

SociologieS

Universités : les politiques d'égalité entre femmes et hommes à l'heure de l'excellence

Dossiers

Universités : les politiques d'égalité entre femmes et hommes à l'heure de l'excellence

L'excellence académique entre « compétition » et « intégration ». Analyse des critères de recrutement académique et des biais de genre qu'ils induisent

Academic excellence between "competition" and "integration". Analysis of academic recruitment criteria and the gender bias they induce

FARAH DUBOIS-SHAIK, BERNARD FUSULIER ET GRÉGOIRE LITS

Résumés

Français English Español

Les verrous de l'accès des femmes aux études universitaires et aux postes académiques ont sauté depuis longtemps. Pourtant, des études récentes montrent qu'il existe toujours des mécanismes sociaux qui réduisent la proportion de femmes au fur et à mesure du déploiement des carrières scientifiques et académiques, ce qui est imagé par un « *leaky pipeline* ». Plutôt que de rechercher l'explication de ce phénomène dans les comportements individuels, différents travaux se sont intéressés aux dimensions tant normatives qu'organisationnelles qui le produisent. Adoptant ce point de vue, nous avons étudié les cadres normatifs et discursifs mobilisés par des membres de comités de recrutement de personnel académique au sein d'une université belge. Nous mettons en évidence la coexistence de deux référentiels distincts d'évaluation de la qualité des candidat·e·s (le référentiel de la compétition et le référentiel de l'intégration) et nous montrons en quoi ces deux référentiels contribuent au maintien et peut-

être au renforcement d'une organisation genrée du travail scientifique.

The formal barriers of women's access to university studies and academic positions have long since skipped. However, recent studies show that there are still social mechanisms that reduce the proportion of women as the scientific and academic careers unfold, which is imaged by a "leaky pipeline". Rather than seeking to explain this phenomenon in individual behavior, different works have focused on the normative as well as the organizational dimensions that produce it. Adopting this point of view, we have studied the normative and discursive frameworks mobilized by members of committees recruiting academic staff within a Belgian university. We highlight the coexistence of two distinct reference frameworks for assessing the quality of the candidates (the competition reference system, and the integration reference system), and we show how these two reference systems contribute to the maintenance and perhaps to strengthen a gendered organization of scientific work.

La excelencia académica entre la "competición" y la "integración". Análisis de los criterios de selección académica y del sesgo de género que inducen

Las barreras de acceso de las mujeres a los estudios universitarios y a los puestos académicos se disolvieron hace ya tiempo. Sin embargo, estudios recientes muestran que aún existen mecanismos sociales que reducen la proporción de mujeres a medida que avanzan en las carreras científicas y académicas, fenómeno que se ha reflejado mediante la metáfora de una "tubería con fugas" (« leaky pipeline »). En lugar de tratar de explicar este fenómeno en el comportamiento individual, diferentes trabajos se han centrado en las dimensiones normativas y organizativas que lo producen. Adoptando este punto de vista, hemos estudiado los marcos normativos y discursivos a los que recurren miembros de comisiones de selección de personal académico en el seno de una universidad belga. Hemos evidenciado la coexistencia de dos marcos referenciales distintos en el proceso de evaluación de la calidad de los candidatos/as (el de la competencia o competición, y el de la integración), y mostramos cómo ambos marcos contribuyen a un mantenimiento y tal vez fortalecimiento del sesgo de género en una organización del trabajo científico.

Entrées d'index

Mots-clés : science, université, leaky pipeline, genre, carrières académiques, excellence, critériologie

Keywords : science, university, leaky pipeline, gender, academic career, excellence, criteriology

Palabras claves : ciencia, universidad, Leaky pipeline, género, carrera académica, excelencia, criteriología

Texte intégral

Introduction

- ¹ Si nous prenons le cas spécifique de la Belgique, qui peut être aisément resitué dans une perspective internationale (voir par exemple Le Feuvre, 2015), force est de constater que les verrous de l'accès des femmes à l'université et aux les carrières scientifiques/académiques ont sauté depuis longtemps et que la population des femmes inscrites à l'université est devenue supérieure à celle des hommes en ce début de xxième siècle. Pourtant, des études récentes montrent qu'il existe toujours un processus de disparition des femmes au fur et à mesure du déploiement des carrières (Meulders *et al.*, 2012 ; SHE Figures 2013 ; Dubois-Shaik & Fusulier, 2015). L'image du « tuyau percé » (*leaky pipeline*) (Alper, 1993 ; Pell, 1996 ; Blickenstaff, 2005), même contestable (notamment en offrant une vision masculine d'une carrière linéaire [Case et Richley, 2013]), est souvent utilisée pour décrire ce processus. Plutôt que de rechercher

l'explication de ce phénomène dans les comportements et les décisions prises par les femmes, différents travaux de recherche se sont intéressés aux dimensions tant normatives qu'organisationnelles qui le constituent (Grant *et al.*, 2000 ; Beaufays & Kraiss, 2005 ; Le Feuvre, 2009 ; Fassa *et al.*, 2012 ; Dubois-Shaik & Fusulier, 2016). Les modes de fonctionnement, les conditions et relations de travail, les critères de recrutement et de promotion, les normes structurantes, etc. doivent dès lors faire l'objet d'une analyse de genre.

2 Depuis une dizaine d'années, en tout cas en Europe, une normativité particulière s'est diffusée dans les universités autour du *leitmotiv* de l'excellence. Ce dernier porte une vision managériale de la recherche qui formalise et quantifie les qualités et productions des chercheur·e·s (Fusulier, 2016). Ouvrant la boîte noire des commissions de sélection pour des postes de maîtres de conférences en France, Christine Musselin et Frédérique Pigeyre avancent que la formalisation et la quantification réduiraient les discriminations directes à l'égard des femmes (Musselin & Pigeyre, 2008). De surcroît, la mixité des commissions, la collégialité et la publicité des débats et des décisions limiteraient les propos sexistes et les biais ouvertement sexués. Néanmoins, ces auteures pointent que les discriminations n'auraient pas été éliminées mais seraient devenues plus discrètes, indirectes et subtiles. Ainsi, le poids accordé aux publications et à leur nombre, la mobilité géographique ou la capacité d'encadrement d'une équipe, sont des dimensions évaluées par les recruteur·e·s pour des postes stables qui continueraient à véhiculer un modèle de l'enseignant·e-chercheur·e totalement dévoué·e au monde de la recherche, ce qui « cadre mal avec la situation des femmes, souvent prises avec la maternité et les responsabilités familiales à des âges déterminants pour la vie professionnelle » (*Ibid.*, p. 52). De façon insidieuse, les interactions en cours d'audition mobiliseraient des critères de jugement non contrôlés qui pourraient par exemple désavantager des candidat·e·s à la voix aiguë, de petite taille ou timides ; autant de traits pouvant être interprétés comme « un handicap pour enseigner » (*Ibid.*, p. 55). Le manque d'explicitation des cadres (description des postes, choix des rapporteurs·e·s, forme du rapport...) ouvrirait également un espace stratégique et potentiel de discriminations particulièrement difficiles à cerner. Par conséquent, si les discriminations sexuées sont facialement bannies, il est nécessaire de regarder derrière la façade.

3 Dans la foulée de Christine Musselin et Frédérique Pigeyre, nous nous interrogerons sur les critères utilisés par des membres de comité de recrutement pour « estimer l'excellence d'un·e candidat·e ». Le contexte institutionnel et organisationnel est toutefois différent, concernant une université belge. L'approche adoptée met aussi davantage l'accent sur les cadres normatifs et discursifs mobilisés par des membres des comités de recrutement. Elle participe à un travail de déconstruction de l'excellence institutionnellement proclamée. Nous mettrons notamment en évidence la coexistence de deux référentiels distincts d'évaluation de la qualité – de « l'excellence » – des candidat·e·s¹. Ensuite, nous montrerons en quoi ces deux référentiels contribuent au maintien et au renforcement d'une organisation genrée (Acker, 1990) du travail scientifique.

