

Les effets des mécanismes du recrutement collégial sur la discrimination : le cas des recrutements universitaires

Christine Musselin, Frédérique Pigeyre

► To cite this version:

Christine Musselin, Frédérique Pigeyre. Les effets des mécanismes du recrutement collégial sur la discrimination : le cas des recrutements universitaires. *Sociologie du Travail*, Association pour le développement de la sociologie du travail, 2008, 50 (1), pp.48 - 70. hal-02892081

HAL Id: hal-02892081

<https://hal-sciencespo.archives-ouvertes.fr/hal-02892081>

Submitted on 7 Jul 2020

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

Les effets des mécanismes du recrutement collégial sur la discrimination : le cas des recrutements universitaires[☆]

How collective recruitment procedures for academic positions affect discrimination

Christine Musselin^{a,*}, Frédérique Pigeyre^b

^a Centre de sociologie des organisations (Sciences Po et CNRS), 19, rue Amélie, 75007 Paris, France

^b Institut de recherche en gestion (EA 2354), université Paris-12-Val-de-Marne, place de la Porte-des-Champs,
route de Choisy, 94010 Créteil cedex, France

Résumé

Cet article s'intéresse aux dispositifs de recrutement en vigueur dans l'université française et à leurs effets sur la discrimination subie ou non par les femmes, lors de l'accès aux postes de maîtres de conférences. À partir d'enquêtes et d'entretiens approfondis menés auprès de membres de commissions de spécialistes dans trois disciplines, les auteures mettent en évidence les spécificités de ces recrutements tant sur les discriminations directes qu'indirectes. Elles montrent ainsi que les pratiques de jugement dans les commissions restent perméables à des formes de discrimination indirecte sexuée alors que différents instruments (grille de dépouillement des dossiers, explicitation des critères, etc.) et dispositifs (publicisation de la procédure, diversification de la composition de la commission, décisions collégiales, etc.) permettent de limiter les possibilités d'exercice de discrimination directe.

© 2007 Elsevier Masson SAS. Tous droits réservés.

Abstract

Do recruitment practices for positions as associate professor in French universities have an impact on any discrimination eventually experienced by women? Surveys and in-depth interviews conducted with members of hiring committees in three disciplines shed light on recruitment practices in relation to direct as well

[☆] Nous remercions Catherine Marry (Centre Maurice-Halbwachs, ENS) et Frank Dobbin (Harvard University) pour leurs remarques et conseils avisés sur une première version de ce texte, ainsi que les lecteurs du comité de rédaction de *Sociologie du Travail* pour leurs commentaires et demandes de modification.

* Auteur correspondant.

Adresses e-mail : c.musselin@cso.cnrs.fr (C. Musselin), pigeyre@univ-paris12.fr (F. Pigeyre).

as indirect discrimination. The practices of these committees, who choose among applicants, are permeable to forms of indirect sex-based discrimination even though the use of various tools (grid for examining applications, the explanation of criteria, etc.) and various arrangements (the publicity of proceedings, diversified makeup of these committees, collective decision-making, etc.) limit the possibilities of direct discrimination. © 2007 Elsevier Masson SAS. Tous droits réservés.

Mots clés : Discrimination directe ; Discrimination indirecte ; Recrutement ; Décision collégiale ; Pratiques de jugement ; Équipement des décisions ; Universités ; Universitaires

Keywords : Direct/indirect discrimination; Recruitment; Group decision-making; Judgement practices; Decision-making tools; Universities; Academic personnel; France

Les travaux sur la discrimination subie par les femmes dans leurs trajectoires professionnelles abordent généralement cette question de deux façons. Certains s'appuient sur des méthodes quantitatives afin de mesurer la part des femmes dans une profession donnée (magistrats, cadres, dirigeants, ingénieurs, etc.) et leurs chances de progression dans ces métiers longtemps restés dominés par les hommes. D'autres, à partir de méthodes qualitatives cette fois, recueillent les opinions, les récits de vie et les expériences de femmes et parfois d'hommes.

Ces recherches mettent surtout en évidence les résultats ou les effets des pratiques discriminatoires. Ils les interprètent soit comme des effets organisationnels qui résultent de mécanismes conscients ou inconscients conduisant à la rareté des femmes dans les positions dominantes (Kanter, 1977) et/ou qui valorisent des qualités ou des comportements traditionnellement plus masculins (Adler et Izraeli, 1994), soit comme le fruit des choix des femmes parce qu'elles seraient porteuses de conceptions différentes de la carrière, auraient une moindre appétence pour le pouvoir, etc. (Liff et Ward, 2001).

En revanche, ces travaux ne s'efforcent que rarement de démontrer les mécanismes par lesquels s'exerce la discrimination ou qui au contraire la limitent. Or, à l'occasion d'une recherche sur les carrières universitaires (Carrère et al., 2006) dans trois disciplines (biologie, gestion, histoire), nous avons observé, à partir des données statistiques mises en ligne par le ministère de l'éducation nationale, que le pourcentage de femmes recrutées¹ dans ces disciplines avoisinait 50 %, dépassant régulièrement ce chiffre en biologie et en gestion, mais restant en deçà en histoire (voir Annexe 1, Tableau 1).

L'étude empirique de commissions de spécialistes chargées du recrutement des maîtres de conférences dans ces disciplines a alors permis de vérifier que cette faible discrimination à l'entrée est corroborée par les entretiens que nous avons menés avec les membres des commissions, afin d'étudier leurs pratiques de jugement. Nous avons donc cherché à comprendre le fonctionnement

¹ Il est certain qu'il faudrait disposer également du nombre d'hommes et de femmes candidats pour aller plus loin dans ce traitement statistique. Ces données ne sont malheureusement disponibles que pour 2006 (voir Annexe 1, Tableaux 2 et 3) et montrent que cette année-là, seules les candidates de gestion améliorent leur présence au fil des épreuves, celles d'histoire connaissant, en revanche, une forte érosion. Par ailleurs, la prise en compte de l'ensemble du marché du travail scientifique pourrait également prêter à des conclusions plus nuancées. En biologie, par exemple, on observe que les recrutements comme chargés de recherche au CNRS sont plus masculins que féminins (Crance, 2003 ; Marry, 2005) : dès lors, les meilleurs éléments masculins n'ont-ils pas en fait été déjà recrutés ailleurs, laissant ainsi la place aux femmes à l'université ? Toutefois, si ce raisonnement pouvait être tenu pour la biologie, il ne tient pas pour la gestion, très peu présente dans les grands organismes. Il reste certes le marché des grandes écoles, mais celles-ci recrutent encore peu de produits de l'université, sauf pour les plus grandes d'entre elles, qui se tournent alors souvent vers le marché international plutôt que vers le marché français.

de ces commissions en nous centrant sur les mécanismes qui contribuent à contenir les pratiques discriminatoires. Autrement dit, nous avons tenté de saisir les mécanismes de production ou de limitation des inégalités sexuées lors de l'élaboration des décisions de recrutement.

Ce faisant, nous avons été amenées à observer les conditions particulières qu'introduisent les modes de décisions collégiaux quant au traitement des candidatures. Il était alors intéressant de les comparer aux modes de recrutement qui prévalent dans les entreprises et qui se caractérisent par une succession de décisions prises par différents acteurs, plutôt que par des délibérations collectives réunissant l'ensemble des décideurs concernés. En particulier, nous nous sommes demandées dans quelle mesure ces décisions collégiales affectaient ou non les pratiques discriminatoires.

Comme nombre de travaux portant sur les inégalités d'accès au marché du travail, nous mobiliserons la distinction établie en droit entre discriminations directes et indirectes. Selon Olivier de Schutter, les premières renvoient au « traitement défavorable d'une personne en raison de sa race ou de son origine ethnique, de sa religion ou de ses convictions, de son handicap, de son âge ou de son orientation sexuelle » (de Schutter, 2001, p. 63) tandis que les secondes tiennent à « l'existence d'une disposition, d'un critère ou d'une pratique "apparemment neutre" mais "susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour des personnes" d'une race ou d'une origine ethnique donnée [...] ou d'une religion ou de conviction, d'un handicap, d'un âge ou d'une orientation sexuelle donnée [...] par rapport à d'autres personnes ». Pour nos travaux sur les hommes et les femmes universitaires, on parlera donc de discrimination directe quand une candidate est évincée au motif qu'elle est une femme et de discrimination indirecte quand des éléments du jugement sont in fine défavorables aux femmes. Cette distinction est particulièrement utile à notre propos car l'examen des pratiques de jugement dans les commissions révèle que celles-ci restent perméables à des formes de discrimination indirecte sexuée alors que différents équipements et dispositifs limitent les possibilités d'exercice de discrimination directe.

C'est, par conséquent, autour de cette opposition que nous proposons de construire cet article. La première partie sera consacrée à l'analyse des éléments potentiellement porteurs de biais sexués et permettant des discriminations indirectes. La deuxième partie traitera, en revanche, des mécanismes qui peuvent fonctionner comme des garde-fous susceptibles de prévenir les risques de discrimination directe. Pour ces derniers, nous identifierons à chaque fois les limites de leur efficacité — aucun dispositif, aussi maîtrisé soit-il ne pouvant garantir une égalité parfaite — et n'oublierons pas de rappeler qu'ils peuvent toujours être contournés ou déviés par les acteurs.

Pour développer cette réflexion, nous nous appuyerons sur les statistiques mentionnées plus haut, sur des documents officiels et sur une cinquantaine d'entretiens semi-directifs (voir Annexe 3) réalisés auprès des membres de six commissions de spécialistes, soit deux par discipline dont l'une dans un établissement parisien et l'autre en Région. Dans le texte nous désignerons chaque commission par le nom de la discipline concernée et sa situation géographique (« Paris » ou « Région »). En dehors de quelques nuances apportées au fil du texte, nous mettrons surtout en évidence les convergences que nous avons pu observer entre les trois disciplines étudiées puisque toutes les trois tendent vers ou ont atteint la parité pour les recrutements à un premier poste de maître de conférences. Nous n'ignorons bien sûr pas que ces disciplines se distinguent les unes des autres par leur histoire, leurs évolutions récentes, leur inscription universitaire et leur relations avec les autres secteurs (qu'il s'agisse des grandes écoles pour la gestion ou des organismes de recherche pour la biologie), le poids respectif des hommes et des femmes parmi les maîtres de conférences en poste (voir Annexe 2), les exigences à remplir pour accéder à ce premier poste et celles qu'il faudra ensuite respecter pour devenir professeur, etc. Mais ces éléments n'ont pas

un impact primordial sur ce qui constitue le cœur de cet article : les dispositifs et les procédures propres au caractère collégial des recrutements universitaires.

