	−1,24 (0,68) [−]	1,06 (0,39) ⁺⁺	
Discipline : anthropologie	16 %	20 %	14 %	0,57 (0,32) ⁺	0,78 (0,60)	0,76 (0,43) ⁺	
Agrégation : oui	16 %	15 %	16 %	0,87 (0,35) ⁺	1,54 (0,59) ⁺⁺	0,78 (0,45) ⁺	
Université de soutenance							
EHESS	29 %	29 %	30 %	0,98 (0,37) ⁺⁺	0,40 (0,82)	1,04 (0,45) ⁺	
Autre Paris	38 %	39 %	37 %	0,61 (0,37) ⁺	0,42 (0,75)	0,54 (0,44)	
Reste du monde	11 %	12 %	10 %	0,64 (0,50)	1,37 (0,95)	0,055 (0,63)	
Statut : maître de conférence ou chargés de recherche	11 %	10 %	11 %	−1,13 (0,44) ^{− −}	−0,80 (0,82)	−1,49 (0,56) ^{− −}	
Statut2 : (autre) emploi hors enseignement sup.	26 %	24 %	27 %	0,18 (0,29)	0,91 (0,53) ⁺	−0,02 (0,38)	
Nombre de livres publiés depuis 3 ans	0,46	0,36	0,52	0,029 (0,111)	0,43 (0,26) ⁺	−0,021 (0,128)	
Rang des candidats non élus pendant le concours	15,54	14,97	15,89	−0,088 (0,022) ^{− − −}	−0,10 (0,03) ^{− −}	−0,091 (0,027) ^{− − −}	
Nombre de soutiens internes lors du concours	1,90	1,93	1,87	0,12 (0,04) ⁺⁺	0,064 (0,066)	0,18 (0,06) ⁺⁺	
Effectifs candidats	552	212	340				
Effectifs candidats qui réitèrent	81	37	53				
Effets fixes année du concours				16	16		
Pseudo R2				0,30	0,37		

Les modèles V et VI sont ici des régressions logistiques classiques. Pour la lecture, voir Tableau 1.

Tableau 4

Modélisation du nombre de soutiens internes lors de la procédure électorale.

Variables : modalités	Moyennes		Modèle VII	
	Femme	Homme	Femme	Homme
Sexe : femme			-0,20 (0,42)	
Agrégation : oui	16 %	18 %	2,04 (0,60) ⁺⁺	0,54 (0,45)
Discipline : histoire	26 %	25 %	0,092 (0,54)	0,76 (0,40) ⁺
Lieu de soutenance : EHESS	31 %	34 %	1,16 (0,69) ⁺	1,73 (0,50) ⁺⁺⁺
Nombre de contacts du directeur de thèse dans les jurys EHESS avec des DE (thèse non EHESS)	0,24	0,27	0,12 (0,28)	0,035 (0,159)
Nombre de contacts du directeur de thèse dans les jurys EHESS avec des DE (thèse EHESS)	1,52	1,47	0,16 (0,10)	0,063 (0,080)
Proximité : candidat interne	8 %	5 %	1,49 (0,83) ⁺	-0,30 (0,84)
Nombre de livres publiés depuis 3 ans	0,38	0,56	0,46 (0,30)	0,14 (0,15)
Effectifs candidats	229	376		
Effets fixes année du concours			16	
R2			29 %	

Lecture : le modèle VII est un modèle MCO. La variable expliquée est le nombre de soutiens exprimés lors de la première candidature à un poste MC entre 1986 et 2005. Les statistiques descriptives (caractéristiques moyennes des candidats) et les paramètres de la régression se lisent comme dans le [Tableau 1](#).

deux façons : les femmes sont moins sensibles aux effets de réseau ou les réseaux s'activent moins pour les femmes.

Une piste pour comprendre les différences de propension à candidater est d'examiner les modalités pour les hommes et pour les femmes de construction du réseau académique et d'obtention des soutiens ([Tableau 4](#)). Quels sont les facteurs qui favorisent l'expression publique du soutien ?