L'évolution normative du travail scientifique

4 La pression institutionnelle sur les chercheurs était déjà forte au siècle dernier du fait

d'une lutte de positionnement dans le champ scientifique (Bourdieu, 1976), doublée d'un engagement des chercheurs dans une « institution gourmande » (*greedy institution*) (Coser, 1974), c'est-à-dire qui réclame une totale implication des personnes qui y entrent volontairement. Mais, depuis une dizaine d'années, l'institution scientifique va accentuer la pression en exigeant du chercheur, au nom d'une nouvelle injonction, « l'excellence », d'être toujours plus comptable/responsable de ses actions, plus productif, plus mobile internationalement et plus compétitif sur les crédits de recherche dans un laps de temps le plus court possible (Fusulier, 2016). Simultanément, du fait d'une augmentation rapide du nombre de doctorants et de docteurs, la concurrence pour les postes définitifs, dont le nombre n'augmente pas proportionnellement, s'accroît entre des chercheurs en situation d'emploi précaire.

- 5 Étudiant les critères de sélection mobilisés dans des processus de recrutement académique, Yvonne Benschop et Marieke van den Brink ont pu montrer comment la question de (et le discours sur) la mesure et l'objectivation de « l'excellence » est devenue un schème prégnant au cœur de la définition du principe méritocratique à la base des processus de sélection académique (Benschop & van den Brink, 2012). Elles montrent, en poursuivant les analyses menées par Finn Borum et Hanne Foss Hansen (2000) et Rosemary Deem (2009), combien la notion d'excellence est liée à la culture du « managérialisme » qui met en œuvre des principes regroupés sous le label du *New Public Management*. D'autres recherches (Anderson & Shirako, 2008 ; Barry *et al.*, 2006 ; Parker & Jary, 1995 ; Grek *et al.*, 2010), ont également mis en évidence l'importance, dans cette culture managériale, des indicateurs de performance et de contrôle qualité. L'excellence étant d'abord conçue en termes de productivité, de *peer-reviewing*, d'index de citations et de participation à des *editorial boards* (Basu, 2006 ; van Raan, 2005). Dans ce contexte de mise en équivalence des chercheurs et de mesure de leur production, une norme d'« hyper-productivité » s'est installée (Dubois-Shaik & Fusulier, 2016) sans être l'objet d'une contestation capable de transformer, pour l'instant, cette norme malgré la diffusion (et la dénonciation) de « *unreasonable, unsafe and excessive hours* »². D'un point de vue théorique, cette normativité institutionnelle du travail scientifique est véhiculée dans des « discours » (Fairclough, 2009 ; Kuhn, 2006) qui composent des « communautés de significations » (Yanow, 2000), lesquelles permettent aux acteurs de justifier leur activité en prenant appui sur un « référentiel cognitif commun » (Muller, 2006) formé de « ressources discursives » sédimentées, partagées et co-construites. Ces référentiels, ou ces « communautés de signification », participent du travail de constitution des identités individuelles (Antaki & Widdicombe, 1998 ; Jenkins, 1996 ; Kuhn, 2006) et donnent forme et sens aux pratiques institutionnelles et au mode d'organisation du travail (Pred, 1990 ; Keenoy et Oswick, 2003).
- 6 Les processus de recrutement académique constituent un bon analyseur de la normativité institutionnelle car ils mobilisent des « ressources discursives » (Kuhn, 2006). Dans le même temps, la normativité institutionnelle doit composer avec chaque organisation académique à différents niveaux (université, faculté, institut, centre...). Des logiques organisationnelles locales (Pred, 1990 ; Keenoy & Oswick, 2003), ou ordres locaux (Friedberg, 1997 ; Paradeise & Thoening, 2011), sont en effet particulièrement effectifs dans la définition du processus de recrutement. La normativité institutionnelle entre donc en transaction avec des critères d'évaluation locaux (et les « ressources discursives » locales), niveau crucial de la décision d'embauche. Autrement dit, les acteurs du monde académique donnent sens à leur travail en utilisant un certain nombre de « ressources discursives » construites collectivement, tant au niveau institutionnel (global) qu'organisationnel (local). Parmi ces ressources, différentes conceptions partagées de ce qu'est « l'excellence » semblent

aujourd'hui avoir une place centrale.

Considérations méthodologiques

- 7 L'étude du référentiel de l'excellence se base sur une recherche portant sur les asymétries de genre au sein de deux instituts de recherche (l'un en sciences sociales et humaines, l'autre en sciences et technologies) d'une importante université belge (UB par souci d'anonymat). Cette recherche comporte différents volets tant qualitatifs que quantitatifs et constitue un des cas d'étude du programme européen de recherche GARCIA ³(*Gendering the Academia and Research. Combating Career Instability and Asymmetries*).
- 8 La présente analyse repose sur un travail de terrain qualitatif mené de 2013 à 2016 auprès de membres de comités de recrutement (généralement des professeurs seniors) ainsi que de chercheurs non stabilisés (doctorants et post-doctorants) aspirant à une stabilisation dans la carrière académique et scientifique.
- 9 Les instituts de recherche sont des entités administratives regroupant différentes sous-entités (unité, centre de recherche, etc.), au sein d'une famille de disciplines. L'UB, qui est une université complète (c'est-à-dire recouvrant toutes les grandes disciplines scientifiques), compte 21 instituts répartis dans trois secteurs (secteur des sciences humaines et sociales, des sciences de la santé, et des sciences et technologies). Le premier institut dans lequel nous avons enquêté (que nous nommerons « SSH » en références aux sciences sociales et humaines) affine approximativement 240 personnes dont 82 membres du corps académique (chargés de cours – premier rang de la titularisation ; professeurs – deuxième rang ; et professeurs ordinaires – dernier rang académique). Le second (que nous nommerons « STEM ») compte approximativement 345 membres parmi lesquels 68 académiques (Chiffres pour l'année académique 2013-2014).
- 10 Différents dispositifs d'enquête ont été déployés au sein de ces deux instituts. Dans un premier temps, dix interviews ont été conduites avec des professeurs seniors ayant participé à des processus de recrutement de personnel académique (six pour SSH et quatre pour STEM). Parmi ceux-ci, certains occupent ou ont occupé des fonctions à haute responsabilité au sein de l'université ou des instituts et ont pu nous donner des informations sur les processus de recrutement. Dans un second temps, pour élargir notre base empirique et tester les premières observations, nous avons réalisé un *focus group* qui a rassemblé trois professeurs seniors de SSH et deux de STEM qui avaient récemment participé aux processus de recrutement de chercheurs post-doctorants et/ou de nouveaux collègues au rang de chargé de cours. Pour préciser et renforcer nos analyses, nous avons organisé deux *focus groups* supplémentaires, un dans chaque institut, en rassemblant cette fois uniquement des professeurs ayant siégé dans des commissions de recrutement académique. Dans cette phase, nous avons particulièrement visé des professeurs ayant exercé des hautes responsabilités managériale ⁴. Quatre professeurs parmi lesquels un ancien membre d'une équipe rectorale et un ancien président d'institut ont participé au focus groupe SSH ; quatre, parmi lesquels un ancien membre de l'équipe rectorale, ont participé au focus groupe STEM.
- 11 Parallèlement, 55 interviews semi-structurés ont été conduites au sein de ces deux instituts avec d'une part 26 chercheurs non stabilisés (principalement des chercheurs post-doctorants et quelques doctorants avancés) employés par ces deux instituts et d'autre part avec 29 chercheurs (doctorants et post-doctorants) qui ont été employés

dans ces instituts mais qui ont récemment décidé de quitter le monde académique. Ces 55 interviews nous ont permis de dresser un cadre général de compréhension des visions de l'excellence prégnante chez les jeunes chercheurs sur la base duquel nous avons construit l'enquête auprès des chercheurs seniors qui sera exclusivement présentée ici.

Le contexte universitaire et la gouvernance organisationnelle

12 En suivant Marieke van den Brink et Yvonne Benschop ainsi que Channah Herschberg et ses collègues, nous pouvons repérer deux facteurs cadres qui jouent un rôle important dans le recrutement : la structure et le type de financement dont l'université dépend d'une part, et le type de gouvernance et de subsidiarité qu'elle met en œuvre pour la prise de décision tant au niveau de l'université que de ses entités locales d'autre part (Brink & Benschop, 2013 ; Herschberg *et al.*, 2016) .