Ces travaux sur les commissions déboucheront sur deux niveaux de conclusion. Le premier portera sur les conséquences de cette étude pour la compréhension des différentiels de carrière entre hommes et femmes à l'université et suggérera des orientations pour de prochaines recherches sur cette question. Le second consistera à étendre notre réflexion à d'autres pratiques de discrimination que les seules inégalités sexuées, ainsi qu'à d'autres situations de recrutement que celles de l'enseignement supérieur et de la recherche. Nous reviendrons notamment sur les implications que peuvent avoir nos résultats pour la quête de moyens de lutter contre les discriminations directes ou indirectes. Il s'agira aussi de travailler la relation entre le type de compétences recherchées lors des recrutements, le type de discrimination qu'elles favorisent et les modalités de restriction de ces discriminations qui sont alors envisageables.

1. Nature et origines des biais sexués dans les recrutements universitaires

Les recrutements effectués par les commissions de spécialistes s'effectuent sur la base des profils de poste qui ont été dégagés en amont du processus. Ces profils oscillent généralement entre deux grandes tendances : une orientation recherche ou au contraire une primauté donnée à l'enseignement, selon la plus ou moins grande pression exercée par les effectifs étudiants², et selon la dynamique de recherche impulsée au sein de la composante qui recrute.

Sur la base de ces profils de postes, trois mécanismes susceptibles de produire des discriminations sexuées sont repérables. S'ils s'appliquent ici au cas particulier du recrutement des maîtres de conférences à l'université, tous sont transposables à d'autres situations de recrutement et notamment en entreprise. Ils ont aussi pour point commun d'être à la source de discriminations indirectes qui conduisent à écarter les femmes (parfois les hommes) sans qu'il y ait pour autant de volonté explicite ou consciente des recruteurs d'arriver à un tel résultat.

1.1. Des critères moins neutres qu'il n'y paraît

Les critères mobilisés par les commissions ne sont pas strictement identiques partout et surtout ils ne se voient pas accorder exactement la même importance parce qu'ils sont choisis en fonction de l'orientation générale donnée au profil de chaque poste recruté. Cependant, on trouve un certain nombre de constantes dans les pratiques. En particulier, émerge une forte volonté de la part des membres des commissions d'appuyer leur décision sur des éléments objectifs, réduisant selon eux la part de la subjectivité et des impressions personnelles. Ainsi, lorsqu'un poste est profilé avec une priorité donnée à la recherche, il est d'usage, pour évaluer la qualité scientifique des dossiers des candidats, de recourir à des critères quasiment universels, comme par exemple, le nombre de publications. Cela permet, en effet, de mesurer tant la productivité du candidat, — sa capacité à produire régulièrement des résultats de recherche — que la qualité de cette recherche grâce à la prise en compte de la notoriété des revues concernées, par le biais notamment de

² On considère ici le taux d'encadrement des étudiants pris en compte par les normes San Remo en vigueur dans l'éducation nationale. Ces normes de calcul sont utilisées pour l'affectation sur critères des budgets de fonctionnement des universités françaises. Elles prennent donc notamment en compte le nombre d'étudiants inscrits, les surfaces occupées, la composition disciplinaire, etc.

leur facteur d'impact³. En revanche, si la primauté est donnée à l'enseignement, d'autres critères seront mobilisés, comme l'expérience déjà acquise dans ce domaine, qui peut être évaluée selon sa diversité ou sa spécialisation, selon le niveau d'enseignement concerné, etc.

« On regarde leur expérience en nombre d'années. Ont-ils été ATER ou non et pendant combien de temps ? Je regarde la diversité des matières enseignées. Ce n'est pas pareil s'ils n'ont enseigné que de la comptabilité ou s'ils ont fait comptabilité, et gestion financière et contrôle de gestion. Je préfère si c'est large car un gestionnaire est un généraliste. J'apprécie aussi qu'ils aient enseigné sur différents cycles. Deux ans de TD de comptabilité en DEUG, ce n'est pas comparable à cinq ans en premier, second et troisième cycle. » (Maître de conférences, femme, Gestion-Paris).

« L'expérience d'enseignement est prise en compte, même en collège, voire surtout en collège, car celui qui a enseigné dans un collège de banlieue pourra maîtriser les étudiants parisiens. On a une connaissance des candidats : chez les antiquisants ou les médiévistes, il est rare qu'on ne connaisse pas les candidats, indirectement ou directement. On connaît le candidat sur le plan humain, scientifique, pédagogique, relationnel. [...] Malgré tous ces critères, pour départager les candidats, ce sont les critères académiques qui sont les plus importants (publications surtout). » (Maître de conférences, homme, Histoire-Paris).

Comme on le verra plus loin, formalisation et quantification des critères réduisent les jugements subjectifs et les biais sexués qui en résultent. En revanche, le choix des critères eux-mêmes n'est pas sans influence. Du point de vue des risques de discrimination, on peut ainsi se demander s'ils sont neutres au regard du genre. Le nombre de publications est-il un indicateur aussi impartial qu'il y paraît à première vue ? Des études récentes ont en fait montré qu'un tel critère repose sur une conception de la science qui s'avère nettement plus favorable aux hommes qu'aux femmes et sur l'idée que la science est un mode de vie « qui ne tolère aucune coexistence avec d'autres engagements » (Beaufays et Kraus, 2005, p. 58). L'universitaire est donc dégagé de toutes considérations matérielles et entièrement dévoué à sa recherche. Or, dans la plupart des cas, ce modèle implicite cadre mal avec la situation des femmes, souvent aux prises avec la maternité et les responsabilités familiales à des âges déterminants pour la vie professionnelle.

Certaines commissions en sont d'ailleurs conscientes et ont tenté, comme à Biologie Région, d'en tenir compte. L'éventualité des maternités a ainsi fait l'objet d'une tentative d'objectivation et de mesure. Au sein de cette commission de spécialistes, on attend des candidats qu'ils aient au moins une publication par an dans une revue reconnue, mais on admet la règle suivante : « un an = une publication ou un enfant ».

D'autres critères, renvoyant à des réalités facilement observables et codifiables, peuvent également introduire des discriminations de fait. Ainsi en est-il de la mobilité géographique, qui constitue un critère de recrutement souvent défavorable aux femmes. En effet, comme l'ont montré Jacqueline Laufer et Frédérique Pigeyre, elles sont souvent suspectées d'être moins mobiles que les hommes, du fait de leurs responsabilités familiales qui limiteraient ou anéantiraient leur volonté de bouger (Laufer et Pigeyre, 2000). Cela vaut également pour les déplacements à l'étranger qui sont parfois requis dans le cadre des activités de recherche (colloques, partenariats scientifiques, etc.). Les commissions qui mettent en avant la mobilité potentielle comme un critère essentiel et « objectif » de recrutement risquent donc de défavoriser indirectement les femmes.

³ Cette pratique s'applique surtout pour les disciplines des sciences dures beaucoup plus qu'en sciences sociales, mais elle imprime fortement les représentations collectives du chercheur.

« S'il y a un métier qui est largement ouvert aux femmes, ce sont bien les métiers de l'université. Mais c'est vrai qu'après pour faire des recherches, pour aller à des colloques à l'autre bout du monde. . . » (Maîtres de conférences, homme, Gestion-Région).

De même, la capacité d'encadrement d'une équipe constitue un critère fréquemment mobilisé dans le recrutement⁴, surtout pour les profils centrés sur la recherche. Un tel critère risque là aussi de défavoriser les femmes dans la mesure où elles rencontrent plus souvent que les hommes des difficultés à accéder à des responsabilités d'encadrement⁵ (Carrère et al., 2006).

Les différences enregistrées entre les commissions étudiées s'expliquent donc par l'importance relative accordée à chacun des trois grands pôles d'activité du futur maître de conférences ainsi qu'aux critères correspondant. De ce fait, les critères utilisés apparaissent comme des constructions élaborées en amont du processus de recrutement proprement dit et la commission est amenée à constater le résultat d'actions passées : les candidats ont-ils publié ? Ont-ils exercé des responsabilités d'enseignement ? Ont-ils enseigné dans tel ou tel environnement ? Ces critères apparemment objectifs mesurent en réalité les effets de situations antérieures au moment du recrutement. Si par le passé, des déséquilibres se sont produits entre les hommes et les femmes, ils se manifestent lors de la sélection des candidats. En histoire, par exemple, les femmes se présentent nettement moins que les hommes au concours de l'agrégation du secondaire ; Histoire Paris ne recrutait que des candidats agrégés, les femmes sont moins nombreuses à pouvoir postuler. Ce modèle fonctionne très en amont dans le système scolaire, opérant une sélection des « meilleurs » dès l'entrée en classe de première, la section S, considérée comme la plus prestigieuse car ouvrant toutes les portes, accueillant toujours davantage de garçons que de filles, même si ces dernières enregistrent des résultats globalement meilleurs aux baccalauréats de l'enseignement général. La socialisation ainsi effectuée porte en germe, dès l'enseignement secondaire, des risques de discrimination sexuée, fondés sur la méritocratie scolaire à la française.

Ces constats obligent à s'interroger sur la production en amont des inégalités sexuées et sur le degré de neutralité des critères de sélection du fait que certaines populations (ici les femmes) peuvent moins facilement que d'autres satisfaire aux critères retenus et se trouvent ainsi indirectement discriminées. C'est précisément ce type de réflexion qui a donné lieu dans certains pays à la mise en place de modalités de discrimination positive. Celles-ci sont destinées à créer de l'égalité « dans les faits » puisque l'égalité en droit ne suffit pas. Il s'agit de prévenir ou compenser les désavantages liés au fait d'appartenir à une catégorie donnée (Calvès, 2004). Ce type de dispositif, souvent décrié, y compris par les femmes qui pourraient en bénéficier, n'a de toute façon pas été introduit pour les recrutements universitaires en France. Pour l'instant on s'est contenté de créer des « missions parité » au ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche, ou dans les grands organismes de recherche : en publiant des données et en diffusant des informations ; elles favorisent la prise de conscience et sensibilisent éventuellement les recruteurs, mais aucun dispositif particulier n'a été mis en place.

