

Olivier GODECHOT, *Centre Maurice Halbwachs,*
CNRS-EHESS-ENS
Olivier.Godechot@ens.fr

Pourquoi y a-t-il peu de femmes à l'École des Hautes Etudes en Sciences Sociales (EHESS)⁴ ?

En quoi un travail sur les femmes à l'École des hautes études en sciences sociales (EHESS) permettrait-il de mieux comprendre la place de ces dernières dans le monde académique et l'importance du plafond de verre ? Les sciences sociales constituent tout d'abord un secteur plus ouvert aux femmes que les sciences de la nature, ce qui permet de mesurer sur une durée plus longue la taille des obstacles que rencontrent les femmes au cours de leur carrière. L'EHESS ensuite, institution centrale des sciences sociales françaises, est un lieu où se sont développées tant les études sur les femmes qu'une tradition de « sciences sociales des sciences sociales », ce qui permet de mesurer un éventuel impact des pratiques de réflexivité sur les situations sociales. Enfin analyser à l'échelle d'une institution les variations de la place des femmes en fonction des procédures et des conjonctures variées de recrutement permet de nuancer la linéarité des deux constats principaux concernant la place des femmes au vingtième siècle : linéarité du mouvement de féminisation et horizontalité du plafond qui entrave leur progression.

On distingue traditionnellement dans la littérature sur la place des femmes dans le monde académique trois facteurs pouvant expliquer leur rareté au plus haut niveau de la hiérarchie. Tout d'abord, en raison de la division du travail familial, les femmes pourraient éprouver plus de difficultés à répondre aux exigences d'excellence de la communauté, que ce soit en termes de publication ou en termes de mobilité. Ensuite, les institutions universitaires, largement dominées par les hommes, adopteraient parfois consciemment, mais le plus souvent inconsciemment, des pratiques discriminatoires. Comme le remarque Margaret Rossiter (Rossiter, 2003), un processus d'invisibilisation, qu'elle nomme « effet Matilda »⁵, semble frapper les apports scientifiques des femmes. Et des travaux statistiques montrent que, dans bien des cas, les femmes à niveau de productivité

⁴ Ce texte est un résumé de l'intervention effectuée dans le cadre du colloque Femmes & Sciences. Tant l'intervention que le présent résumé se fondent sur l'article écrit avec Isabelle Backouche et Delphine Naudier et publié dans la revue *Sociologie du travail* (Backouche, Godechot et Naudier, 2009)

⁵ Voir la contribution de Sophie Paroz page 33

égale franchissent moins facilement certaines étapes cruciales, comme l'obtention de bourse post-doctorale (Wenneras et Wold, 1997). Enfin, les femmes s'autocensureraient et se porteraient moins candidates aux différentes promotions qui jalonnent la carrière académique, soit parce qu'elles intériorisent des chances de succès moins importantes, soit parce qu'elles sont moins enclines à se livrer à la compétition permanente.

L'EHESS offre l'intérêt de conserver des archives de très grande qualité qui permettent de tester les différents facteurs énoncés ci-dessus. Dans le cadre d'une enquête collective (Backouche, Baciocchi, Cristofoli, Godechot, Naudier, Topalov, 2008), nous avons rassemblé les dossiers de candidature à l'Ecole de 1960 à 2005 (3247 candidatures/1750 candidats) pour les postes de maîtres-assistants, maîtres de conférences, directeurs d'études cumulants ou non-cumulants ; les procès verbaux des commissions électorales, qui établissent un premier classement des candidats, et des assemblées générales d'enseignants, qui élisent les candidats après avoir écouté les soutiens qui s'exprimaient en faveur de ces derniers (il n'y a jamais d'auditions des candidats). Ces données sur les élections ont été complétées par le réseau des jurys de thèse au sein de l'Ecole ainsi que des données sur les publications.