13 Du point de vue financier, depuis 1996, le financement public des universités belges francophones, qui est sa source première de financement, fonctionne sur le principe dit de « l'enveloppe fermée ». L'autorité publique, le gouvernement de la Fédération Wallonie- Bruxelles, fixe en amont le budget général de l'enseignement supérieur universitaire qui est alors distribué aux différentes institutions en fonction du nombre d'étudiants inscrits par rapport au nombre total d'étudiants dans l'ensemble des universités de la Fédération. Le jeu est par conséquent à « somme nulle » et dépend non pas uniquement du nombre d'étudiants mais de la « part de marché ». Il faut noter que le budget global de l'enseignement universitaire n'a pas augmenté aussi vite que la population étudiante depuis 1996. Entre 2004 et 2014, le financement par étudiant a ainsi baissé de 16,3% ⁵. Bien que cette baisse de financement relevait d'une logique purement budgétaire, dans les faits, elle va renforcer la concurrence entre universités pour l'attraction des étudiants, puisque la croissance de la « part de marché » d'une université signifie des pertes financières pour les autres universités même si leur population étudiante augmente. De ce point de vue, la première priorité financière des universités est l'attraction d'étudiants pour accroître leur « part de marché » par rapport aux autres.

14 Il n'en demeure pas moins que l'UB se définit comme une « université de recherche », accordant une valeur symbolique primordiale à la production des connaissances. Mais la recherche est principalement financée par les chercheurs qui doivent obtenir des financements sur le marché des crédits de recherches. Autrement dit, le financement de la recherche exige une mobilisation des chercheurs et des professeurs sur un mode auto-entrepreneurial (Dubois-Shaik & Fusulier, 2015). Par conséquent, le développement de la concurrence interuniversitaire pour l'attrait des étudiants se double du développement d'une concurrence interindividuelle pour le financement de la recherche.

15 Du point de vue de la gouvernance interne de l'UB, le système décisionnel est caractérisé à la fois par une forte centralisation et une forte subsidiarité. Il existe de très nombreux niveaux de décision. Chaque entité (institut, faculté, centre de recherche) possède ses organes de décision interne et participe activement aux différents organes de décision aux niveaux supérieurs de l'université. Les organes centraux de direction de l'université (conseil rectoral et conseil d'administration) ont un pouvoir très important dans les différents processus de négociation mais ils doivent néanmoins composer avec

une tradition de grande autonomie des entités locales. À tous les niveaux de gouvernance, la négociation, le débat, la délibération et « l'évitement des conflits » apparaissent (dans les interviews que nous avons réalisés) comme des valeurs centrales de la prise de décision. Pour les chercheurs, ce mode de gouvernance multi-niveaux peut-être particulièrement prenant. Il implique la participation à de nombreuses réunions consultatives ou décisionnelles et un travail de négociation et d'influence permanent, accroissant l'exigence « d'omniprésence » (Dubois-Shaik & Fusulier, 2016) portant sur les enseignants-chercheurs seniors.

- 16 Du point de vue du recrutement d'un nouvel enseignant-chercheur sur un poste permanent, le processus multi-niveaux se traduit directement dans la procédure de sélection. En effet, l'ouverture d'un poste se fait au niveau central, à la suite d'un processus de négociation avec les entités locales sur le profil de poste, lesquelles ont un véritable pouvoir définitionnel (mais pas décisionnel). Une commission de recrutement est proposée par ces entités, sur la base de consultations diverses, où il faut définir qui sera le président de la commission, les membres locaux, un membre d'une autre faculté/institut et un membre externe à l'institution (souvent « un international »). Cette proposition est transférée aux autorités qui *in fine* fixent la composition de la commission (en étant soucieux d'avoir une représentation féminine uniquement définie en termes de mixité minimale, sans qu'il y ait à proprement parler une règle à respecter ; il s'agit plutôt d'une convention aujourd'hui largement partagée par la communauté académique de l'UB). Ensuite, le président de la commission organise la procédure et prend contact avec les différents membres pour assurer le recrutement dans les délais établis. Généralement, la procédure distingue au moins deux moments : celui d'une première sélection sur dossiers pour retenir quelques candidats qui passeront à la deuxième étape, soit celle d'un interview et d'une présentation de leurs travaux au cours d'un séminaire généralement public. Le président de la commission, à la suite d'une délibération à huis clos entre les membres, transmet aux autorités un classement soutenu par un rapport qui justifie l'ordre des préférences. La recherche d'un consensus entre les membres de la commission sur le classement est la norme, mais s'il ne peut être trouvé, les désaccords sont présentés dans le rapport envoyé aux autorités de l'université. Qu'il y ait ou non consensus, celles-ci réévaluent la qualité du ou des candidats retenus par la commission et organisent une interview avec la ou les personnes que le conseil rectoral désire rencontrer, interview au terme duquel les autorités de l'université statuent en dernière instance sur l'embauche ou non du candidat.

Les référentiels de la compétition et de l'intégration comme ressources discursives

- 17 L'analyse de notre matériau empirique constitué d'interviews et de *focus groups* laisse entrevoir que les évaluateurs n'utilisent pas les mêmes critères durant tout le processus de recrutement. Lors d'une première sélection sur dossiers, pour retenir les quelques candidats qui seront vus et entendus, ils ont tendance à faire jouer les critères de la productivité et de la compétitivité scientifiques selon ce que nous appelons le référentiel de compétition (il tourne autour d'une mise en équivalence de performances selon des standards internationaux – voir ci-dessous). Ensuite, lors des interviews, ils estiment la valeur des candidats à partir de critères d'adéquation avec les attentes et les

fonctionnements locaux, ce que nous appelons le référentiel de l'intégration (il est construit autour de la confiance qu'inspire la personne quant à sa capacité à s'adapter à l'institution et à contribuer aux différentes missions poursuivies dans les entités locales – voir ci-dessous). Enfin, au cours de la délibération, les deux référentiels sont mobilisés pour construire le classement qui sera soumis aux autorités.

Le référentiel de la compétition

18 Dans la façon dont les évaluateurs opèrent une première sélection parmi les candidatures, nous constatons qu'ils accordent une importance aux critères de l'excellence, selon les évolutions normatives du travail universitaire observées dans d'autres contextes (Brink & Benschop, 2012). Une fois rassurés sur une certaine correspondance entre le profil du chercheur et le profil du poste ouvert (qualification, domaine d'expertise, expression des motivations, adéquation avec les enseignements à donner...), ils utilisent quatre critères principaux, aujourd'hui devenus classiques, pour juger de l'excellence d'un candidat :

- le dossier de publications ;
- l'expérience internationale ;
- l'obtention de financements ;
- les dispositions au leadership.

19 Aucun des membres de commission rencontrés ne néglige le dossier de publications. Les indices bibliométriques sont aussi pris en considération, mais cela n'empêche pas une certaine distance critique à leur égard. Une professeure de l'institut SSH déclare par exemple : « Je pense qu'il [le *H index*] a de plus en plus de poids et que de plus en plus il est évalué et intégré dans les CV par les candidats eux-mêmes. Maintenant, nous connaissons tous les limites de ce genre d'outil, mais je pense que les critères qu'il y a derrière cet index font sens » (Entretien 6, professeur, femme, SSH).

20 Il n'y a donc pas une arithmétique qui donnerait la valeur la plus élevée au candidat qui a le dossier de publications le plus étoffé et le *H Index* le plus élevé. Toutefois, il semble difficile de ne pas inviter un tel candidat à la deuxième phase du recrutement, sauf si le reste du dossier est particulièrement faible ou en décalage avec la description du poste à pourvoir ⁶.

21 L'enjeu pour les évaluateurs, bien qu'ayant des exigences variées, est de vérifier que les candidats atteignent un certain seuil de notoriété et de publications. Ce seuil n'est pas collectivement objectivé et permet un « flottement » dans l'évaluation.

« Quand on en vient aux critères de sélection, les critères premiers, indispensables, sont l'excellence scientifique qui se donne à voir dans les recherches qui ont été conduites, le nombre de publications, le type de publications, *peer reviewed*, ce que la personne a effectivement fait dans ses recherches précédentes. Quand j'ai présidé une commission pour l'Institut, l'*H-index* et les *rankings* n'étaient pas tellement pris en considération. Mais, évidemment, l'excellence dans la recherche est primordiale » (Entretien 5, professeur, homme, SSH).