1.2. *Le poids des représentations sexuées relatives à la profession*

Un autre facteur potentiel de discrimination indirecte lors des recrutements universitaires tient aux représentations attachées à la figure de l'enseignant-chercheur et aux éventuels écarts

⁴ Plus souvent au niveau du passage au professorat qu'au niveau de l'accès à la maîtrise de conférences cependant.

⁵ À l'Inra, l'exercice de responsabilité de chef d'équipe est désormais requis lors du passage de chargé de recherche à directeur de recherche.

entre celles-ci et le profil et les caractéristiques des candidats qui se présentent. Comme pour d'autres professions longtemps dominées par les hommes, voire interdites aux femmes à certaines périodes⁶, l'exercice de la fonction d'enseignant du supérieur est rattaché spontanément par les interviewés à des normes de comportement attendues (façon de se présenter, manières d'être, etc.) et à des représentations dominantes (caractéristiques physiques ou psychologiques personnelles que doivent posséder les membres de la profession). Or celles-ci valorisent des qualités souvent associées aux hommes plutôt qu'aux femmes.

Dans les procédures de recrutement, ces éléments sont particulièrement mis à l'épreuve quand il y a un jugement en interaction, c'est-à-dire que les recruteurs construisent leur opinion sur les compétences des candidats au cours de face à face, de discussions, d'échanges ou plus communément d'entretiens. À cette occasion, le recruteur procède, souvent inconsciemment, à une confrontation entre la personne qu'il a en face de lui et son propre imaginaire, sa représentation de ce que sont, de ce que font les personnes qui appartiennent à telle ou telle profession. Comme le soulignent François Eymard-Duvernay et Emmanuelle Marchal, le jugement en interaction permet de révéler des compétences individuelles qui n'ont pas été définies au préalable et qui le plus souvent renvoient à des représentations sinon inconscientes du moins rarement explicitées et exprimées (Eymard-Duvernay et Marchal, 1997). Celles-ci sont ainsi incorporées par les recruteurs sans qu'ils aient nécessairement conscience de leur contenu potentiellement discriminant. Ainsi, dans une étude fondée sur le *testing*⁷, il a été constaté que, à CV équivalent, les chances de recrutement des hommes dans un restaurant pratiquant des prix élevés étaient plus importantes que celles des femmes, quel que soit le genre du recruteur ou du propriétaire, ces derniers reproduisant inconsciemment ce qu'ils anticipaient être les préférences de leurs clients (Neumark, Bank et Van Nort, 1996). Lors des recrutements universitaires, ces formes de jugement en interaction qui sont, pour partie au moins, fondées sur la conformité à certaines représentations, se produisent notamment lors des auditions⁸.

Les réponses apportées par les membres des commissions à des questions comme : « quels sont les éléments qui comptent pour vous lors de l'audition ? » permettent de mettre en évidence les critères qu'ils privilégient. Or ceux-ci renvoient à des représentations sur la profession universitaire et à des attentes spécifiques envers les candidats à la carrière universitaire. Ainsi la norme de comportement qui prédomine en audition consiste à être ni « trop », ni « pas assez » : les candidats ne doivent être ni trop prétentieux ni pas assez ambitieux ; ni trop extravertis ni pas assez communicatifs. . .

« Il y a deux profils insupportables : le Normalien qui a tout vu et tout entendu. Celui-là, on l'écarte : on peut trouver aussi bien et plus sympathique. [. . .] [Et] ceux qui expliquent qu'ils pourront tout innover, qu'avant eux on n'avait rien fait. Ils sont brillants mais pas modestes. » (Maître de conférences, femme, Histoire-Paris).

⁶ Ainsi, Paul Gerbod (1965) rappelle-t-il qu'au XIX^e siècle, la profession d'universitaires, qui désignait aussi bien les professeurs de lycées que ceux enseignant en facultés, était réservée aux hommes, voire aux célibataires.

⁷ Il s'agit de tester les taux de recrutement de candidats ayant les mêmes CVs mais présentant des caractéristiques de genre ou de race différentes.

⁸ Les auditions ne sont pas la seule occasion d'apprécier les caractéristiques des candidats et leur conformité avec la figure de l'enseignant-chercheur. Quand ils ont eu l'occasion de croiser le candidat dans d'autres circonstances (à un colloque, par exemple) ou quand il s'agit d'un candidat local dont ils ont, sur plusieurs mois ou années, observé le comportement, les recruteurs ont pu là aussi « construire leur jugement en interaction » et ils mobilisent souvent ces expériences passées lors des recrutements.

Même si les interviewés affirment qu’il n’y a pas de caractéristiques plus attachées à un sexe qu’à un autre, les exemples concrets qu’ils citent pour illustrer leurs propos sont clairement sexués. Ils renvoient, en effet, presque automatiquement à des candidates pour les « pas assez » et à des candidats pour les « trop ».

Les recruteurs expriment aussi des attentes à l’égard des postulants et notamment qu’ils aient fait le travail préparatoire que doit selon eux effectuer le candidat pour son audition. L’extrait d’entretien suivant est exemplaire de l’étendue des registres à couvrir pour être considéré comme un candidat ayant adopté le comportement souhaité :

« C’est vraiment la prestation orale qui fait la différence. Là, il faut que la personne arrive à montrer clairement quel est son projet d’intégration dans le laboratoire. On a eu l’exemple cette année d’une personne qui a fait vraiment la différence, pour moi c’est sans doute une des meilleures auditions que j’ai jamais entendues.

Question : En quoi ?

Parce qu’elle a réussi à présenter les choses de façon extrêmement claire. Les délais sont courts, mais dans les deux mois, elle a réussi à assimiler toute la bibliographie du laboratoire et à nous présenter un projet clair sur la façon dont elle allait s’intégrer au laboratoire. [. . .] Là, la personne est parvenue à nous faire comprendre clairement où elle voulait aller alors que tout le monde ne comprenait pas ce qu’elle faisait dans son domaine. Pour arriver à faire cela il faut de grandes qualités pédagogiques. » (Professeur, homme, Biologie-Région).

Cette fois, ce sont plutôt les femmes qui semblent le mieux se conformer à ces attentes. Certains recruteurs ont, en effet, signalé que les candidates préparent souvent mieux leurs auditions que les hommes. Mais comme pour les jugements portés plus haut sur les comportements, ces perceptions peuvent aussi bien renvoyer à une réalité (les candidates préparent effectivement plus leur audition) qu’à des conceptions intériorisées par l’interviewé sur le comportement attendu des hommes et des femmes (les filles sont « par nature » plus consciencieuses que les garçons).

« Peut-être que les garçons sont plus cools ou bien plus sûrs d’eux. Les filles m’ont l’air plus stressées. Mais là encore ça dépend. Je ne pense pas qu’on puisse faire une différence de façon générale. Certains garçons vont avoir bien préparé l’audition, d’autres non. . . Il y a peut être plus de garçons qui n’ont pas préparé que de filles, mais c’est juste une impression. Je ne sais pas si elle est bonne. » (Maître de conférences, femme, Biologie-Région).

Du côté des représentations, on voit, par ailleurs, poindre une prédominance des images masculines de la fonction d’enseignant-chercheur. Les voix aiguës, la petite taille ou le manque d’assurance sont ainsi a priori interprétés comme des handicaps pour enseigner. Là encore, bien que les interviewés, hommes ou femmes, affirment que ces caractéristiques sont aussi présentes pour un sexe que pour l’autre, les exemples qu’ils citent, concernent toujours des candidates.

« Lors du dernier concours, il y avait une petite, avec un très bon dossier mais elle parlait mal, bafouillait, était tendue. . . On avait mal pour elle ! On se disait “la pauvre, comment va-t-elle faire en amphï”. Ce n’est pas possible. Cela aurait été un homme, c’était pareil. » (Maître de conférences, femme, Gestion-Paris).

Enfin, outre les représentations liées à l’exercice du métier lui-même, interviennent les représentations ou les a priori sexués. Ainsi certains recruteurs mettront plus facilement en doute la volonté réelle des femmes à effectuer une mobilité, considérant qu’il est « normal » que celles-ci suivent leur conjoint.

« Le rapprochement familial, si quand même... Bien sûr qu'on pose ces questions aux femmes puisqu'on demande ce que fait le conjoint. Si le conjoint est à Paris, on sait que... Oui, vous avez raison, on pose plus cette question. Ça me semble logique.

Question : on la pose aussi aux hommes ?

Oui, on la pose aux hommes mais c'est vrai qu'on reste trop souvent dans l'idée que ce sera plus déterminant le poste choisi par l'homme. C'est la femme qui va suivre [...] Une jeune femme qui dit "mon mari est à Paris, il doit y rester", elle ne le dira pas comme ça, mais on va se poser la question. » (Maître de conférences, femme, Gestion-Région).

Lors des auditions, on voit donc se jouer des représentations sexuées et se construire des jugements à partir de conceptions dominantes du métier d'enseignant-chercheur qui valorisent souvent des qualités traditionnellement attribuées aux hommes. Si les recruteurs expriment souvent leurs doutes sur les auditions (qui, rappelons-le, sont en France de courte durée⁹) et s'ils sont conscients du fait que celles-ci laissent place aux impressions, à la subjectivité, aux préjugés, elles constituent toutefois un moment important. Elles permettent, en effet, de confirmer une évaluation favorable issue de l'étude du dossier ou bien au contraire de la modifier totalement. S'il ne suffit pas de réussir son audition pour être recruté, la rater (c'est-à-dire ne pas répondre aux attentes et aux représentations que nous avons évoquées) est rédhibitoire.

Ainsi, les auditions à l'université ne sont pas imperméables aux biais qui ont déjà été largement identifiés lors des entretiens de recrutement réalisés dans les entreprises et que l'on peut ordonner en trois catégories (Aubret, Gilbert, Pigeyre, 1991) :

- les biais de primauté, consistant à formuler un jugement sur la première impression laissée par un candidat (timide par exemple), quels que soient les éléments supplémentaires d'information qui seront réunis au cours de l'entretien ;
- les effets de halo qui désignent les situations où un élément tend à neutraliser, à masquer tous les autres¹⁰. On jugera, par exemple, positivement les qualités cognitives d'un candidat qui s'exprimerait de manière extrêmement polie et courtoise ;
- l'« erreur fondamentale »¹¹ marquant la tendance largement répandue d'attribuer des comportements à des traits de personnalité plutôt qu'à certains éléments de contexte. Par exemple, si un candidat semble anxieux, cela sera considéré comme révélateur de son incapacité à faire face à un groupe alors qu'il craint peut-être simplement de ne pas être à l'heure pour prendre le train qui doit lui permettre de se présenter à une autre audition.