Première surprise, la féminisation à l'EHESS reste particulièrement faible en 2005, avec à peine 20% de femmes parmi les enseignants, ce qui est sensiblement moins qu'à l'université ou qu'au CNRS en sciences humaines et sociales (SHS) (45%). Deuxième surprise : il n'en a pas toujours été ainsi, dans les années 1980 l'EHESS était plutôt en avance en matière de féminisation avec, en 1985, 45% de femmes parmi les maîtres-assistants (contre 38% à la même époque dans le même corps à l'université en SHS). Dans les années 1970 et 1980, l'EHESS était engagée en effet dans une politique de transformation du corps des chefs de travaux (recrutés hors concours et où l'on comptait un peu plus de femmes que d'hommes) en maîtres-assistants, qui a conduit à la féminisation de la population des maîtres-assistants. Après 1985, le corps des chefs de travaux disparaît et la seule voie d'accès est l'entrée directe par concours comme maître de conférences ou comme directeur d'études.

La baisse de la place des femmes dans le corps des maîtres de conférences de 45% en 1985 à 25% en 2000 fait suspecter un concours discriminant. Troisième surprise : les femmes ne sont pas sensiblement discriminées aux concours de l'EHESS. Le taux de réussite des candidatures féminines est de 11% au concours de maître de conférences entre 1986 et 2005. Le taux de réussite des candidatures masculines est de 14%. Il y a soupçon de discrimination en défaveur des femmes, mais cette différence n'est pas statistiquement significative. Elle ne l'est guère plus lorsque l'on contrôle toutes choses égales par ailleurs. Et ce soupçon de discrimination peut être contrebalancé par une

plus grande réussite des candidatures féminines au niveau du concours de directeurs d'études non-cumulants (23% contre 20%) - différence tout aussi peu significative.

Si l'on veut comprendre la faible place des femmes au concours, il faut déplacer le regard en amont du concours, sur les processus différenciés qui favorisent la naissance et le maintien d'une candidature. En effet, *les femmes sont remarquablement sous-représentées parmi les candidats*. Alors que l'on compte 41% de femmes parmi les maîtres de conférences en histoire en 1999, une bonne approximation du vivier, le taux n'est que de 34% parmi les candidatures pour un poste du même niveau à l'EHESS entre 1986 et 2005. Deuxième symptôme, *le temps d'attente entre la réussite au concours de maître de conférences et une candidature à un poste de directeur d'études est beaucoup plus long chez les femmes que chez les hommes*. Au bout de dix ans, alors que 53% des hommes se sont déjà portés candidats, seules 28% des femmes l'ont fait. Enfin, en cas d'échec, la réitération des candidatures est beaucoup plus forte chez les hommes que chez les femmes. Au concours de maître de conférences, 31% des hommes sont à nouveau candidats en cas d'échec contre 18% des femmes, et la différence est ici fortement significative.

Aurait-on affaire uniquement à un phénomène d'autocensure des femmes reposant sur une différence essentielle de rapport des hommes et des femmes à la compétition, les premiers se portant au devant de la compétition, les secondes l'évitant ?

Notre recherche permet de creuser un peu la genèse des candidatures et d'éviter d'invoquer trop rapidement une périlleuse et précaire différence de nature. En effet, ce concours n'est pas un concours comme les autres. Il dépend beaucoup des relations entretenues avec des personnes de l'Ecole qui encouragent ou découragent les candidatures. Or d'une part les entretiens effectués avec des femmes montrent qu'on les fait souvent attendre plus longtemps : « *“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 !* ». D'autre part un examen des facteurs qui favorisent une réitération des candidatures chez les hommes et chez les femmes montre que, pour se décider à retenter sa chance, les hommes sont sensibles aux soutiens qu'ils ont reçus pendant le concours et plus généralement à leur proximité à l'Ecole tandis que c'est l'excellence du parcours académique qui décide les femmes. Si les connexions avec l'institution ne favorisent pas les hommes au niveau de l'issue du concours, elles favorisent par contre leur maintien dans la course. Et si les hommes semblent obtenir beaucoup de soutiens de l'institution

par leur propre réseau, les femmes au contraire semblent devoir le faire en « empruntant » le capital social de leur directeur, le plus souvent un homme.