22 Un deuxième critère d'excellence qui paraît faire consensus mais qui n'est pas non plus clairement défini est celui de l'expérience internationale. Les évaluateurs portent une attention aux indices d'une circulation internationale : les séjours longs ou courts dans différents lieux, le prestige reconnu de ces lieux, des communications à des colloques et congrès, les invitations... Bref, chaque évaluateur estime si oui ou non le

candidat a un profil suffisamment international, mais ici aussi le critère n'est pas en lui-même déterminant :

« Le fait d'avoir été à l'étranger est certainement, de mon point de vue, très favorable. Si vous n'avez pas tout le temps été dans le même centre [de recherche], cela donne une opinion favorable » (Entretien 8, professeur, homme, STEM).

« Cela est devenu un critère bien connu dans notre université et, de nouveau, si quelqu'un a peu d'expérience, il risque de ne pas être sélectionné. Mais au vu de l'évolution de la recherche et de son internationalisation, je soutiendrais l'idée que de jeunes chercheurs ou jeunes académiques pourraient obtenir cette expérience durant leur première année après l'embauche » (Entretien 4, professeur, homme, SSH).

- 23 Les évaluateurs sont également attentifs à la démonstration par le candidat d'une capacité à faire financer des projets de recherche. L'obtention de financements auprès de grands fonds publics nationaux et internationaux est valorisée. La norme est néanmoins floue bien que les sommes accumulées puissent être utilisées comme un critère d'excellence.

« Je pense qu'il y a un nouveau critère qui s'est ajouté et qui est de plus en plus présent, c'est la capacité à ramener du fric et moi, je dois dire, la différence entre ce que je voyais du métier quand j'ai commencé ma carrière et ce que je vois aujourd'hui, ça, je ne l'avais pas vu venir. [...] Qu'à un moment donné, les gens allaient se présenter, je le vois de plus en plus dans ces commissions [de recrutement], en disant : "je vaudrais tant de centaines de milliers d'euros" et dans les dossiers de promotion des profs, c'est la même chose. [...] C'est un des critères, il est devenu explicite [dans la commission de promotion] » (*Focus group* SSH, participant 1, professeur ordinaire, homme, SSH).

- 24 L'excellence est non seulement identifiée par la capacité du chercheur à publier, à être mobile et à obtenir des crédits de recherche, mais aussi par sa capacité à devenir un manager, à piloter des équipes et à avoir un certain leadership au-delà des frontières nationales.

« Pour moi l'excellence, ou pour l'institution, l'excellence ça veut dire que la personne est capable de piloter des recherches de manière rigoureuse et scientifique et qu'elle est capable d'être reconnue par ses pairs. Et les pairs aujourd'hui, ils sont internationaux. Vous pourriez dire que vous êtes reconnu par votre voisin de bureau, mais aujourd'hui, c'est un marché international, donc on cherche les personnes qui sont légitimes dans leur champ à un niveau international » (Interview 6, professeur, femme, SSH).

- 25 Cette première critériologie de l'excellence véhicule la figure d'un *global player*, soit un enseignant-chercheur qui a acquis une position dans la compétition scientifique internationale. Les évaluateurs estiment ici une « valeur » au degré de compétitivité des candidats, « valeur » toutefois peu mesurée selon des gradients explicites.

Le référentiel de l'intégration

- 26 L'analyse des discours portant sur les critères mobilisés pour la sélection de candidats enseignants-chercheurs montre que le référentiel de la compétition n'épuise pas l'ensemble des discours sur les critères de qualité permettant de juger les candidats. Les candidats doivent être certes compétitifs, mais d'autres critères sont mobilisés qui relèvent finalement d'une autre critériologie qui sera surtout utilisée pour la deuxième

phase du recrutement : l'interview et le séminaire public.

- 27 Ces critères apparaissent comme « difficiles à juger » (Focus groupe STEM, participant 4, homme). Comme le dit un professeur de l'institut STEM à propos de ses deux expériences de participation à des comités de recrutement, l'existence de ces critères plus locaux peut rendre le processus de sélection plus délicat pour les évaluateurs :

« C'est vrai que j'ai été deux fois [recruteur], comme président de département, une fois, c'était assez clair et la deuxième fois, oh, je veux jamais plus vivre ça, waw ! La première fois, c'était une candidate externe, elle se démarquait fort du lot, c'était facile, la deuxième, c'était une candidate interne, attachée avec un des centres du département et donc pas avec l'autre, là c'était vraiment, waw ! compliqué... » (Focus group STEM, participant 4, professeur ordinaire, homme, STEM).

- 28 Un autre intervenant parle « d'ovni », soit un candidat non connu au sein de l'institution et qui présente un excellent profil en termes de compétitivité : « Si c'est un ovni qui arrive, juger de la capacité d'intégration, c'est dur » (Focus groupe SSH, participant 2, professeur ordinaire, femme, SSH).

- 29 Sémantiquement, la référence à l'ovni est intéressante car elle souligne *a contrario* l'importance accordée à une certaine familiarité : si c'est un « objet » inconnu, non identifié, on ne peut pas connaître sa capacité d'intégration dans l'environnement local. Les évaluateurs prennent alors appui sur un autre référentiel : le référentiel de l'intégration.

- 30 Un premier critère est alors utilisé : la qualité d'enseignant. Attirer des étudiants, être reconnu pour ses enseignements, sont des enjeux économiques pour l'université, comme nous l'avons vu. Les évaluateurs vont estimer les capacités pédagogiques du candidat. Un chercheur très compétitif dans le champ international pourrait se voir disqualifier dans le recrutement s'il ne donne pas des gages d'un « bon enseignant ». Les évaluateurs ont conscience qu'aujourd'hui les exigences d'excellence dans la recherche et dans l'enseignement accentuent la pression sur les prétendants à un poste académique. Un professeur SSH observe à cet égard :

« Il y a vraiment une pression à devenir des champions du monde de la recherche, des champions du monde de l'enseignement, des champions du monde de tout quoi, tu dois passer dans la presse, tu dois être un très très bon chercheur et publier partout, et en termes pédagogiques tu dois être dans les toutes nouvelles pédagogies qui pensent en classe inversée dans tous les sens. [...] Cette pression-là, je me rends compte que les jeunes académiques sont vraiment mis sous pression là-dessus. » (Focus group SSH, participant 3, professeur ordinaire, homme, SSH).

- 31 Au-delà de l'enseignement, on perçoit chez les membres des commissions une préoccupation plus fondamentale pour la qualité de l'intégration sociale des candidats dans leur environnement local. Un professeur de l'institut STEM ayant occupé des fonctions centrales au sein de l'université évoque à ce titre son expérience dans un comité de recrutement au sein d'une université étrangère pour souligner *a contrario* sa préoccupation pour le « *community building* » :

« Il y a deux grandes stratégies dans les institutions –je caricature : une stratégie que je vais appeler Real de Madrid, où on achète des facteurs d'impact, on achète un grand joueur qui va venir ; ça existe, c'est une stratégie qui a explosé à partir du moment où il y a eu les *rankings* [...] j'ai assisté à ça à [une institution étrangère] où je dirigeais une commission de recrutement internationale où on nous a forcé à mettre dans le dernier panier [...] [pour un

poste ne portant pas sur cette thématique] [...] un climatologue et un spécialiste de la modélisation. Il y avait un poste et ils ont recruté ces deux-là parce que c'étaient des gens qui avaient des citations dans *Science*, dans *Nature*. [...] Il y a l'autre stratégie que je préconise, qui est le *community building*, comment vit une communauté. Là, l'aspect humain est extrêmement important. [...] Il faut toujours trouver le bon équilibre entre "on recrute des individus, mais qu'on doit collectiviser quelque part". [...] Ces deux dimensions, individuelle et collective, doivent participer de la stratégie de *community building* qui est beaucoup plus durable pour l'institution.» (*Focus group STEM*, participant 1, professeur, homme, STEM).

32 Il y a certainement une tension entre le référentiel de compétition et le référentiel d'intégration, mais les membres de commission rencontrés considéraient clairement qu'en dernière instance, la qualité estimée d'intégration devait prévaloir, comme l'illustre l'extrait suivant :

« Le niveau scientifique est certainement important, en ce qu'il peut être démontré par les publications et comment les sujets dans sa discipline sont traités. [...] Mais le deuxième critère significatif est le potentiel de la personne à s'intégrer dans son environnement de travail. Donc, je parle de l'aspect « humain ». Ceci est très important car s'il y a des « stars » qui sont susceptibles de travailler seuls, ils ne seront pas adaptés à travailler dans cet environnement. Je ne dis pas qu'ils ne seront pas considérés lors d'un recrutement, mais je dirais que les collègues ressentent le potentiel de collaboration et que ça ne doit pas être trop difficile à entreprendre avec la personne en question » (Interviewé 7, professeur, homme, STEM).