Les jugements formulés lors des recrutements peuvent de ce fait être biaisés, sans qu'aucune volonté consciemment discriminatoire ne soit en cause.

Ce qui se joue lors de ces jugements en interaction n'est donc pas anodin et surtout n'est pas insensible au genre des candidats. Comme l'ont montré les études de séries statistiques menées

⁹ Elles durent en moyenne une vingtaine de minutes, ce qui est très court comparé aux deux journées que passe chaque candidat américain qui est auditionné par un département recruteur et qui traverse à cette occasion de multiples épreuves : entretien avec le *dean* et avec le responsable du département, échanges informels avec les futurs collègues, séminaire de deux heures, dîner avec les membres du comité de recrutement, etc.

¹⁰ Comme le soulignent Anthony G. Greenwald et Mahzarin R. Banaji (1995), ces effets procèdent largement de « cognition implicite » c'est-à-dire des traces inconscientes laissées par les expériences passées.

¹¹ D'après l'expression de Lee Ross (1977).

sur le recrutement dans les plus grands orchestres symphoniques américains, la généralisation des auditions derrière un paravent (*blind auditions*) a entraîné une augmentation sensible du nombre de femmes dans ces ensembles (Goldin et Rouse, 2000). Un tel dispositif semble peu transférable aux recrutements universitaires et pourrait même nuire à l'efficacité des recrutements¹², mais il révèle la force et l'impact des facteurs traités dans cette section en situation d'interaction.

1.3. Les écarts entre l'esprit et la lettre

Le troisième mécanisme potentiellement discriminatoire qui se joue dans les recrutements universitaires concerne l'incomplétude des règles qui les gouvernent. Pourtant, les commissions de spécialistes sont encadrées par des textes officiels qui régissent leur fonctionnement : représentation des différentes catégories d'enseignants-chercheurs, modalités d'élection et de nomination des membres de la commission, étapes successives de la procédure (publication des postes, rapports sur les candidats, audition, classement avec recours au vote si nécessaire), l'essentiel est codifié. En cela, le recrutement des universitaires diffère de ceux effectués par les entreprises qui disposent rarement d'un tel degré de formalisation de leur procédure.

L'importance de cette formalisation n'est, cependant, pas suffisante. En effet, notre étude confirme si besoin était qu'il existe toujours différentes façons d'appliquer ces règles (Crozier et Friedberg, 1977 ; Reynaud, 1988). Il reste assez de marges de manœuvre aux acteurs pour que les règles ne suffisent pas à garantir l'absence de discrimination.

Par exemple, l'obligation de fournir un rapport écrit, consultable par les candidats, semble constituer un important élément d'objectivation des raisons des choix (et ainsi de prévention des biais sexués : la discrimination selon le genre étant interdite par la loi, elle ne peut figurer dans un rapport écrit). Toutefois, le rapport joue imparfaitement ce rôle de garant. Sa forme étant libre, l'absence de précision quant à sa taille ou à son contenu, comme l'absence d'exigences quant aux critères à prendre en compte, réduisent la capacité du rapport à garantir l'égalité entre les candidats. Le fait de pouvoir fournir au candidat qui le demanderait les rapports relatifs à son dossier, conduit les rapporteurs à euphémiser leur opinion sur le candidat ou à utiliser des formules standard. Autrement dit, les termes utilisés dans les rapports, justement par leur propension à être lus par les candidats eux-mêmes, risquent fort d'être édulcorés et ainsi, de cacher les raisons réelles pour lesquelles le dossier n'a pas été retenu.

« Quand ça ne va pas, on ne le dit pas car le rapport est public. On met "inadéquation au poste". En fait tous ces gens ont été auparavant qualifiés par le CNU. Il n'est donc pas possible de leur dire qu'ils ne sont pas bons. [. . .] Donc on met "inadéquation au poste". » (Maître de conférences, femme, Gestion-Paris).

Le choix des rapporteurs constitue un autre exemple. Si leur désignation est obligatoire, les commissions peuvent ensuite se fixer (ou non) des conventions locales (par exemple, toujours associer un professeur et un maître de conférences ou bien ne pas solliciter une personne trop proche ou trop opposée au candidat, etc.). Mais en la matière, les usages diffèrent et laissent place à des pratiques variées. L'attribution des rapporteurs n'est pas innocente et est même souvent porteuse de discrimination potentielle :

¹² En effet, même si l'on continue à parler de concours, le choix des futurs collègues correspond de plus en plus à des recrutements, c'est-à-dire à la mise en œuvre par les commissions de critères complexes, qui leur sont spécifiques et qui renvoient aux caractéristiques particulières du département et de l'établissement qui recrutent. La dépersonnalisation de l'examen des candidatures risquerait, par conséquent, de rendre les choix moins adaptés aux besoins locaux.

« La répartition des dossiers entre rapporteurs, c'est un pouvoir énorme. Vous connaissez les gens, vous savez que si vous donnez ce dossier à Untel, il va l'aligner, alors que le deuxième Untel va le trouver meilleur. » (Maître de conférences, homme, Gestion-Région).

Les textes qui encadrent les recrutements universitaires sont donc incomplets et leur mise en œuvre, à l'instar des règles de droit, mobilisent « un processus continu de création normative secondaire » (Lascoumes, 1990, p. 62). Elle repose notamment sur des normes d'application qui permettent de rendre opérationnelles les dispositions prévues (comme dans le cas des rapports) et des normes de négociation pour définir ce qui est acceptable (choix des rapporteurs) (Lascoumes, 1990).

Outre la latitude laissée aux acteurs dans l'application des règles d'autres phénomènes, cette fois-ci incontrôlés, peuvent également affaiblir la capacité des règles à cadrer les décisions. Par exemple, il arrive que la commission ne puisse réunir l'intégralité de ses membres, pour de multiples raisons. Les membres extérieurs ne se déplacent pas toujours ; de même, les rapporteurs de certains dossiers peuvent être absents, lorsqu'ils sont suppléants par exemple. L'équilibre de la commission, prévu dans les textes, risque alors d'être modifié. La présence ou l'absence de tel membre plutôt que tel autre, ouvert à un type de candidat plutôt qu'à un autre, peut ainsi favoriser ou au contraire gêner indirectement le recrutement de tel ou tel candidat.

De plus, les absences peuvent faciliter des collusions entre le petit nombre d'acteurs présents, limiter les opportunités de controverses et ainsi augmenter le risque de discrimination. Autrement dit, la « géométrie variable » de la commission tend à modifier les rapports de force en son sein et peut favoriser les discriminations ou du moins empêcher ou amplifier l'expression de critères plus ou moins favorables à telle population de candidats, sous l'apparence de la neutralité et du respect des règles.

L'adaptation des règles communes à chaque situation locale est potentiellement porteuse de risque de discrimination : un profil de poste, une définition des qualités recherchées, peuvent être tirés du côté du candidat pressenti ou formulées de telle façon qu'ils induisent d'éliminer une femme.

« Le profil de poste est défini selon le poste qui se libère, on a rarement des créations de poste. On recrute quand quelqu'un part. Le profil est défini selon les nécessités de l'université. C'est le Prof de la chaire de XX (et les collègues) qui décide de la spécialité. Ça se fait en fonction des nécessités de l'enseignement. Quand quelqu'un part on recrute à peu près pareil, c'est rare qu'il y ait des changements. » (Professeur, femme, Histoire-Paris).

Même si elles sont relativement bien encadrées et qu'elles peuvent ainsi contenir certaines pratiques qui seraient trop ostensiblement discriminatoires, les procédures de recrutement universitaires ne garantissent qu'imparfaitement l'égalité de traitement, notamment entre hommes et femmes, alors qu'elle est souvent considérée, dans le sens commun, comme évidente dans la fonction publique.

2. Le fonctionnement collégial comme réducteur des discriminations

Nous avons jusqu'ici mis l'accent sur les biais sexuels qui peuvent se produire lors de recrutements universitaires et souligné leur parallélisme avec ceux que l'on peut observer dans les procédures de recrutement en entreprise. Nous avons aussi remarqué que ces biais prenaient d'abord la forme de discrimination indirecte.

Nous voudrions maintenant adopter une perspective différente et montrer que certaines spécificités des procédures universitaires, et notamment le mode de décision en commissions, permettent une meilleure maîtrise de certains biais, sous certaines conditions que l'on précisera au fur et à mesure. Ce qui est en cause ici, et ce qui différencie recrutements universitaires et recrutements en entreprise, est moins le nombre de personnes impliquées dans le processus de décision que le fait que la décision dans les universités soit prise par un collectif de personnes présentes simultanément et devant trouver un accord commun. Dans les entreprises, les recrutements peuvent également mobiliser un grand nombre d'acteurs, mais la décision finale est le résultat d'une succession de sélections qui ne concernent pas forcément les mêmes acteurs d'une étape à l'autre. Le mode de décision collégiale qui prévaut à l'université comporte ainsi un certain nombre de garde-fous aux pratiques discriminatoires dont nous allons identifier les ressorts. Nous verrons également que ces pratiques sont d'un type particulier et qu'elles renvoient essentiellement à des formes de discrimination directe.

2.1. *Diversité des acteurs et diversité des jugements*

Un premier facteur de réduction des biais sexuels dans les commissions tient à la présence de femmes au sein de celles-ci. À plusieurs reprises les interviewés ont souligné l'influence de leur participation. Elle s'exerce de différentes façons.

Au sein de la commission tout d'abord, leur présence conduit à policer les propos exprimés, soit que les hommes disent qu'ils font attention aux arguments qu'ils avancent parce que leurs collègues féminines sont là, soit surtout que ces dernières ou des hommes de la commission, soient intervenus lorsque des expressions sexistes ou des arguments sexuels ont été utilisés.

« Au début, dans la commission de spécialistes, il y a eu des réflexions sur le physique, sur l'habillement des filles. J'ai mis le holà et ils ne l'ont plus jamais fait. Il y a toujours un risque qu'on soit plus dur avec les filles dans tous les concours. » (maîtres de conférences, femme, Histoire-Paris).