Pour les candidates MC, le cursus académique joue beaucoup, en particulier la possession de l'agrégation. Le nombre de publications récentes, dont le paramètre est à la limite de la significativité ($p = 13\%$), joue aussi un rôle important, plus sensible que chez les hommes. C'est donc la confiance dans l'excellence académique de la candidate qui conduit des membres de l'école à prendre publiquement son parti alors que les hommes ne requièrent pas forcément ces critères pour obtenir des soutiens publics (même si ces éléments jouent ensuite lors du vote). Les hommes semblent reposer sur un réseau informel latéral lié à leur insertion académique et disciplinaire. Avoir soutenu une thèse à l'EHESS ou être membre de la discipline dominante de l'école assure une place dans le réseau qui permet de générer des soutiens. Les femmes semblent, elles, reposer sur deux types de réseau : pour les candidates internes, un réseau professionnel lié à l'insertion formelle dans l'institution, pour les candidates ayant effectué une thèse à l'EHESS sur le réseau de leur directeur de thèse au sein de l'institution. Le paramètre, là encore à la limite de la significativité (12%) sur un échantillon petit, mérite d'être remarqué. On retrouve ici la piste suggérée par Ronald Burt d'une différence de formation du capital social pour les hommes et pour les femmes (Burt, 1998). Dans un monde professionnel dominé par les hommes et où les modes de sociabilité restent structurés par des affinités de genre, les femmes ont beaucoup plus de mal à constituer leur propre capital social, un réseau latéral de contacts diversifiés permettant d'accéder à des ressources non redondantes et donnant la possibilité de jouer de la compétition entre les contacts. Plutôt que de faire un tel investissement, elles pourraient « emprunter » le capital social d'un mentor qui pousserait en avant leur carrière mais dont elles resteraient dépendantes. La dépendance des femmes à l'égard du directeur de thèse (dans la grande majorité des cas, un homme) pour obtenir des soutiens internes et de même la dépendance des chefs de travaux à

Tableau 5
L'éventail des trajectoires à l'EHESS.

Trajectoire finale mesurée en 2005	Par période d'entrée				Par période d'obtention du statut le plus élevé				Ensemble	
	1948–1985		1986–2005		1948–1985		1986–2005		F	H
	F	H	F	H	F	H	F	H		
CT	76	71	1	1	76	71	1	1	77	72
CT–DE	3	17	0	0	3	16	0	1	3	17
CT–MC	30	27	0	2	24	18	6	11	30	29
CT–MC–DE	13	35	2	1	5	20	10	16	15	36
MC	3	9	20	47	3	9	20	47	23	56
MC–DE	2	22	3	22	1	11	4	33	5	44
DE (non cumulant)	7	94	17	57	7	94	17	57	24	151
DE (cumulant)	3	76	1	52	3	76	1	52	4	128
Ensemble	137	351	44	182	122	315	59	218	181	533

Lecture : 13 femmes entrées entre 1948 et 1985 connaissent la succession des statuts CT, MC et DE. Dans les CT, nous comprenons les chefs de travaux et les chefs de travaux devenus ingénieurs après la disparition du corps. En revanche, nous n'avons pas de données sur les ingénieurs nommés après 1990. Dans la catégorie DE, on a fondu les différents types de DE : SSDE, DEC, DNC. . .

l'égard des directeurs d'études qui les ont recrutées semblent indiquer un mécanisme de cette nature.

4. Deux générations de femmes élues, trois trajectoires

Les propensions à s'engager, les taux de succès, les taux de réitération, les modes de construction du capital social sont différents chez les candidats internes et externes, en particulier chez les candidates. Ceci indique l'importance de raisonner en termes de trajectoires (Tableau 5). Les différentes filières produisent des formes de jugement et de biais différents (Pigeyre et Valette, 2004) et conduisent à former les différents « caissons » du plafond de verre.

Au cours de la période 1948–1985, les femmes entrent à l'école essentiellement comme CT, par la voie interne : c'est le cas de 90 % d'entre elles contre 43 % des hommes (si l'on exclut les trajectoires CT sans progression, parfois très éphémères, le différentiel est de 75 % contre 28 %). Elles entrent rarement directement comme directrices d'études (dix femmes sont dans ce cas contre 170 hommes) et plus rarement encore en valeur absolue au niveau intermédiaire. La seconde période modifie sensiblement la donne. La fin du corps des chefs de travaux en 1990 supprime la filière de recrutement sans avoir à passer de concours lors de leur entrée. C'est une période où les femmes entrent pour un peu plus de la moitié comme MC et pour l'autre moitié comme DNC. La féminisation des modes d'entrée au niveau MC et DE ne compense pas la disparition de la filière longue qui au final s'avérait être un vecteur important de féminisation.