33 Cette conception unanimement partagée parmi les personnes rencontrées peut néanmoins entrer en contradiction avec celle portées par des représentants hiérarchiques intermédiaires (doyens de faculté ou président d'institut).

« On ne veut pas investir dans quelqu'un qui disparaîtra dans trois ou quatre ans. Je sais que dans une autre faculté, un autre institut j'ai participé au comité de recrutement où, dès le départ, il y avait une discussion avec le doyen et le président d'institut qui disaient : "nous on s'en moque s'il reste trois ans ou quatre ans, vous prenez puis on changera après, nous ce qui nous intéresse c'est un CV" » (*Focus group SSH*, participant 3, professeur ordinaire, homme, SSH).

34 Dans le référentiel de l'intégration, la qualité du candidat est évaluée d'une part à l'aune de ses qualités humaines, de sa capacité à s'intégrer dans une équipe et à travailler collectivement, de sa capacité à enseigner et à faire vivre l'institution, mais aussi d'autre part, à la mesure du potentiel qu'il pourra développer. Deux critères de l'excellence visée sont alors mobilisés, d'une part, la fiabilité comme qualité morale et, d'autre part, le potentiel, comme pari sur l'avenir.

« Dans les lettres de recommandation, les collègues, ils disent aussi "ce sont des gens fiables, ce sont des gens sur qui on peut compter, c'est des personnes qui ont un haut potentiel". Il y a des critères qui sont aussi internationaux que d'autres, la différence, c'est que dans les premiers, il y a des étalons or, une métrique possible, le *H index*, les citations, c'est facile [...] alors que la fiabilité, ça se mesure comment ? » (*Focus group SSH*, participant 1, professeur, homme, SSH).

« Évidemment, les publications sont une indication de ce que le chercheur est capable de faire. Mais, évidemment, un jeune chercheur n'est pas capable de publier autant qu'un chercheur expérimenté. Donc il faut imaginer le profil d'une personne et voir ce dont elle sera capable dans le futur » (Interviewé 7, professeur, homme, SSH).

35 Les commissions scrutent donc si les candidats seront bien « des collaborateurs »

plutôt que des « individualistes » pour reprendre une opposition faite par l'un des interviewés. Comme l'exprime un autre interviewé, il importe de vérifier que le collègue recruté s'engagera bien dans des relations de collaboration. Cette critériologie explique l'avantage souvent donné à des candidats locaux (ou déjà connus localement par familiarité) qui ont fait montre de leur capacité d'intégration et de leur potentiel de développement, pour autant qu'ils soient perçus comme ayant un degré de compétitivité suffisant selon le premier référentiel.

36 En somme, cette analyse indique que le processus de recrutement fait intervenir une critériologie de l'excellence sous un angle que nous qualifierions de « glocalisé », dans le sens où elle combine des critères qui visent à estimer (et non mesurer) des positionnements globaux (compétition) et locaux (intégration). Ainsi, à l'encontre d'un certain mythe qui fait croire que seule une excellence définie en termes quantitatifs est mobilisée dans les recrutements, notre observation montre que la réalité est bien plus complexe.

Les deux référentiels (compétition et intégration) sous le prisme du genre

37 Si l'on s'intéresse à la question des inégalités de genre dans les recrutements académiques, un premier constat doit être fait. Du point de vue des recruteurs, les procédures de recrutement ne comportent pas de biais de genre. Les critères de la compétition et de l'intégration s'appliquent à tous sans distinction.

« Chez nous, inégalité de genre [dans les recrutements], si on fait le compte, je ne crois pas que ça existe » (Focus groupe STEM, participant 4, professeur ordinaire, homme, STEM).

« Je me rends compte qu'il y a de plus en plus de femmes qui postulent. C'est assez intéressant. Parce que moi, à titre personnel, c'est un critère qui ne m'a jamais marqué. Femme ou homme, j'ai toujours l'impression de recruter la personne qui me paraît la plus compétente » (Focus groupe SSH, participant 3, professeur ordinaire, homme, SSH).

38 Plusieurs enquêtés soulignent également que la montée du référentiel de l'excellence peut être favorable à l'égalité entre les sexes en ce qu'elle assure une sélection réalisée sur base de critères « neutres et objectifs ». Pourtant, si les recruteurs s'accordent sur le fait que le critère du sexe n'est pas discriminant lorsqu'il faut choisir le meilleur candidat entre ceux parvenus à la dernière étape du processus de sélection, ils sont aussi d'accord avec le fait que le phénomène du *leaky pipeline* est un réel problème : « la déperdition féminine, c'est un fait objectif, il suffit de regarder le nombre de recteurs et de rectrices... » (Focus groupe SSH, prof., participant 3) ; et ancien : « ce n'est absolument pas neuf ; quand j'étais membre des commissions FNRS, ça fait une petite vingtaine d'années, le point de barrage [pour les femmes] c'était les candidatures pour les postes de chercheur qualifié [chercheur senior permanent]. En vingt ans ça n'a pas beaucoup évolué » (Focus groupe STEM, prof., participant 1).

39 Son origine est alors située ailleurs. Une première explication, de leur point de vue, se trouve dans l'évolution de l'organisation du travail académique et scientifique. Les recruteurs reconnaissent le fait que l'organisation actuelle du métier d'enseignant-chercheur demande un engagement particulièrement important. Pour certains (pas tous), il s'agit d'une dégradation des conditions de travail qui pourrait pousser des jeunes chercheurs brillants – et surtout des femmes – à abandonner volontairement

des ambitions académiques parce qu'ils ne souhaitent pas avoir une vie uniquement dédiée à leur activité professionnelle.

« Je pense que, au-delà de la question du genre, il serait intéressant de faire des recherches sur la dégradation de la vie académique. [...] Aujourd'hui, il est possible qu'une femme, qui connaît le monde académique, se dirait à elle-même : "est-ce que je veux réellement ça ?" Et que peut-être les hommes sont plus *workaholic*. Je ne sais pas. [...] Comme académiques, nous sommes arrivés une génération trop tard [...] » (Interviewé 7, professeur, homme, STEM).
 « Je pense qu'il faut distinguer, comment dire, l'auto-élimination, en tout cas la décision de ne pas se présenter, et se présenter. Sur le fait de ne pas se présenter, je vois quand même un nombre de jeunes –pas uniquement des femmes, mais notamment des femmes – qui ont fini des thèses et parfois des thèses tout à fait brillantes et qui disent : "Moi, le type de carrière comme je vous vois bouloter les uns et les autres, ça j'en n'ai pas envie". Et là, ça reste en partie lié au fait qu'un nombre important de femmes veulent être... plus que les hommes, mais aujourd'hui aussi un nombre d'hommes, ont réellement envie d'une certaine conciliation vie famille/vie travail, qu'elles imaginent très difficilement avec la carrière universitaire. [...] Socialisation des hommes et des femmes et histoire aidant, ce sont plutôt les femmes qui ne candidatent pas » (Focus groupe SSH, participant 1, professeur ordinaire, homme, SSH).

40 Cette explication se trouve renforcée quand certains interviewés décrivent les femmes qui ont été sélectionnées et font une carrière académique :

« En discutant ici, je me rends compte que les trois femmes académiques chez nous, elles n'ont pas d'enfant [rires du reste du focus groupe] ; je ne sais pas si c'est un hasard... (Focus groupe SSH, participant 4, professeur, homme, SSH).
 « Bien sûr ! » [Seule femme du focus groupe. Dit sur un ton ironique] (Focus groupe SSH, participant 2, professeur ordinaire, femme, SSH).
 « En tout cas c'est intéressant. Alors que les hommes en ont beaucoup [blanc]... et s'en occupent aussi [rire général] ; tout ça pour dire que les enfants c'est un élément fondamental. [...] Et c'est vrai que, à titre personnel, si j'ai l'impression de m'en occuper beaucoup [des enfants], si à un moment il faut se sacrifier pour s'en occuper, il y a toujours un petit déséquilibre » (Focus groupe SSH, participant 4, professeur, homme, SSH).