Le nombre de femmes présentes dans la commission, leur personnalité et leur plus ou moins grande sensibilité aux propos sexuels, mais aussi l'ancienneté de leur participation aux commissions, ne sont alors pas sans effet. Même si cela nous oblige à quitter pour quelques lignes le seul cas du recrutement des maîtres de conférences, il est intéressant de mentionner le cas des jurys d'agrégation interne et externe que nous avons étudiés en gestion, car ils offrent une bonne illustration de ces phénomènes : des femmes n'y siègent que depuis très récemment et toujours en très petit nombre (une seule sur les sept membres du jury dans les cas étudiés). Or c'est le seul cas où l'on nous ait parlé de propos ouvertement sexistes tenus récemment¹³.

« On peut [...] dire [à une candidate] qu'il y a des moyens de moduler sa voix, techniquement mais ce n'est pas, à mon avis, à soulever dans un jury d'agrégation. Avec une autre femme dans le jury, je pense qu'il y aurait eu peut-être plus d'hésitations de la part du membre de jury en question, qui s'est fait cueillir trois fois : la voix, le maquillage, la jupe. Il n'aurait pas fait ça. Il se serait fait rappeler à l'ordre vertement. Là, c'est moi qui suis intervenu. » (Membre du jury d'agrégation interne).

¹³ Les exemples de propos ouvertement sexistes cités par les membres de commission de spécialistes faisaient référence à des cas anciens.

La présence de femmes peut, par ailleurs, avoir une influence sur les candidates. Là aussi, cela nous a été mentionné de manière explicite pour les jurys d'agrégation, qui comme nous l'avons vu, sont très majoritairement masculins. L'une des rares femmes membres de jury nous a dit avoir été surprise d'entendre des candidates lui dire que sa présence les avait aidées.

« Et par rapport à ce qu'on disait au début, le fait qu'il y ait une femme, j'ai été très frappée de ça, une grande majorité de femmes sont venues me voir en me disant "je tiens à vous remercier, votre simple présence, pour moi c'était vraiment quelque chose de très important qui m'a beaucoup aidée". J'ai été très surprise de ça. L'idée que la simple présence d'une femme puisse aider des femmes, c'est quelque chose qui ne m'avait pas effleurée. Je crois que c'était important pour les femmes qui souvent ont été très terrorisées, mais les hommes aussi. » (Membre féminin du jury).

Cette influence de la présence des femmes dans des commissions a été démontrée dans d'autres circonstances. Ainsi Gerald Gryski et al. (1986) ont mis en évidence que la présence d'au moins une femme dans un tribunal civil limitait notablement le risque de discrimination sexuée. De la même façon, Alexandra Kalev et al. (2006) montrent que les entreprises qui ont mis en place des *diversity committees* incluant des membres de groupes minoritaires obtenaient de meilleurs résultats en termes de recrutements de ces minorités.

Ces observations sur l'incidence de la composition de la commission sont congruentes avec celles que Christine Musselin (2005, chapitre 4) a faites dans le cas des recrutements universitaires en Allemagne, en France et aux États-Unis. Elle a en effet constaté que les membres des commissions ont une forte propension à recruter de futurs collègues à leur image. Le fait que ces commissions soient souvent monodisciplinaires, constituées de personnes qui se connaissent bien et qui appartiennent en général à la même « chapelle » renforce cette homogénéité des décisions. Il en va tout autrement quand les pairs qui évaluent sont plus divers. Ainsi, les travaux de Michèle Lamont et de ses collègues (Guetzkow et al., 2002 ; Guetzkow et al., 2004 ; Lamont et al., 2006) sur les commissions chargées de sélectionner les projets à financer par différentes agences de recherche américaines montrent que ces commissions, pluridisciplinaires (donc diverses) et constituées de membres qui ne se connaissent pas (ou peu) au préalable, construisent et mobilisent des ponts transdisciplinaires entre les codes épistémologiques en présence, et produisent des résultats plus diversifiés.

L'idée que la composition de la commission exerce une influence sur les résultats auxquels elle aboutit, et donc qu'une plus grande diversité de cette composition entraînera une plus grande diversité des choix, est d'ailleurs à l'origine des réflexions actuellement engagées dans les entreprises autour du thème de la diversité. Celle-ci est de plus en plus considérée comme un atout pour l'entreprise (c'est la notion de *business case* mise en évidence dans la littérature, voir par exemple : Cox, 1994) et justifie de faire évoluer la composition des firmes pour qu'elle ressemble à celle de la société dans laquelle elles s'insèrent. Une des premières actions prônée concerne le développement du recrutement de « minorités » (d'ethnie et de race), mais aussi de femmes et de personnes issues de formations initiales différentes ou disposant d'expériences différentes (Cassell, 1996).

Dans un tout autre registre, les travaux autour des forums hybrides en matière d'action publique relèvent d'un même raisonnement. Ne pas laisser la décision aux seuls membres autorisés (experts officiels, représentants de l'administration, etc.) et construire des espaces de délibération ouverts aux représentants associatifs et à tous les acteurs concernés est présenté par des auteurs tels que Michel Callon et al. (2001), comme un moyen, non seulement de contrebalancer le pouvoir

des acteurs qui avaient tendance à le confisquer en fermant l'accès des instances décisionnelles, mais aussi de faire entrer dans l'enceinte des discussions des considérations, des critères et des formes d'expertise qui n'étaient auparavant ni exprimés, ni représentés et qui pourront alors être incorporés dans les choix.

On voit bien comment une composition plus diversifiée des commissions peut favoriser l'expression et la prise en compte de nouvelles priorités et perspectives et contribuer à transformer les représentations dominantes¹⁴. Il ne s'agit cependant pas d'une panacée. Plusieurs recherches ont montré les limites de ces dispositifs plus ouverts, et la fréquente réapparition de rapports de force favorables aux groupes dominants ou les mieux équipés pour maîtriser le cours des délibérations (voir notamment Simard, 2003), même dans les instances explicitement conçues de manière à prévenir les prises de pouvoir¹⁵. De manière identique, on peut s'attendre à ce que la présence des femmes dans les commissions reste trop minoritaire (en nombre de sièges) ou trop peu reconnue (si elles occupent surtout des postes de rang non professoral) pour renverser les éventuelles collusions ou pour inverser des rapports de force.

Il n'en reste pas moins que les pratiques discriminatoires ont plus de chances d'être dénoncées, que les propos sexistes ou sexuels ont plus de chances d'être bannis, que des critères différents ont plus de chances d'être pris en compte, si la commission n'est pas monolithique, comme nous avons pu le constater dans les commissions de spécialistes.

2.2. *Publicité des débats et des décisions*

Une des raisons pour lesquelles la diversité des membres accroît la diversité des résultats tient à ce que la décision en commission conduit les membres à autocontrôler leurs prises de parole, leurs comportements et leurs préférences afin de tenir compte de ceux des autres membres. La présence d'acteurs dont on sait ou dont on pense qu'ils peuvent avoir un avis contraire, amène à modifier les propos tenus sous leurs regards.

Contrairement aux décisions individuelles (ou en très petit groupe homogène), prises de manière confidentielle, les décisions collectives se font sous le regard des autres et cette publicité affecte le comportement des acteurs¹⁶.

Ainsi, comme l'a écrit Jon Elster (1998) au sujet des assemblées démocratiques et délibératives (deux qualifications qui s'appliquent au fonctionnement des commissions de spécialistes), le fait d'exposer un argument « contraint formellement à être impartial », car un participant ne « peut justifier sa position en disant "on doit faire X car c'est ce que je veux" » ou « P est vrai car je le pense » (Elster, 1998, p. 101). Il est souvent difficile, voire contre-productif de défendre ouvertement ses propres intérêts devant un groupe. Pour James S. Coleman (1990, cité par J. Elster) cela renvoie à la norme sociale qui voudrait qu'on ne peut justifier une position qu'en faisant référence à ses bienfaits pour tous. Mais J. Elster argue qu'il y a aussi intérêt à ne pas montrer

¹⁴ Plus il y a de femmes maîtres de conférences ou professeures, plus on peut escompter une transformation de la figure archétypale des enseignants-chercheurs et une régression de la prédominance des caractéristiques associées traditionnellement aux hommes dans cette figure.

¹⁵ C'est notamment ce que montrent Marie d'Arcimoles et al. (2000) dans leur étude du Comité National des Boues. Celui-ci avait été créé en 1998 avec l'ambition de constituer un espace de délibération équilibré regroupant les différentes parties prenantes concernées par le traitement des boues d'épuration. Non seulement il n'a pas permis la construction d'un compromis stable entre les participants, mais de plus, certains d'entre eux se sont révélés plus actifs et plus engagés que d'autres et ont ainsi pris les rênes des discussions.

¹⁶ Stéphanie Mignot-Gérard arrive à un constat similaire dans son chapitre sur le fonctionnement des instances délibératives (conseil d'administration, conseil scientifique, etc.) dans les universités françaises (Mignot-Gérard, 2006).

son intérêt. La présence des autres et de préférences ou priorités divergentes, conduit chacun, de manière stratégique ou de manière inconsciente, à ne pas dévoiler franchement ce qu'il préfère et à présenter les choses de telle manière qu'elles ne soient pas en contradiction avec des objectifs partagés par l'ensemble du groupe. Ainsi et pour prendre un exemple complètement fictif, un recruteur qui serait opposé au recrutement d'une femme ne se prononcera pas en ces termes mais rappellera plutôt dans ses interventions que le poste requiert une présence sur place à des heures très tardives et une disponibilité sans entrave, sous-entendant que telle candidate ayant de jeunes enfants, ne pourra occuper un tel poste.

Dans les commissions, les prises de parole sont propices à ces exercices de maîtrise de l'expression et à des comportements intégrant la présence des autres et veillant à ne pas choquer ou à ne pas susciter de réactions hostiles. C'est d'ailleurs souvent la fonction principale que se reconnaissent les membres extérieurs¹⁷ au sein des commissions : dans une enquête précédente, Marc Blangy et Christine Musselin avaient constaté que ces membres estimaient toujours que leur rôle n'était pas de faire pencher la décision pour les uns ou pour les autres et qu'ils n'intervenaient donc pas directement sur les choix, mais qu'ils étaient plutôt les garants du bon respect des pratiques déontologiques (Blangy et Musselin, 1996). Bref, le regard extérieur contribue à contenir les conduites déviantes.

« Je crois que cette commission ne fonctionne pas mal parce que les rapporteurs savent qu'il y a souvent quand même d'autres gens qui connaissent déjà le dossier. Donc il y a des regards extérieurs et si le rapporteur nous vend des cacahuètes, il y en a un qui dit "attends, il faudrait préciser. . .". Bon, ou bien il y en a un qui dit "attendez, expliquez nous, je ne suis pas de la discipline [. . .] Je veux des explications précises" et il y a discussion. » (Professeur, femme, Biologie-Paris).