Lorsque l'on envisage les trajectoires par la fin, on peut distinguer pour les femmes trois grandes voies d'obtention du statut de MC ou de DNC entre 1986 et 2005 (Tableau 5) : dix anciennes CT entrées dans les années 1970 et qui réussissent à devenir DNC entre 1986–2005, 17 femmes entrant directement au niveau DNC et 23 extérieures à l'EHESS recrutées MC entre 1990 et 2005. On a bien affaire à deux générations : seules trois femmes extérieures élues en 1990 MC, deviennent DNC au cours de la période. Ces trois trajectoires féminines présentent des caractéristiques différentes à la fois lorsqu'on les compare entre elles et avec celles des hommes.

Le paradoxe de la féminisation de l'EHESS tient au fait que celle-ci doit beaucoup à une voie d'entrée marquée par des formes assez sensibles de subordination aux hommes. En effet, dans les années 1960 et 1970, les chefs de travaux sont très nettement subordonnés aux directeurs d'études, des hommes, qui les recrutent et dirigent leur travail. Aux relations de subordination hiérarchique classique s'ajoutent des relations familiales et des relations de genre. Les femmes CT sont souvent « épouses de » ou « filles de ». Dans notre fichier de 738 membres de l'EHESS, de 1948 à nos jours, on trouve une quarantaine d'homonymes, au sein desquels nous pouvons penser qu'il y a 13 ou 14 épouses et 5 ou 6 filles, contre 7 fils et 4 frères et neveux (nous n'avons pas pu vérifier toutes les filiations). Les « épouses de » et « filles de » sont souvent entrées comme CT alors que les fils, frères et neveux entrent directement comme MASS ou comme DE. Les premières notamment entrent souvent après leur conjoint, elles ont des carrières plus lentes et occupent des positions moins hautes. Les témoignages suggèrent aussi que l'on considérait à statut égal les hommes et les femmes différemment. Les hommes CT sont souvent considérés comme des MASS et des directeurs d'études en puissance et on leur laisse plus d'autonomie tandis que les femmes travaillant pour le même directeur d'études participent plus souvent dans une position subordonnée aux travaux du DE. On trouve un signe de cette différenciation dans la trajectoire de publications. Au moment du dernier concours, elles ont accumulé plus d'articles (13,60 contre 12,44) mais moins de livres (2,70 contre 5,25). La raison de ce différentiel tient peut-être à des formes sexuées de division du travail scientifique. Les femmes CT sont plus orientées dans des travaux de collecte de données. Elles apparaissent comme cosignataires des articles mais il arrive qu'elles disparaissent des ouvrages publiés par le DE sur la base de ces travaux. En même temps, cette voie subordonnée permet d'entrer dans l'institution sans passer par la phase particulièrement décourageante du concours. Elle permet à une génération de femmes aux CV académiques moins complets que ceux des hommes de devenir DE : elles sont moins souvent normaliennes et agrégées (en particulier pour les CT-MC élues DNC avant 1985). Elles sont entrées avec une licence ou un DES et elles ont souvent effectué une thèse de troisième cycle sous la direction du DE à qui elles étaient affectées. Au sein de l'institution, elles ont appris les modes de fonctionnement du concours, les files d'attente informelles, la nécessité de réitérer, la nécessité de collecter des soutiens, ce qui leur a permis, certes plus lentement et en moins grand nombre que les hommes d'accéder au plus haut niveau.