41 Comme Christine Musselin et Frédérique Pigeyre l'avaient déjà souligné, les critères censés mesurer des performances, derrière une apparente objectivité, ne sont donc pas neutres au niveau du genre (Musselin & Pigeyre, 2008). Un des participants du focus groupe SSH également actif dans l'institut d'économie nous décrit les modes de sélection de cet institut :

« Dans [l'institut d'économie], être femme et avoir des enfants, c'est quasi impossible d'être engagée. [...] Il y a pas une femme qui a été engagée depuis... on a engagé six ou sept professeurs depuis... mais pas une femme, même dans les *shorts lists*, c'est très rare qu'il y ait une femme. On n'est plus que deux [femmes] sur vingt [professeurs]. On recrute sur le *job market* à New-York, il faut avoir fait son doctorat hors de notre université, avoir fait un post-doc à l'étranger, pas seulement avoir fait des séjours à l'étranger, avoir publié dans certaines revues, où si on n'a pas les réseaux internationaux, on n'arrive pas. Si vous mettez tout ça ensemble, c'est possible si vous êtes une femme et que vous avez renoncé clairement à avoir des enfants. Tout ça entre trente et quarante ans » (Focus groupe SSH, participant 2, professeur ordinaire, femme, SSH).

42 Un autre interviewé déclare :

« C'est radical dans la formulation, mais selon moi, il [le facteur d'impact] est excessif parce qu'il ne permet pas de considérer de jeunes chercheurs qui sont

dans une démarche plus individuelle [ne travaillent pas dans des laboratoires très collectifs] qui ont peut-être 35 ans et ont fait d'autres choses avant, se sont passionnés pour la recherche plus tard et ont choisi de se consacrer entièrement à cette voie, mais n'apparaîtront pas dans la sélection parce qu'ils n'ont pas un beau CV. C'est aussi éliminer les jeunes femmes qui après leur doctorat se diraient : "il est peut-être temps d'avoir un enfant", et donc auraient publié moins pendant cette période. Ou aussi des jeunes hommes qui ont beaucoup investi dans leur doctorat mais qui maintenant veulent équilibrer leur vie de famille et lever le pied. Donc pour moi, si on évalue d'une manière trop radicale, on manque certains bons candidats qui ont d'autres priorités dans leur vie privée que la recherche » (Interviewé 7, professeur, homme SSH).

- 43 Bien que les académiques impliqués dans les commissions de sélection considèrent tout d'abord qu'il n'y a pas de discrimination en fonction du sexe, ils s'entendent finalement pour reconnaître que la logique de fonctionnement des champs scientifique et académique produit néanmoins un biais de sélection en termes de genre ; ce n'est pas tant le sexe qui est discriminant que la présence d'une certaine conception masculine de la performance qui affecte certes principalement les femmes mais aussi les hommes.

« Je suis tenté de dire que l'entrée principale à cette question est la question du genre et pas celle du sexe. Parce que, finalement, les femmes qui arrivent à faire carrière sont celles qui imitent les hommes, celles qui n'ont pas d'enfant, etc. Et les hommes qui sont aujourd'hui en difficulté sont ceux qui imitent les femmes en s'occupant de leurs enfants... » (Focus groupe SSH, participant 1, professeur ordinaire, homme, SSH).

« Oui, il n'y a pas de discrimination sur base du sexe » (Focus groupe SSH, participant 3, professeur ordinaire, homme, SSH).

« Oui, nous sommes d'accord » (Focus groupe SSH, participant 2, professeur ordinaire, femme, SSH).

- 44 « Des femmes qui imitent les hommes ; des hommes qui imitent les femmes », une expression significative. En fait, nous observons qu'il demeure un fond cognitif qui laisse transparaître une certaine idée d'un ordre naturel. Cette conception naturaliste a d'ailleurs été explicite dans certains échanges à l'intérieur du focus groupe avec des académiques en sciences et technologies (STEM).

« On a connu dans le passé la structure hiérarchique avec un mâle dominant au-dessus d'une hiérarchie, on a un peu cette vision, au département, ça a fonctionné hein [rire] on a quelqu'un de très dominant, avec ses réflexes machistes, mais qui tient la barque » (Focus groupe STEM, participant 2, professeur ordinaire, homme, STEM).

« On l'a toujours, mais il est vieux » [rire général] (Focus groupe STEM, participant 4, professeur ordinaire, homme, STEM).

« Peu importe. Ça fait partie de l'animal » (Focus groupe STEM, participant 2, professeur ordinaire, homme, STEM).

« De l'humain » (Focus groupe STEM, participant 1, professeur ordinaire, homme, STEM).

« Ça fait partie de la partie animale, nous sommes des êtres de sang, de corps, de nerfs, avec des gueulantes, etc. Dans certains cas, des abus, dans d'autres, simplement un folklore. Évidemment tout ça, ce n'est plus accepté par l'éthique sur le lieu de travail aujourd'hui. Tout est plus normé, la façon dont on travaille, la façon dont on écrit, la façon dont on respecte la politique du genre dans le document. Et on a envie de parler de progrès social quand on voit tout ça [...] En même temps, ce côté animal ne peut plus s'exprimer, on ne peut plus claquer une porte sur le lieu de travail sans avoir des ennuis » (Focus groupe STEM, participant 2, professeur ordinaire, homme, STEM).

- 45 On le voit, si l'institution et ses porte-paroles se défendent de discrimination sexiste, son mode de fonctionnement, la critériologie de l'excellence et un fond naturaliste

toujours présent dans les esprits traduisent bien la persistance d'une organisation genrée transversale aux secteurs (SSH et STEM).

Conclusion

46 En analysant la mobilisation des ressources discursives dans le cadre des commissions de recrutement académique, nous avons distingué deux référentiels permettant aux évaluateurs de jauger la qualité des candidats. Ces deux référentiels sont présents et activés de façon similaire dans les deux secteurs, SSH et STEM 7.

47 Le référentiel de la « compétition » permet d'estimer la productivité et la compétitivité d'un candidat sur base d'indicateurs tels que ses publications, sa mobilité, son leadership ou sa capacité à capter des financements. Il intervient principalement lors de la sélection sur dossier de candidats en vue de définir la courte liste de ceux qui accéderont à la deuxième phase du recrutement : l'invitation à un entretien et souvent à un séminaire. Cette première sélection s'opère à partir de seuils à atteindre (mais non explicités collectivement), c'est-à-dire que les critères les plus formalisables et mesurables (index bibliométrique, lieux et durée passée à l'étranger, volume de crédits obtenus...) d'une position compétitive sont pris en considération non pas pour établir une hiérarchie quantifiée mais pour vérifier que le candidat possède bien les attributs aujourd'hui attendus d'un scientifique qui joue dans la cour internationale. Il y a là une marge d'appréciation attachée à chaque membre de la commission d'évaluation et à la dynamique collective d'évaluation. Certes, un candidat très performant sur la base de ce référentiel pourra difficilement être disqualifié à cette étape, sauf si son profil académique (qualifications, expertises, enseignements) est jugé décalé par rapport au descriptif du poste. Toutefois, un tel candidat sera ensuite évalué à partir d'un tout autre référentiel.

48 En effet, dans un second temps, ce sont les critères dits de « l'intégration » qui seront principalement mobilisés. Ceux-ci reposent sur un référentiel où l'institution universitaire est conçue comme une communauté dont le développement et la pérennité, tant en termes de formes organisationnelles et de structures de décision qu'en termes de financement de l'enseignement et de la recherche, dépend de l'implication de son corps professoral. Les critères de « l'intégration » valorisent alors la sélection de personnes qui seront prêtes, dans le futur, à maintenir un niveau d'investissement très fort dans la vie au travail pour faire vivre leur entité d'accueil ainsi que l'université dans ses différentes missions (recherche, enseignement, services à la communauté et à la société).

49 Cette analyse indique que le processus de recrutement à l'UB fait intervenir une critériologie de l'excellence « glocalisée », dans le sens où elle combine des critères qui visent à estimer des positionnements globaux (compétition) et locaux (intégration). Dans la droite ligne des travaux de Michèle Lamont (2011), notre étude souligne au minimum que les processus de recrutement sont plus complexes que ce que laissent entrevoir certains discours sur l'excellence, définie uniquement en termes quantitatifs. Eu égard à la pratique de jugement relatée par les évaluateurs rencontrés, l'excellence n'est en rien assimilable à une arithmétique mais elle balise un espace de sélection qui fait l'objet d'un débat autour d'une conception multi-référencée du « bon collègue » à recruter.