De plus, on constate qu'il est fréquent de veiller dans les commissions à ce que les différentes étapes qui aboutissent au classement des candidats ne puissent pas éveiller de soupçon. Les présidents de commission essaient souvent de mettre en place des dispositifs qui mettent en visibilité ce qui a été fait et comment cela a été fait. Ainsi, par exemple, dans une des commissions de gestion étudiées, l'attribution des dossiers à des rapporteurs par le bureau de la commission s'accompagne d'une identification des candidatures à rejeter sans examen supplémentaire¹⁸ : lors de la réunion de la commission qui suit, le président présente à tous la liste des rapporteurs attribués et la liste des candidats écartés dès le départ. Comme le souligne ce professeur, membre extérieur de cette commission, cela permet de rendre visible ce qui a été fait : si des membres estiment inappropriées l'attribution des rapporteurs ou l'exclusion de tels ou tels dossiers, ils peuvent se manifester. Réciproquement, l'existence de cette possibilité de contestation affecte les pratiques du bureau : sachant que ses décisions seront exposées, il veillera en amont à ne pas procéder de manière suspecte afin de ne pas susciter de controverses et conserver ainsi sa légitimité.

« Je n'ai pas vu d'anomalie, de distorsions, de gens éliminés d'office sans raison. En plus ce travail préparatoire est présenté en commission et soumis à son regard. Il est toujours possible de dire : vous avez éliminé X, mais il me semble. . . C'est parfaitement public. » (Professeur, homme, membre extérieur à Gestion-Paris).

¹⁷ Les commissions de spécialistes comportent des représentants des départements concernés mais aussi des membres extérieurs, venant soit d'une autre université, soit d'organismes nationaux de recherche, etc.

¹⁸ En général par inadéquation entre le profil du candidat et le profil du poste, ou bien par faiblesse du dossier en termes de publications ou d'enseignement.

Enfin, parallèlement à ces formes de publicité interne à la commission qui contribuent à limiter des pratiques discriminatoires plus ou moins ouvertes, le travail en commission est soumis aussi à la publicité extérieure de ses résultats. D'une part, le classement final est publié et donc connu de l'ensemble des collègues du département qui ne manqueront pas de porter un jugement sur le travail des membres de la commission. D'autre part, et compte tenu de la taille relativement restreinte des communautés disciplinaires en France (un peu plus de 3000 universitaires en biologie, autour de 1500 en gestion et un peu moins de 2000 en histoire), les décisions « curieuses » ou « suspectes »¹⁹, surtout si elles se répètent, peuvent facilement porter atteinte à la réputation du département concerné.

Cette mise en visibilité des décisions, inhérente à la prise de décision collective en commission, constitue donc une limitation possible aux biais sexués en les rendant plus difficiles à réaliser ouvertement. Dans un article sur la situation des femmes universitaires britanniques après la mise en place de différentes mesures visant à favoriser leur recrutement et leur promotion, Nick Forster souligne lui aussi l'importance de la « publicité » et cite les conclusions de l'Association des universitaires anglais : « *The combination of secrecy, subjectivity and amateurism, which surrounds too many promotion procedures, is antithetical to the objectives of equal opportunities* » (AUT, 1992, p. 13 ; Forster, 2001).

Comme la diversité de la composition des commissions, la publicité des débats et des résultats connaît des limites. D'une part, elle ne peut contrer toutes les pratiques déviantes ou discriminantes car des arrangements préalables ou des alliances discrètes peuvent échapper à la vigilance des membres. D'autre part, chaque commission peut avoir une sensibilité plus ou moins aiguë, plus ou moins ouverte à telle déviance (discrimination) qu'à telle autre. Par ailleurs, comme pour la composition des commissions, des rapports de force défavorables ou des collusions majoritaires peuvent conduire les décideurs à être indifférents aux contestations ou aux effets de réputation négatifs. Enfin, les épreuves de mise en visibilité sont plus ou moins fréquentes²⁰ et plus ou moins obligées : elles dépendent souvent du bon vouloir du président de la commission et/ou de l'intérêt des membres pour ces questions. Sans donc offrir une garantie parfaite, la publicité des débats et des résultats permet toutefois une certaine maîtrise des biais sexués.

2.3. *La formalisation des critères au service de la décision collective*

Le troisième élément susceptible de limiter les risques de discrimination tient à la formalisation des critères utilisés dans la décision. Une des difficultés inhérentes aux décisions collectives concerne en effet le niveau d'information entre les acteurs alors que le travail est réparti entre un petit nombre de personnes. En particulier, le premier niveau de cette décision, à savoir le choix des candidats à auditionner, repose essentiellement sur les rapports relatifs

¹⁹ Curieuses ou suspectes pour les universitaires : ainsi, le fait de préférer un « local », pratique souvent critiquée notamment à l'extérieur des universités, ne sera pas considéré comme critiquable par nombre d'universitaires.

²⁰ Dans certains départements américains, les comités de recrutement présentent leurs décisions successives (liste des candidats vus en entretien lors du colloque annuel de la discipline, liste de ceux qu'ils retiennent finalement pour audition, avis sur les candidats après les auditions, etc.) au conseil de département. Dans certains cas même, ils ne classent pas les candidats « auditionnés » (c'est-à-dire reçus chacun deux jours sur le campus) mais communiquent seulement leurs avis sur ces derniers : il revient au conseil de département d'établir le classement. Le travail du comité est donc placé régulièrement sous le regard extérieur, mais il faut dire aussi que la taille de ces comités, constitués de manière ad hoc pour chaque recrutement, est plus restreinte que celle des commissions françaises, entre cinq à sept membres seulement.

aux dossiers des candidats. Seuls les rapporteurs, c'est-à-dire deux personnes, disposent d'une information complète et pertinente car ils sont souvent les seuls à avoir pris connaissance des dossiers.

Pour faciliter l'acquisition et le partage de ces informations, plusieurs commissions, surtout en biologie et en gestion, ont mis au point des tableaux de dépouillement des dossiers qui permettent de mettre à plat les informations disponibles sur chaque candidat et de les partager avec l'ensemble des membres. Les deux commissions de biologie étudiées fonctionnent ainsi avec des fiches « standardisées », identiques pour tous les candidats et tous les postes, sur lesquelles figurent des éléments jugés essentiels et très normés dans cette discipline : parcours avant la thèse, sujet et lieu de la thèse, articles originaux issus de la thèse (avec le rang d'auteur par rapport au nombre d'auteurs), existence d'un postdoc (mobilité géographique ou thématique), articles originaux issus du postdoc, enseignement. En gestion aussi, la restitution des informations contenues dans les dossiers des candidats s'effectue de façon formalisée :

« On a une grille. C'est la même pour toutes les universités en gestion. Il y a une partie "état civil" avec le nom, l'âge, l'adresse. . . C'est important l'adresse car on peut avoir ensuite de grosses déconvenues dans l'investissement des recrutés. [. . .] Après il y a une partie "formation" : diplômes obtenus, cursus. . . Cela reproduit les formulaires du CNU. [. . .] Puis on classe la thèse : titre, année, directeur, jury et les mentions. Puis les publications et là on distingue celles dans des revues avec comité de lecture. On regarde les communications à des congrès et si elles ont ou non été publiées. Et puis il y a une partie "pédagogie" : quels enseignements ? Puis on indique si les personnes se sont impliquées dans les charges administratives. » (Maître de conférences, femme, Gestion-Paris).

Du point de vue de l'équité entre les candidats, et plus précisément en termes de discrimination, ces pratiques ont aussi une incidence²¹. Elles permettent tout d'abord d'éviter de formuler un jugement global sur le candidat, du type : « c'est un bon candidat » ou au contraire « c'est un mauvais ». Cette forme de jugement global est en effet connue et dénoncée par certains auteurs pour son caractère souvent arbitraire (voir *Enriquez, 1976*, par exemple). Quand des grilles de dépouillement existent, les rapporteurs justifient leur proposition de retenir ou non le candidat pour l'audition, en donnant à voir (au sens premier du terme) les éléments sur lesquels ils s'appuient et en ouvrant la porte aux contestations si leurs arguments ne sont pas en accord avec les données recensées. Une grille favorise en outre le partage des informations entre l'ensemble des membres de la commission : les rapporteurs ne sont plus les seuls à « connaître » tel ou tel candidat. Il devient ainsi plus difficile de dissimuler ou de surinterpréter certaines informations. Par exemple, une affirmation telle que : « ce candidat n'a pas assez publié » pourra être contrôlée en comptant le nombre exact et en vérifiant le support des publications concernées. Enfin, la mesure des critères²²

²¹ Différents travaux ont déjà souligné le rôle que pouvait avoir la formalisation des procédures d'évaluation, de promotion ou de recrutement dans la lutte contre les discriminations. On peut notamment se reporter à l'article de *Frank Dobbin et al. (1993)* et notamment pages 405 et 406. On retrouve des conclusions identiques dans l'article de *Barbara Reskin et Debra B. McBrier (2000)* dont les auteures montrent que les méthodes de recrutement ont une influence sur la division sexuée du travail et que les procédures et les règles écrites, pour les recrutements comme pour les licenciements, les descriptions de postes écrites, les évaluations écrites réduisent les risques de subjectivité et les biais.

²² Ces pratiques témoignent de l'importation de la logique des indicateurs dans le domaine des activités non marchandes, souvent sous l'impulsion de la diffusion de thèses économiques dans ces secteurs, comme l'a montré *Daniel Benamouzig* pour la santé (*Benamouzig, 2005*). On observe ainsi une tendance à l'explicitation et à la formalisation des critères utilisés dans la recherche, au CNRS ou au CNU, par exemple, et un recours croissant à des données chiffrées dans une perspective de mesure « objective » de la productivité scientifique.

pris en compte facilite la comparaison entre les candidats et permet de débusquer d'éventuelles impressions fausses. Chaque dossier est alors passé au même filtre, limitant ainsi les risques d'arbitraire ou les jugements hâtifs.

Ces pratiques sont plus ou moins développées selon les disciplines, apparaissant plus fréquemment en biologie et en gestion qu'en histoire. Cela apporte un élément explicatif supplémentaire au fait que, plus nombreuses que les hommes à se présenter à la qualification, les femmes sont moins nombreuses qu'eux à être qualifiées ou recrutées (Annexe 1, [Tableau 2](#)). L'absence d'objectivation des indicateurs accroît les possibilités de discrimination directes ou indirectes.