Ce type de trajectoire s'oppose par plusieurs points aux femmes élues directement au niveau DNC au cours de la période 1986–2005. Alors que les premières étaient très insérées au sein de l'institution, les secondes en semblent éloignées. Plus souvent que les hommes, elles sont nées à l'étranger, elles y ont fait leur thèse et y occupent un poste. Et parallèlement, elles sont moins normaliennes, agrégées, proches de l'institution par le laboratoire, le lieu de soutenance, les contacts du directeur de thèse. Comment se fait-il que pour un concours si décourageant l'on trouve si peu de facteurs qui encouragent habituellement la candidature ? Pour y répondre, il faudrait faire une enquête détaillée plus qualitative sur tous ces cas. Mais la conjonction d'une faible insertion préalable, d'un nombre de publications et de soutiens élevés suggère qu'il s'agit peut-être là de candidatures de spécialistes, que l'institution, voire le bureau et son président, ont activement suscitées.

Les femmes MC présentent un troisième profil différent des deux premiers. Elles sont le double produit de la transformation du monde académique français et de l'institution. Au début des années 1980, la création d'un concours Écoles normales supérieures (ENS) sciences sociales et la fusion des ENS filles et garçons modifie sensiblement la composition du vivier et réoriente vers le monde académique, notamment en sciences sociales, les femmes de ces institutions élitistes, auparavant orientées vers le secondaire ou les lettres. Au sein de l'EHESS, la domination numérique des

historiens, tant au sein des thèses produites que des enseignements, progresse tout au long de la période (Backouche et Topalov, 2008). Ces éléments de contexte éclairent les caractéristiques des femmes élues MC. Elles sont plus souvent agrégées (39 % le sont) et normaliennes (31 %) et historiennes (52 %) que les hommes entrés au niveau MC (23 % sont agrégés, 21 % normaliens et 38 % historiens). Elles ont tout comme leurs homologues masculins fait très souvent leur thèse à l'EHESS (dans 60 % des cas) et certaines d'entre elles (22 %) occupent un poste en attente hors du monde académique (contre 9 % pour les hommes), le plus souvent dans le secondaire. Confrontées à un concours déroutant et décourageant, les femmes se portent peu candidates et celles qui sont élues cumulent les garanties de sérieux académique. Certes le nombre de publication leur est défavorable (1,22 livre contre 2,41 au cours des trois années précédant le concours), mais une partie de ce différentiel sensible tient au biais disciplinaire et temporel de l'indicateur. Plus égalitaire dans sa forme et donnant accès à des postes plus autonomes, mais aussi plus élitiste et plus décourageante, cette filière d'entrée ne suffit pas à remplacer la génération nombreuse des femmes entrées comme chefs de travaux. De plus, alors que les femmes sélectionnées semblent mieux armées pour affronter la concurrence et s'élever au rang de DE, le différentiel des temps d'attente hommes-femmes entre les postes MC et DE semble s'être creusé par rapport à celui qui prévalait au sein de la voie longue. Ainsi dix ans après la première élection, aucune femme élue directement MC après 1990 n'est devenue DE contre 45 % des hommes. Ce même différentiel pour l'ancienne génération, entrée comme chefs de travaux, était moindre : dix ans après leur passage MC, 18 % de ces femmes étaient devenues DE contre 30 % de ces hommes.

5. Microconjunctures et transformations des relations de genre

La nécessité d'agréger des données sur une période longue pour caractériser statistiquement de manière fiable les difficultés d'entrée et de progression des femmes tend à donner l'illusion de leur constance. Or à partir de 2000, on assiste à une reprise de la féminisation qui n'est pas due comme dans les années 1970 à des opérations de transformation des postes de CT. La part des femmes parmi les candidats MC passe ainsi de 27 % en 1991–1999 à 41 % en 2000–2005 et celle parmi les élus de 14 % à 38 %¹⁹. Que s'est-il passé ?

Cette inflexion peut être mise en relation avec la constitution en 1999 d'un « Groupe femmes », composé principalement d'historiennes, de sociologues et d'anthropologues, souvent entrées par la voie longue dans les années 1960 et 1970, s'élargissant progressivement aux nouvelles recrues. L'événement déclencheur est l'élection de 1999 : une seule femme est élue, pour 17 hommes, tous corps confondus. Une telle conjoncture, perçue comme une injustice, provoque la mobilisation d'un groupe de femmes qui se donnent un double objectif : dresser un constat scientifique des inégalités et être une « force » pour défendre l'accès des femmes à l'établissement.