50 Cela dit, les deux référentiels font peser une double exigence d'engagement sur les chercheurs qui aspirent à obtenir un poste académique. Pendant la réalisation de leur doctorat et de leur postdoctorat, donc en amont du recrutement, ils se doivent

d'accumuler les signes d'une excellence compétitive. Dans le même temps, ils doivent déjà donner des gages d'une excellence intégrative en termes d'enseignement, de collaboration, de fiabilité, de disposition à prendre en charge des responsabilités de service... Autant dire qu'ils doivent déjà avoir fait preuve d'intégration pour qu'ils puissent être jugés « intégrables ».

51 Cette double exigence qui pèse sur les candidats à l'UB n'est pas neutre au plan du genre car elle présuppose un chercheur qui a déjà tout donné à l'institution et qui lui donnera tout. Cette figure véhicule l'image traditionnelle du « professeur d'université entièrement investi dans son travail » pour reprendre une expression présente dans un document officiel des autorités académiques de l'UB publié en 2012. « Entièrement », c'est davantage que « fortement » ; il y a un appel à l'exclusivité. Si pendant longtemps cette exclusivité était l'expression « d'un monde d'hommes de sciences », dont une partie des universitaires étaient célibataires et la majeure partie étaient mariés avec une épouse qui les dégageait de bon nombre des préoccupations domestiques pour pouvoir se consacrer à la science et à leur carrière, aujourd'hui ce modèle paraît daté. Pourtant, il reste sous-jacent aux critères pluriels de l'excellence qui à la fois mettent les chercheurs sous haute tension (Fusulier & del Rio Carral, 2012) et valorisent les normes de la masculinité hégémonique (Connell, 1995).

52 Pour les membres des commissions de sélection, les femmes ne sont cependant pas traitées différemment des hommes ; à cet égard, il n'y aurait pas de discrimination selon le sexe. Pourtant, ils reconnaissent que les exigences se sont accrues cette dernière décennie pour accéder à un poste académique à l'UB. Ces exigences, certes, peuvent être aussi bien rencontrées par des femmes que par des hommes, mais elles ignorent le biais de genre qu'elles induisent, biais qui se traduit emblématiquement dans le propos tenu par un recruteur : « les femmes qui arrivent à faire carrière sont celles qui imitent les hommes, celles qui n'ont pas d'enfant, etc. Et les hommes qui sont aujourd'hui en difficulté sont ceux qui imitent les femmes en s'occupant de leurs enfants » (*Ibid.*, 1995).

53 Selon Elaine Ecklund et Anne E. Lincoln, à partir d'une enquête quantitative (environ 2500 répondants à un questionnaire) et qualitative (150 interviews) menée auprès de biologistes et de physiciens exerçant aux États-Unis dans une trentaine d'universités américaines dites d'élite, le problème central se loge dans le hiatus entre, d'une part, le mode de fonctionnement du champ scientifique basé sur un type-idéal du chercheur totalement dévoué à la science et des conditions d'emploi et d'exercice du métier devenues plus exigeantes et incertaines et, d'autre part, des nouvelles générations de scientifiques, femmes et hommes, soucieuses de pouvoir concilier l'engagement scientifique avec la vie privée (familiale en particulier)⁸. Les difficultés spécifiquement rencontrées par les femmes et surtout les mères dans le déroulement des carrières y sont étayées et discutées. Néanmoins, ces auteures insistent sur le fait que ce conflit n'est pas qu'une affaire de femmes mais bien un phénomène structurel et institutionnel qui est préjudiciable pour la science elle-même : désintéressement de chercheurs talentueux qui s'en éloigneraient pour éviter ledit conflit ; frustration et fatigue qui affecteraient la qualité du travail scientifique pour ceux qui persévèrent dans la profession... (Ecklund & Lincoln, 2016).

54 Notre analyse locale des référentiels de l'excellence interroge de manière détournée une telle organisation universitaire et sa régulation de la science. Une autre excellence (alter- excellence) serait-elle possible, qui simultanément assurerait de la « bonne science » et un fonctionnement universitaire efficient et efficace, tout en permettant aux chercheurs de mieux contrôler leur vie professionnelle et de l'articuler plus harmonieusement à leur vie privée ? Ce qui pourrait soutenir le déploiement de carrières scientifiques et académiques plus neutres au plan du genre.

Bibliographie

- ACKER J. (1990), « Hierarchies, Jobs, and Bodies: A Theory of Gendered Organizations », *Gender & Society*, vol. 4, n° 2, pp. 139-158.
- ALPER J. (1993), « The Pipeline is Leaking Women All the Way Along », *Science*, vol. 260, n° 5106, pp. 409-411.
DOI : 10.1126/science.260.5106.409
- ANDERSON C. & A. SHIRAKO (2008), « Are Individuals' Reputations Related to their History Of Behavior? », *Journal of Personality and Social Psychology*, vol. 94, n° 2, pp. 320-333.
DOI : 10.1037/0022-3514.94.2.320
- ANTAKI C. & S. WIDDICOMBE (1998), *Identities in Talk*, London, Sage Editor.
- BARRY J., BERG E. & J. CHANDLER (2006), « Academic Shape Shifting: Gender, Management and Identities in Sweden and England », *Organization*, vol. 13, n° 2, pp. 275-298.
DOI : 10.1177/1350508406061673
- BASU A. (2006), « Using ISI's "Highly Cited Researchers" to Obtain a Country Level Indicator of Citation Excellence », *Scientometrics*, vol. 68, n° 3, pp. 361-75.
DOI : 10.1007/s11192-006-0117-x
- BEAUFAYS S. & B. KRAIS (2005), « Femmes dans les carrières scientifiques en Allemagne : les mécanismes cachés du pouvoir », *Travail, Genre et Société*, vol. 14, n° 2, pp. 49-68.
DOI : 10.3917/tgs.014.0049
- BLICKENSTAFF J. (2005), « Women and Science Careers: Leaky Pipeline or Gender Filter? », *Gender and Education*, vol. 17, n° 4, pp. 369-386.
- BORUM F. & H. F. HANSEN (2000), « The Local Construction and Enactment of Standards for Research Evaluation: The Case of the Copenhagen Business School », *Evaluation*, vol. 6, n° 3, pp. 281-299.
DOI : 10.1177/13563890022209299
- BOURDIEU P. (1976), « Le champ scientifique », *Actes de la recherche en sciences sociales*, vol. 2, n° 2-3, pp. 88-104.
DOI : 10.3406/arss.1976.3454
- CASE S. S. & B. A. RICHLEY (2013), « Gendered Institutional Research Cultures in Science: The Post-doc Transition for Women Scientists », *Community, Work & Family*, vol. 16, n° 3, pp. 327-349.
DOI : 10.1080/13668803.2013.820097
- CONNELL R. W. (1995), *Masculinities*, Sidney, Allen & Unwin Editors.
- COSER L. A. (1974), *Greedy Institutions: Patterns of Undivided Commitment*, New York, Free Press.
- DEEM R. (2009), « Leading and Managing Contemporary UK Universities: Do Excellence and Meritocracy still Prevail over Diversity? », *Higher Education Policy*, vol. 22, n° 1, pp. 3-17.
DOI : 10.1057/hep.2008.32
- DUBOIS-SHAIK F. & B. FUSULIER (2015), *Academic Careers and Gender Inequality: Leaky Pipeline and Interrelated Phenomena in Seven European Countries*, University of Trento, GARCIA working papers n° 5.
- DUBOIS-SHAIK F. & B. FUSULIER (2016), *Experiences of Early Career Researchers/Academics: A Qualitative Research on the Leaky Pipeline and Interrelated Phenomena in six European Countries*, University of Trento, GARCIA working papers n° 11.
- DUBOIS-SHAIK F. & B. FUSULIER (dir.) (2017), « Work–Life Interferences in Scientific Careers », *European Educational Research Journal*, vol. 16, n° 2-3 [En ligne] <http://journals.sagepub.com/toc/eera/16/2-3>.
- ECKLUND E. H. & A.-E. LINCOLN (2016), *Failing Families, Failing Science. Work-family Conflict in Academic Science*, New York, New York University Press.
- FAIRCLOUGH N. (2009), « A Dialectical-relational Approach to Critical Discourse Analysis in Social Research », dans WODAK R. & M. MEYER (dir.), *Methods for Critical Discourse Analysis (Introducing Qualitative Methods)*, London, Sage Editor, pp. 162-187.