Si des pratiques de mise à plat des informations, et éventuellement de recours à des indicateurs, s'avèrent porteuses de davantage d'équité dans le fonctionnement des commissions de spécialistes, certaines conditions sont cependant nécessaires à leur mise en place et à leur efficacité. La mise en chiffres des critères retenus ne résout pas en soi le problème, évoqué dans la toute première partie de cet article, de leur apparente neutralité. Si l'on se contente de compter les articles publiés en anglais, les risques de discrimination indirecte resurgissent. Pour qu'elle soit efficace, la formalisation nécessite par conséquent une réflexion sur le choix de critères non discriminants. En outre, le choix d'indicateurs pour quantifier certains critères — comme le nombre de publications par exemple —, n'est pas toujours exempt de biais : les mesures scientométriques peuvent conduire à privilégier la quantité au détriment de la qualité.

La formalisation, si elle constitue une amélioration du processus dans le sens d'une meilleure prise en compte de l'équité, n'est également pas sans risque si elle devient excessive. Dans ce cas en effet, « le mieux est l'ennemi du bien » : à vouloir tout formaliser, on risque de produire des systèmes tellement lourds et difficiles à utiliser qu'ils seront encore plus volontiers contournés par les acteurs. De tels risques sont fréquents en matière d'évaluation. Ainsi, les référentiels de compétences, devenus aujourd'hui des instruments très fréquemment utilisés dans les entreprises, donnent-ils lieu au même type de difficultés. Pour limiter les effets liés à l'indexicalité du langage, la tentation est grande de fournir le maximum de précision sur le sens de telle ou telle notion. Mais simultanément, cela conduit à décrire les compétences requises par chaque emploi avec une telle précision que les référentiels deviennent en fait trop longs et trop détaillés pour être utilisés facilement dans les situations d'évaluation ([Oiry et Sulzer, 2002](#)).

De plus, la formalisation suppose un minimum d'accord entre les recruteurs sur les critères à prendre en compte dans les tableaux de dépouillement des dossiers : ne faut-il comptabiliser que les articles, ou bien aussi les livres ? Que faire des manuels ou des ouvrages de vulgarisation ? Quelles activités administratives reconnaître ? Autant de points sur lesquels tous les universitaires n'ont pas toujours des avis convergents et surtout qui peuvent être renégociés d'un recrutement à l'autre selon les besoins du moment.

Enfin, l'existence d'un nombre relativement important de critères ne garantit pas toujours qu'ils soient réellement utilisés. Ainsi, une étude ([Zedeck et Cascio, 1984](#)) a cherché à mesurer les critères que les interviewers utilisent pour fonder leur évaluation d'un candidat au cours d'un entretien de recrutement. Leurs résultats ont mis en évidence que les évaluateurs (dix dans cette étude), même lorsqu'ils disposent d'un nombre important de critères (19 dans ce cas), n'en sollicitent qu'une petite partie (de trois à cinq pour 70 % des recruteurs). En outre, le choix de ce faible nombre de critères ne dépend pas du profil du poste à pourvoir, ni même des caractéristiques de chaque candidat, mais d'une préférence personnelle de l'interviewer. Les évaluateurs ont une propension à se focaliser sur certains critères qu'ils jugent pertinents, quelles que soient les caractéristiques spécifiques de chaque situation.

Ces nuances montrent que la formalisation des critères peut contenir d'éventuelles pratiques discriminatoires, et qu'elle sert alors de support à la décision collective.

3. Conclusion

Contrairement aux études sur les discriminations qui identifient les moments où elles se produisent, mais entrent rarement dans les mécanismes de leur fabrication, nous avons cherché, à partir de l'exemple des recrutements universitaires, à analyser le potentiel discriminatoire des différentes étapes du processus. L'étude des commissions de spécialistes se prête particulièrement bien à ce type de réflexion : nous avons, en effet, observé que les statistiques nationales sur le recrutement des maîtres de conférences, comme les entretiens menés dans six commissions couvrant trois disciplines, révèlent une quasi-parité dans les recrutements effectués. Les décisions de recrutement dans les universités ne sont donc pas productrices en elles-mêmes de discriminations sexuées.

Ce constat a tout d'abord une incidence pour la compréhension et l'étude des mécanismes qui différencient les carrières des hommes et des femmes dans les établissements universitaires français. En effet, nous avons abouti à une conclusion identique sur le fonctionnement des commissions pour les recrutements des professeurs (Carrère et al., 2006). Cela n'est en soi pas étonnant puisqu'il s'agit presque toujours des mêmes procédures mises en œuvre par les mêmes acteurs, au moins pour une partie d'entre eux (les professeurs)²³. Autrement dit, les discriminations sexuées observées dans les statistiques de l'enseignement supérieur ne sont que marginalement attribuables aux commissions de spécialistes. Un tel résultat appelle par conséquent à orienter différemment les travaux sur les carrières des hommes et des femmes à l'université. En effet, le faible pourcentage de femmes accédant au professorat doit être éclairé par d'autres mécanismes que les biais sexués intervenant lors des recrutements. La période qui se situe entre le premier poste et l'âge moyen d'accès au professorat pour une discipline donnée paraît ainsi bien plus déterminante des chances de progression dans la carrière. Le lieu où elle se déroule, les choix (contraints ou non) d'activités qu'opère le jeune maître de conférences, ses préférences personnelles, ses obligations familiales et la manière dont il les remplit, etc. ont une incidence forte sur ses chances d'accès à un poste de professeur. Ces éléments influencent également sa volonté d'obtenir ce statut et la possibilité de remplir les conditions nécessaires. Or les femmes moins que les hommes sont en position de ou souhaitent se présenter au professorat. C'est, par conséquent, en travaillant sur la construction des trajectoires individuelles des hommes et des femmes pendant cette première phase de la carrière que l'on pourrait mieux comprendre les écarts observés entre les deux sexes lors du passage au professorat.

Mais nos résultats vont au-delà des seules carrières universitaires. L'étude des commissions a en effet permis de distinguer les éléments les plus susceptibles de produire des biais sexués et d'isoler en revanche les facteurs permettant, sous certaines conditions, de réduire ces biais. Ainsi, dans la première partie de cet article, nous avons montré que le choix des critères retenus, les représentations dominantes qui affleurent lors de jugements en interaction et les jeux possibles autour des règles sont perméables à des risques potentiels de discrimination indirecte. Ceux-ci ont notamment pour caractéristique de s'exercer à l'insu des recruteurs : les critères retenus semblent équitables, les représentations attachées à l'exercice du métier sont intériorisées, les effets liés aux règles ne sont pas immédiatement visibles. Autrement dit, les a priori de la sélection (Marchal et Rieucan, 2004), renvoyant aux normes partagées dans la communauté des enseignants-chercheurs, sont moins neutres qu'il n'y paraît.

²³ L'enquête réalisée auprès de membres d'un jury de l'agrégation interne et d'un jury de l'agrégation externe en gestion, allait dans le même sens.

Dans la seconde partie en revanche, nous avons identifié des mécanismes (diversité de la composition des commissions, publicité des débats et formalisation de la restitution des informations) rendant possible un certain contrôle des biais sexués, mais ces derniers ne sont pas du même ordre que ceux traités dans la partie précédente. Ils renvoient en effet à des discriminations que l'on peut qualifier de directes ou ouvertes. Par conséquent, nous avons montré que, lors des recrutements universitaires, les risques de discrimination indirecte persistent et sont peu contrôlés alors que les discriminations directes sont, sous certaines conditions et partiellement, maîtrisées.

Les possibilités de contrôle des discriminations indirectes et des discriminations directes sont par conséquent différentes et surtout elles ne passent pas par les mêmes voies. Les premières nécessitent un travail réflexif et un effort de dévoilement pour mettre à jour le caractère implicitement discriminatoire de critères apparemment objectifs ou pour saisir les représentations dominantes attachées aux attentes plus ou moins conscientes des rôles respectifs et des comportements des hommes et des femmes. Elles supposent dans une large mesure de mettre en cause et de modifier les principes d'équité qui prévalaient jusqu'alors. Cela suppose de provoquer des transformations dans les comportements et les attitudes, ce qui est non seulement souvent difficile mais repose aussi sur des méthodes (formation, feedbacks, . . .) qui selon A. Kalev et al. (2006) ont une efficacité plus faible en matière de promotion de la diversité. Les discriminations directes en revanche peuvent être réduites par l'équipement des décisions en instruments (grille de dépouillement des dossiers, explicitation des critères, etc.), ou en dispositifs (publicisation de la procédure, diversification de la composition de la commission, etc.). D'après A. Kalev et al. (2006) l'efficacité de ces actions sur les structures est en revanche plus élevée.

Toutefois, la maîtrise des discriminations directes n'est pas sans lien avec le type de recrutement effectué et encore plus précisément avec la nature des compétences recherchées ou valorisées. En s'appuyant sur la typologie qu'ont proposée F. Eymard-Duvernay et E. Marchal (1997), on peut ainsi différencier deux grandes modalités de définition des compétences recherchées lors d'un recrutement : celles-ci sont, soit planifiées à l'avance (on précise les compétences requises par l'exercice d'un emploi donné), soit négociées et précisées au fur et à mesure du déroulement du processus lui-même. On peut donc faire l'hypothèse que les formes du « marché » et de « l'institution », correspondant à la première modalité selon les deux auteurs, sont plus faciles à protéger des risques de discrimination directe, tandis que les formes du « réseau » et de « l'interaction », relatives à la seconde modalité, y sont nettement plus exposées. En effet plus on recherche des compétences planifiées, plus on peut mettre en œuvre des équipements permettant de lutter contre la discrimination directe. Au contraire, lorsque les compétences se précisent progressivement au cours des différentes phases de négociation, il est moins aisé de contrôler les risques de discrimination. Cependant, tout recrutement, universitaire ou non, recourt simultanément, selon des pondérations différentes, à ces deux grandes catégories de détermination des compétences. Lutter contre les discriminations directes passerait donc aussi par l'attribution d'un poids relatif plus fort aux compétences planifiées qu'aux compétences négociées.