Ces enseignantes-chercheuses s'appuient pour certaines sur un passé militant (dans le syndicalisme ou le féminisme) et pour la plupart sur leur participation aux recherches scientifiques collectives des années 1970 et 1980 qui ont imposé en France le thème du genre. En effet, dans ces années-là, notamment au sein du Centre de recherches historiques, plusieurs enseignantes et ingénieures de recherches initient plusieurs enquêtes collectives et participent à de nombreuses publications sur l'histoire des femmes (Martin-Fugier, 2005).

Le contexte politique et social est lui aussi favorable à une telle mobilisation : les débats sur la parité et le vote de la loi du 6 juin 2000, puis la loi Génisson, promulguée le 6 mai 2001,

¹⁹ L'évolution est moins forte chez les DNC, mais néanmoins remarquable : le même taux passe de 21 à 26 % chez les candidats et 18 à 28 % chez les élus.

posent la question de la représentation des femmes au sein des élites. Plusieurs rapports sur la place des femmes dans le monde académique sont au même moment commandés (Delavault et al., 2002 ; Carrere et al., 2006, etc.). Dans les années 2000, la question scientifique du genre s'institutionnalise comme l'atteste la création d'une spécialité « Genre, politique et sexualité » du Master à l'EHESS et devient un thème de recherche important en sciences sociales, en particulier en sociologie (Van Meter Karl et de Saint Léger, 2007). La conjonction de ces différents éléments favorise l'émergence d'une telle mobilisation féminine et la mise en place d'enquêtes :

« On s'indignait qu'il y ait peu de femmes, mais je ne pense pas qu'avant la constitution de ce petit groupe, qui s'élargit d'ailleurs, qui devient un gros groupe, je ne pense pas qu'on y ait pensé tout de suite ; au contraire, on pensait que ça desservirait les femmes »²⁰.

Le groupe constate « le hiatus entre, d'une part, le nombre et l'impact des séminaires portant sur la construction des genres, et l'absence de réflexion collective sur la distribution sexuée des postes et des responsabilités au sein de l'École » et déplore « l'absence de prise de conscience institutionnelle » (Lagrange, 2003). Sa stratégie est d'aborder scientifiquement la question des inégalités professionnelles entre les hommes et les femmes et de l'imposer à l'agenda de l'établissement. C'est ainsi qu'une première enquête visant à objectiver les discriminations depuis la création de la 6^e section est lancée donnant lieu à une journée de réflexion le 24 février 2003 (Naudier, 2003) et se prolongeant par un séminaire dédié à l'enquête sur les carrières féminines et masculines au sein de l'établissement²¹.

À la suite de l'action de ce groupe, pérenne et identifié au sein de l'EHESS, la question du traitement inégalitaire des femmes s'institutionnalise. En 2004, Danièle Hervieu-Léger, présidente de l'établissement (la première femme à occuper ce poste), charge Isabelle Backouche, MC à l'EHESS, d'une mission sur la place des femmes dans l'institution afin d'envisager l'application de la Loi Génisson. Une commission mixte rend un rapport dressant un état des lieux des relations professionnelles hommes/femmes au sein de l'EHESS et offrant des préconisations pour remédier à certaines inégalités (Backouche et al., 2007). La commission, soucieuse d'établir des données fiables autour du processus électoral, a décidé de lancer l'enquête sur 20 ans d'élections (Backouche et Topalov, 2008). Les données exploitées et les résultats de cet article sont donc très largement redevables de la mobilisation intellectuelle du Groupe femmes et de la reprise de cette question par l'institution²².

Outre l'accumulation de connaissances, ce groupe a cherché à transformer les pratiques de recrutement en élaborant des stratégies électorales actives. Des réunions sont organisées pour repérer les candidates, les encourager et améliorer les chances de celles qui sont les mieux placées.

« Cela a été un moment très fort et positif au niveau des élections. Je crois qu'il y a eu des résultats heureux qui ont été produits, y compris cette année au moins pour les MC »²³.

Toutefois le groupe ne doit pas pour autant être considéré comme un véritable *lobby* :

²⁰ Entretien 3 cité.