FASSA F. & S. KRADOLFER (2012), *Enquête au royaume de Matilda. La relève académique à l'Université de Lausanne*, Lausanne, LIVES working papers n° 11.

FRIEDBERG E. (1997), *Local Orders: Dynamics of Organized Action*, Greenwich, JAI Press.

FUSULIER B. (2016), « Faire une carrière scientifique aujourd'hui. Quelques clés de lectures et critiques », dans ZACCAI E., TIMMERMANS B., HUDON M., CLERBAUX B., LECLERCQ B. & H. BERSINI (dir.), *L'Évaluation de la recherche en question(s)*, Bruxelles, Académie royale de Belgique, pp. 101-110.

FUSULIER B. & M. DEL RIO CARRAL (2012), *Chercheur-e-s sous haute tension*, Louvain-la-Neuve, Presses universitaires de Louvain.

GRANT L., KENNELLY I. & K. WARD (2000), « Visiting the Gender, Marriage, and Parenthood Puzzle in Scientific Careers », *Women's Studies Quarterly*, vol. 28, n° 1-2, pp. 62-85.

GREK S., LAWN M., LINGARD B., OZGA J., RINNE R., SEGERHOLM C. & H. SIMOLA (2009), « National Policy Brokering and the Construction of the European Education Space in England, Sweden, Finland and Scotland », *Comparative Education*, vol. 45, n° 1, pp. 5-21.

HENDRICKSON R., MUELLER M. & J. STRAND (2011), « Political Science Careers at Comprehensive Universities: Building Careers at "Greedy" Institutions », *Political Science & Politics*, vol. 44, n° 1, pp. 129-134.

DOI : 10.1017/S1049096510002027

HERSCHBERG C., BENSCHOP Y. & M. VAN DEN BRINK (2016), *Gender Practices in the Construction of Excellence*, University of Trento, GARCIA working papers n° 10.

JENKINS R. (1996), *Social identity*, London, Routledge Editor.

DOI : 10.4324/9780203463352

KEENOY T. & C. OSWICK (2003), « Organizing Texts Capes », *Organization Studies*, vol. 25, n° 1, pp. 135-142.

LAMON M. (2011), *How Professors Think: Inside the Curious World of Academic Judgment*, Cambridge, Harvard University Press.

LE FEUVRE N. (2009), « Exploring Women's Academic Careers in Cross-national Perspective: Lessons for Equal Opportunity Policies », *Equal Opportunities International*, vol. 28, n° 1, pp. 9-23.

DOI : 10.1108/02610150910933604

LE FEUVRE N. (2015), *Contextualizing Women's Academic Careers in Cross-National Perspective*, University of Trento, GARCIA working papers n° 3.

MEULDERS D., SIMEU N. & S. O'DORCHAI (2012), *Alma Mater, Homo Sapiens II: Les inégalités entre femmes et hommes dans les universités francophones de Belgique*, Bruxelles, Département d'économie appliquée de l'Université libre de Bruxelles.

MULLER P. (2006), *Les Politiques publiques*, Paris, Presses universitaires de France.

MUSSELIN C. & F. PIGEYRE (2008), « Les effets des mécanismes du recrutement collégial sur la discrimination : le cas des recrutements universitaires », *Sociologie du travail*, vol. 50, n° 1, pp. 48-70.

DOI : 10.4000/sdt.17927

PALOMBA R. (2004), « Does Gender Matter in Scientific Leadership? », dans BROUNS M. & E. ADDIS (dir.), *Gender and Excellence in the Making*, Brussels, European Commission, pp. 121-125.

PARADEISE C. & J.-C. THOENIG (2011), « Réformes et ordre universitaires locaux », dans FELOUZIS G. & J. PIERRE (dir.), *Gouverner l'éducation par les nombres ? Usages, débats et controverses*, Bruxelles, Éditions de Boeck, pp. 33-52.

PARKER M. & D. JARY (1995), « The McUniversity: Organization, Management and Academic Subjectivity », *Organization*, vol. 2, n° 2, pp. 319-338.

DOI : 10.1177/135050849522013

PELL A.N. (1996), « Fixing the Leaky Pipeline: Women Scientists in Academia », *Journal of Animal Science*, vol. 74, n° 11, pp. 2843-2848.

DOI : 10.2527/1996.74112843X

PRED A. (1990), « Context and Bodies in Flux: Some Comments on Space and Time in the Writings of Anthony Giddens », dans CLARK J., MODGIL C. & S. MODGIL (dir.), *Anthony Giddens: Consensus and controversy*, London, Falmer Editor, pp. 117-129.

SHE FIGURES (2013), *Gender in Research and Innovation*, Luxembourg, Publications Office of the European Union.

VAN DEN BRINK M. & Y. BENSCHOP (2012), « Gender Practices in the Construction of Academic Excellence: Sheep with Five Legs », *Organization*, vol. 19, n° 4, pp. 507-524.

VAN RAAN A. (2005), « Statistical Properties of Bibliometric Indicators: Research Group Indicator Distributions and Correlations », *Scientometrics*, vol. 57, n° 3, pp. 408-430.

DOI : 10.1002/asi.20284

YANOW D. (2000), *Conducting Interpretative Policy Analysis*, Thousand Oaks CA, Sage Publishing.

Notes

1 Bien qu'ayant conscience de la violence symbolique de la grammaire française où le « masculin l'emporte », nous la respecterons dans la suite du texte pour en faciliter la lecture.

2 <https://www.timeshighereducation.com/news/ucu-report-academics-work-two-days-week-unpaid>

3 Programme de recherche financé par le 7^{ème} programme cadre européen (FP7). Numéro de *Grant agreement* 611737, coordonné par l'Université de Trento.

4 Pour des raisons d'anonymat et de confidentialité, nous ne pouvons préciser les statuts de ces personnes, ce qui les rendrait d'emblée identifiables pour toute personne reconnaissant l'université.

5 Fédération Wallonie-Bruxelles, 2015, *Les Indicateurs de l'enseignement*.

6 Ce décalage peut cependant être accentué ou atténué par les membres de la commission en fonction des situations (certaines disciplines sont plus strictes quant au respect du profil défini que d'autres ; crainte réaliste ou imaginée de perdre le poste s'il n'est pas pourvu ; nombre élevé de dossiers considérés valables...) ou de la connaissance préalable du candidat.

7 Certes, notre analyse a davantage travaillé sur les dénominateurs communs que sur les différences entre domaines disciplinaires. Toutefois, nos recherches accumulées sur l'expérience des carrières scientifiques tendent à mettre en garde contre une vision simpliste qui oppose trop facilement les sciences humaines et les sciences de la nature.

8 Ce constat est également fait dans plusieurs études récentes portant sur les interférences travail/famille dans le déploiement des carrières scientifiques en Europe (Dubois-Shaik & Fusulier, 2017).

Pour citer cet article

Référence électronique

Farah Dubois-Shaik, Bernard Fusulier et Grégoire Lits, « L'excellence académique entre « compétition » et « intégration ». Analyse des critères de recrutement académique et des biais de genre qu'ils induisent », *SociologieS* [En ligne], Dossiers, Universités : les politiques d'égalité entre femmes et hommes à l'heure de l'excellence, mis en ligne le 27 octobre 2019, consulté le 30 octobre 2019. URL : <http://journals.openedition.org/sociologies/11786>

Auteurs

Farah Dubois-Shaik

Faculté des sciences économiques, sociales, politiques et de la communication, Université catholique de Louvain (Belgique)

Bernard Fusulier

Faculté des sciences économiques, sociales, politiques et de la communication, Université catholique de Louvain (Belgique) – bernard.fusulier@uclouvain.be

Grégoire Lits

Faculté des sciences économiques, sociales, politiques et de la communication, Université catholique de Louvain (Belgique) – gregoire.lits@uclouvain.be

Droits d'auteur



Les contenus de la revue *SociologieS* sont mis à disposition selon les termes de la Licence Creative Commons Attribution - Pas d'Utilisation Commerciale - Pas de Modification 3.0 France.

This site uses cookies and collects personal data.

For further information, please read our Privacy Policy (updated on June 25, 2018).

By continuing to browse this website, you accept the use of cookies. Close