Une fois prise la mesure des facteurs sociaux qui dissuadent les candidatures, on comprend mieux le contraste entre deux générations de femmes à l'EHESS. 91% des femmes - contre 43% des hommes - entrées à l'EHESS entre 1948 et 1985 ont débuté comme chef de travaux. Elles ont été recrutées directement par un directeur d'études, un homme, le plus souvent par relations. 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, certes difficilement, 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 se porter candidates. Cet état n'est pas figé. En effet, suite aux élections de 1999, au cours desquelles une seule femme est élue pour 17 hommes, un groupe d'enseignantes se mobilise à la fois pour produire des connaissances sur cette situation mais aussi pour favoriser les candidatures féminines. Ce groupe a réussi en effet à mettre à l'ordre du jour la question du genre dans l'institution et a favorisé une reprise de la féminisation du corps des maîtres de conférences. La part des femmes parmi les élus passe ainsi de 14% entre 1991 et 1999 à 38% sur la période 2000-2005. Mais cette reprise de la féminisation reste fragile. Elle repose sur la mobilisation d'une génération de femmes issues des carrières longues décrites ci-dessus, sur le point de partir à la retraite, et elle ne résout pas la plus grande difficulté des femmes à être promue ensuite directrice d'études.

Cette divergence des destins des femmes selon les procédures, les générations, les mobilisations et les époques dessine un « plafond de verre » bien différent de celui que l'on imagine d'habitude : non pas uniformément horizontal, mais plein de reliefs, tel un plafond à caissons.

Références

Backouche Isabelle, Baciocchi Stéphane, Cristofoli Pascal, Godechot Olivier, Naudier Delphine et Topalov Christian, 2008, *Vingt ans d'élections à l'École des hautes études en sciences sociales (1986–2005). Rapport de synthèse*, EHESS, Paris.

Backouche Isabelle, Godechot Olivier et Naudier Delphine, 2009, « Un plafond à caissons. Les femmes à l'EHESS », *Sociologie du travail*, vol. 51, n°2, 253-274.

Rossiter Margaret, 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 no 691, Publications de l'Université Paris VII Diderot, 21–39.

Wenneras Christine et Wold Agnes, 1997, « Nepotism and Sexism in Peer Review », *Nature* 387, 341–343.

Questions et commentaires de la salle

Agnès X, directrice de recherche CNRS : Au CNRS, le temps d'attente pour passer de directrice de recherche de 2^{ème} classe (DR2) à directrice de recherche de 1^{ère} classe (DR1) est plus long pour les femmes que pour les hommes. Les femmes ne passent que si elles sont excellentes scientifiquement. Les hommes peuvent passer y compris par « copinage », ce qu'on appelle « avoir de bons réseaux ». On peut donc donner le conseil aux jeunes femmes « d'avoir les bons réseaux », ce qui se constitue en début de carrière.

Olivier Godechot : A l'EHESS, le réseau ne permet pas de réussir le concours de l'EHESS, mais soutient le candidat dans sa candidature. Cela entraîne un phénomène d'auto-assurance du candidat.

Suzanne de Cheveigné : Dans le cas de l'EHESS, où les chercheurs sont élus, un échec est particulièrement mal ressenti, d'où cette auto-censure à la candidature.

Brigitte Rozoy, Femmes & Sciences : Pourquoi tant de femmes étaient-elles nommées chef de travaux par les directeurs d'études ?

Olivier Godechot : Le poste de chef de travaux était un poste de subordonné-e. Pour un homme, c'était un poste d'attente avant de postuler comme maître-assistant. Pour les femmes, c'était un poste d'assistance à la recherche. On note souvent beaucoup d'homonymes entre les femmes chefs de travaux et les directeurs d'études qui les ont nommées : la chef de travaux était souvent la femme ou la fille du directeur d'études.

Anne Verjus, chargée de recherche CNRS : L'absence de réseaux des femmes n'est pas seulement une question de manque de temps, mais aussi une répugnance des femmes pour le « copinage ». Ceci est une réaction liée à

l'image de soi : les femmes ont besoin que leur mérite soit reconnu. Pour les femmes, le soutien par un réseau serait antithétique à la réussite par le mérite. Il convient de changer cette représentation chez les femmes.