²¹ Un volet de cette enquête est fondé sur la réalisation d'entretiens avec des enseignantes chercheuses de l'établissement. Certains des entretiens ont été utilisés ici. Nous remercions les personnes qui les ont réalisés de nous avoir permis de les utiliser.

²² Cette enquête a bénéficié du soutien du bureau de l'EHESS qui a financé des vacances pour la collecte des données.

²³ Entretien 6 cité.

« On est quand même peu [...] ! Du coup, du *lobbying* ça n'en fait pas beaucoup ! Et de surcroît, faut pas croire, mais on n'est pas d'accord sur tout ! »²⁴.

La défense des femmes ne supprime pas en effet les différences d'approches intellectuelles, disciplinaires et thématiques, la compétition interne pour passer DE et les divergences sur la conduite à tenir face à la reprise du thème par la présidence.

« On sent qu'on est dans des contradictions terribles parce qu'on n'a pas toutes la même représentation, ni les mêmes attentes par rapport au groupe »²⁵.

Si le groupe a eu un certain impact, c'est moins en poussant telle ou telle candidate qu'en mettant à l'agenda la question des inégalités professionnelles entre les sexes et en obligeant une assemblée essentiellement masculine à prendre plus en considération les femmes :

« Ça ne joue qu'à la marge, mais au moins on ne les oublie pas, ça veut dire qu'elles ont une plus grande visibilité. Les candidatures "femmes" ont une plus grande visibilité parce qu'on y veille et qu'on en parle autour de nous »²⁶.

Si la prise en compte de la question des femmes à l'EHESS est réussie, la reprise de la féminisation reste fragile. Le départ à la retraite des anciennes directrices d'études entrées par la voie longue risque de n'être que partiellement remplacé par les nouvelles venues dont l'ascension semble ralentie. La mobilisation interne et l'activation des réseaux pour susciter des candidatures peuvent céder le pas.

6. Conclusion

Cette étude, centrée sur un établissement et fondée sur une exigence de diversité méthodologique, suggère plusieurs pistes exploitables pour expliquer la place des femmes dans le supérieur. Premièrement, la féminisation continue constatée au niveau agrégé n'a pas de raison de se reproduire tel quel au niveau micro. En fonction de la politique suivie, des inflexions, des retours en arrière ou des accélérations peuvent se produire. Deuxièmement, des procédures de recrutement et de promotion statistiquement non discriminatoires peuvent malgré tout freiner la féminisation dès lors que les réseaux institutionnels d'accès encouragent moins les femmes à candidater. Troisièmement, le « plafond de verre » auquel se heurtent les femmes lors de leur ascension n'est ni homogène, ni horizontal. Plusieurs voies d'ascension peuvent coexister et présenter des obstacles variables et mobiles à la progression des femmes (en fonction des trajectoires, de l'activation des réseaux et des mobilisations). Ces filières paradoxales de féminisation heurtent les caissons inégaux d'un plafond de verre ouvragé. Désormais, un des enjeux des recherches sur le genre dans le monde académique est moins de souligner les inégalités hommes et femmes (phénomène qui est déjà bien documenté), mais de comprendre comment tant les inégalités professionnelles entre les sexes que celles qui traversent le groupe des femmes varient en fonction des configurations institutionnelles.

²⁴ Entretien 1 cité.

²⁵ Entretien 6 cité.

²⁶ Entretien 1 cité.

Références

- Backouche, I., et al., 2007. Rapport de la commission Égalité professionnelle femmes/hommes à l'École des hautes études en sciences sociales. EHESS, Paris.
- Backouche, I., Topalov, C. (Eds.), 2008. Vingt ans d'élections à l'École des hautes études en sciences sociales (1986–2005). Rapport de synthèse, EHESS, Paris.
- Baxter, J., Wright, E.O., 2000. The Glass Ceiling Hypothesis. *Gender and Society* 14, 275–294.
- Beaufays, S., Kraiss, B., 2005. Femmes dans les carrières scientifiques en Allemagne : les mécanismes cachés du pouvoir. *Travail, genre et sociétés* 14, 49–68.
- Burt, R., 1998. The Gender of Social Capital. *Rationality and Society* 10, 5–46.
- Carrere, M., Louvel, S., Mangematin, V., Marry, M., Musselin, C., Pigeyre, F., Sabatier, M., Valette, A., 2006. Entre discrimination et auto-censure : les carrières des femmes dans l'enseignement supérieur et la recherche. Contrat de recherche INRA/MENRT, Rapport final, Paris.
- Delavault, H., Boukhobza, N., Hermann, C., Konrad, C., 2002. Les enseignantes-chercheuses à l'université. Demain la parité ? L'Harmattan, Paris.
- Godechot, O., Mariot, N., 2004. Les deux formes du capital social. Structure relationnelle des jurys de thèse et recrutement en science politique. *Revue française de sociologie* 45, 243–282.
- Granovetter, M., 1973. The Strength of Weak Ties. *American Journal of Sociology* 78, 1360–1380.
- Lagrange, R.-M., 2003. En vertu de l'excellence ? In: Réflexion sur l'accès, la promotion et les responsabilités des hommes et des femmes à l'École des hautes études en sciences sociales. EHESS, Paris, pp. 4–10.
- Long, J.S., 1992. Measures of Sex Differences in Scientific Productivity. *Social Forces* 71, 159–178.
- Long, J.S., Allison, P.D., McGinnis, R., 1993. Rank Advancement in Academic Careers: Sex Differences and the Effects of Productivity. *American Sociological Review* 58, 703–722.
- Marry, C., Jonas, I., 2005. Chercheuses entre deux passions : l'exemple des biologistes. *Travail, genre et sociétés* 14, 69–88.
- Marry, C., 2005. Enquête sur les promotions CR-DR dans une section des sciences de la vie du CNRS. Mission pour la place des femmes. CNRS, Paris.
- Martin-Fugier, A., 2005. Le groupe d'histoire des femmes au Centre de recherches historiques. *Cahiers du CRH* 36, 265–280.
- Mazon, B., 1988. Aux origines de l'EHESS : le rôle du mécénat américain (1920–1960). Éditions du Cerf, Paris.
- McFadden, D., 1974. Conditional Logit Analysis of Qualitative Choice Behavior. In: Zarembka, P. (Ed.), *Frontiers in Econometrics*. Academic Press, Inc, New York.
- Naudier, D., 2003. Comparaisons des carrières masculines et féminines des enseignants de l'EHESS : premiers résultats. In: Réflexion sur l'accès, la promotion et les responsabilités des hommes et des femmes à l'École des hautes études en sciences sociales. EHESS, Paris, pp. 29–37.
- Niederle, M., Vesterlund, L., 2007. Do Women Shy Away from Competition? Do Men Compete Too Much? *Quarterly Journal of Economics* 122, 1067–1101.
- Pigeyre, F., Valette, A., 2004. Les carrières des femmes à l'université : les palmes de verre du cocotier. *Revue française de gestion* 10, 173–189.
- Rossiter, W. M., 2003. L'effet Matthieu/Matilda en sciences. In: Fougeyrollas-Schwebel, D., Rouch, H., Zaidman, C. (Eds.), *Sciences et genre, l'activité scientifique des femmes, États-Unis, Grande Bretagne, France*. Collection et travaux du Cedref n° 691, Publications de l'Université Paris VII Diderot, 21–39.
- Sabatier, M., Carrere, M., Mangematin, V., 2006. Profiles of Academic Activities and Careers: Does Gender Matter? An Analysis Based on French Life Scientist CVs. *Journal of Technology Transfer* 31, 311–324.
- Stack, S., 2004. Gender, Children and Research Productivity. *Research in Higher Education* 45, 891–920.
- Van Meter Karl, M., de Saint Léger, M., 2007. Preliminary Co-Word Analysis of the 2006 Congress of the Association française de sociologie. *Bulletin de Méthodologie Sociologique* 93, 55–69.
- Wenneras, C., Wold, A., 1997. Nepotism and Sexism in Peer Review. *Nature* 387, 341–343.
- Xie, X., Shauman, K., 1998. Sex Differences in Research Productivity: New Evidence about an Old Puzzle. *American Sociological Review* 63, 770–847.
- Zarca, B., 2006. Mathématicien : une profession élitare et masculine. *Sociétés contemporaines* 64, 41–65.