Enfin, il convient de relativiser autant les critiques que les louanges excessives adressées au fonctionnement collégial. Comme nous l'avons vu, il ne suffit pas de prendre des décisions en commissions pour éviter toute discrimination : d'une part, les discriminations indirectes persistent et d'autre part, les dispositifs censés réduire les discriminations directes ne fonctionnent efficacement que sous certaines conditions. Néanmoins, les prises de décision collectives présentent des particularités objectives qui leur permettent d'éviter, ou du moins de réduire, les biais discriminatoires plus sûrement que ne le feraient des décisions séquentielles prises par des acteurs agissant individuellement. En favorisant le renforcement de ces particularités, et notamment en veillant à la diversité de la composition de la commission, en accentuant les moments de mise en visibilité

de son travail et en encourageant une plus forte formalisation du traitement des informations, une partie des biais (sexués ou autres) susceptibles d'affecter les décisions de recrutement pourrait être plus activement jugulée. Ces propositions rejoignent les conclusions de Joan Acker (2006) qui insiste sur la résistance des régimes d'inégalités dans toutes les organisations malgré de nombreuses tentatives pour les affaiblir (lois, commissions, dispositifs de toute nature). Mais elle fait aussi remarquer que les choses commencent à changer dès lors que la visibilité des inégalités augmente et que leur légitimité diminue.

Annexe 1

Données chiffrées sur les recrutements et qualification dans trois disciplines (données constituées à partir des informations disponibles sur http://www.education.gouv.fr/personnel/enseignant_superieur/enseignant_chercheur/statistiques.htm

(Voir Tableaux 1–3).

Tableau 1

Répartition sexuée des enseignants-chercheurs universitaires recrutés entre 2003 et 2006 dans trois disciplines

Maîtres de conférences	Biologie (64 à 69) ^a			Gestion (06) ^a			Histoire (21 et 22) ^a		
	Hommes	Femmes	% femmes sur total	Hommes	Femmes	% femmes sur total	Hommes	Femmes	% femmes sur total
2003	81	89	52	41	35	46	33	27	45
2004	92	106	54	39	39	50	37	33	47
2005	98	80	45	31	37	54,4	51	30	37
2006 (1e session)	72	95	57	44	50	53	46	34	42,5

^a Les numéros indiqués correspondent aux différentes sections du CNU dans les disciplines étudiées.

Tableau 2

Répartition sexuée des candidats à la qualification, des qualifiés et des recrutés en 2006 et évolution du rapport femmes/hommes dans trois disciplines

Qualifications 2006 des maîtres de conférences	Biologie (64 à 69) ^a			Gestion (06) ^a			Histoire (21 et 22) ^a		
	Hommes	Femmes	Rapport femmes/hommes	Hommes	Femmes	Rapport femmes/hommes	Hommes	Femmes	Rapport femmes/hommes
Candidat(e)s examiné(e)s	1260	1953	1,55	134	139	1,04	292	304	1,04
Qualifié(e)s	708	1064	1,50	55	63	1,15	187	167	0,89
Recruté(e)s	72	95	1,32	44	50	1,14	46	34	0,74

^a Les numéros indiqués correspondent aux différentes sections du CNU dans les disciplines étudiées.

Tableau 3

Taux de réussite par sexe à la qualification et au recrutement en 2006 dans trois disciplines

Qualifications 2006 des maîtres de conférences	Biologie (64 à 69) ^a		Gestion (06) ^a		Histoire (21 et 22) ^a	
	Hommes (%)	Femmes (%)	Hommes (%)	Femmes (%)	Hommes (%)	Femmes (%)
Qualifié(e)s/examiné(e)s	56	54	41	45	64	55
Recruté(e)s/examiné(e)s	6	5	33	36	16	11
Recruté(e)s/qualifié(e)	10	9	80	79	25	20

^a Les numéros indiqués correspondent aux différentes sections du CNU dans les disciplines étudiées.

Annexe 2

(Voir Tableau 4).

Tableau 4

Présence des femmes par corps dans trois disciplines en 2002

	Biologie (64 à 69) ^a	Gestion (06) ^a	Histoire (21 et 22) ^a
% de femmes parmi les maîtres de conférence	50	42	45
% de femmes parmi les professeurs	17	15	26
% de femmes dans la discipline	41	36	38

^a Les numéros indiqués correspondent aux différentes sections du CNU dans les disciplines étudiées.

Annexe 3

Éléments du guide d'entretien

Les thèmes principaux abordés au cours des entretiens concernaient :

- les différentes phases du processus de recrutement, systématiquement abordées selon l'ordre prévu dans les textes : leur caractère formel (il s'agissait de vérifier quelle connaissance en ont, voire quelle interprétation en font, les membres des commissions) et leur fonctionnement effectif (description des étapes en prenant comme exemple un des derniers recrutements réalisés) ;
- les interactions existant entre les différents membres des commissions (membres élus ou extérieurs, maîtres de conférences ou professeurs, hommes ou femmes) ;
- les spécificités liées au genre : attitudes vis-à-vis des candidates (questions posées, critères utilisés).

Références

- Acker, J., 2006. Inequality Regimes. Gender, Class, and Race in Organizations. *Gender and Society* 20 (4), 441–464.
- Adler, N., Izraeli, D. (Eds.), 1994. *Competitive Frontiers, Women Managers in a Global Economy*. Blackwell, Cambridge, Mass.
- Arcimoles, M. d', Borraz, O., Salomon, D., 2000. Un risque socialement inacceptable ? La crispation autour de l'utilisation en agriculture des boues de stations d'épuration urbaines. Rapport final pour le programme Risques Collectifs et Situations de crise du CNRS, Paris.
- Association of University Teachers (AUT), 1992. *Sex Discrimination in Universities*. Association of University Teachers, London.
- Aubret, J., Gilbert, P., Pigeyre, F., 1991. *Savoir et pouvoir. Les compétences en questions*. PUF, Paris.
- Beaufays, S., Kraiss, B., 2005. Femmes dans les carrières scientifiques en Allemagne. *Travail, Genre et Sociétés* 14, 49–68.
- Benamouzig, D., 2005. La santé au miroir de l'économie. In: *Une histoire de l'économie de la santé en France*. PUF, Paris.
- Blangy, M., Musselin, C., 1996. Étude de cinq commissions de spécialistes en histoire. Rapport d'enquête. CSO, Paris.
- Callon, M., Lascoumes, P., Barthe, Y., 2001. *Agir dans un monde incertain : essai sur la démocratie technique*. Seuil, Paris.
- Calvès, G., 2004. *La discrimination positive*. PUF, Paris.
- Carrère, M., Louvel, S., Mangematin, V., Musselin, C., Pigeyre, F., Sabatier, M., Vallette, A., 2006. *Les carrières des chercheurs de l'INRA. Analyses et interprétations. Rapport de recherche*, Paris et Grenoble.
- Cassell, C., 1996. A Fatal Attraction ? Strategic HRM and the Business Case for Women's Progression at Work. *Personnel Review* 5 (25), 51–66.
- Coleman, J.S., 1990. *Foundations of social theory*. Belknap Press of Harvard University Press, Cambridge, Mass.

- Cox, T., 1994. Cultural Diversity in Organizations. In: Theory, Research and Practice. Berret-Koehler, San Francisco.
- Crance, M., 2003. La place des femmes au CNRS aujourd'hui : quelques chiffres. Rapport UNIPS/DEP du CNRS.
- Crozier, M., Friedberg, E., 1977. L'acteur et le système. Seuil, Paris.
- Dobbin, F., Sutton, J.R., Meyer, J.W., Scott, R., 1993. Equal Opportunity Law and the Construction of Internal Labor Markets. *American Journal of Sociology* 99 (2), 396–427.
- Elster, J., 1998. Deliberation and Constitution Making. In: Elster, J. (Ed.), *Deliberative Democracy*. Cambridge University Press, Cambridge.
- Enriquez, E., 1976. Évaluation des hommes et structures d'organisation des entreprises. *Connexions* 79, 79–101.
- Eymard-Duvernay, F., Marchal, E., 1997. Façons de recruter. Le jugement des compétences sur le marché du travail. CEE –Éditions Metalié.
- Forster, N., 2001. A Case Study of Women Academics' Views on Equal Opportunities, Career Prospects and Work-Family Conflicts in a UK University. *Career Development International* 6 (1), 28–38.
- Gerbod, P., 1965. La condition universitaire en France au XIX^e siècle. PUF, Paris.
- Goldin, C., Rouse, C., 2000. Orchestrating Impartiality: The Effect of "Blind" Auditions on Female Musicians. *American Economic Review* 90 (4), 715–741.
- Greenwald, A.G., Banaji, M.R., 1995. Implicit Social Cognition: Attitudes, Self-Esteem, and Stereotypes. *Psychological Review* 102 (1), 4–27.
- Gryski, G., Main, E.C., Dixon, W.J., 1986. Models of State High Court Decision Making in Sex Discrimination Cases. *Journal of Politics* 48 (1), 143–155.
- Guetzkow, J., Lamont, M., Fournier, M., Mallard, G., Bernier, R., 2002. Evaluating Creative Minds: The Assessment of Originality in Peer Review. Contribution présentée au symposium « Creativity ». Association internationale de sociologie, Brisbane.
- Guetzkow, J., Lamont, M., Mallard, G., 2004. What is Originality in the Social Sciences and the Humanities. *American Sociological Review* 69 (2), 190–212.
- Kalev, A., Dobbin, F., Kelly, E., 2006. Best Practices or Best Guesses? Assessing the Efficacy of Corporate Affirmative Action and Diversity Policies. *American Sociological Review* 71, 589–617.
- Kanter, R.M., 1977. *Men and Women in the Corporation*. Basic Books. Harper Collins, New York.
- Lamont, M., Mallard, G., Guetzkow, J., 2006. Beyond Blind Faith: Overcoming the Obstacles to Interdisciplinary Evaluation. *Research Evaluation* 15 (1), 43–57.
- Lascoumes, P., 1990. Normes juridiques et mise en œuvre des politiques publiques. *L'année sociologique* 40, 43–71.
- Laufer, J., Pigeyre, F., 2000. La mobilité comme enjeu sexué dans les entreprises. MAGE, Document de travail, Et pourtant elles bougent, IRESO-CNRS.
- Liff, S., Ward, K., 2001. Distorted Views Through the Glass Ceiling: the Construction of Women's Understandings of Promotion and Senior Management Positions. *Gender, Work and Organization* 8 (1), 19–36.
- Marchal, E., Rieucou, G., 2004. Les à priori de la sélection professionnelle : une approche comparative. Document de travail du CEE, n° 25, Noisy le Grand.
- Marry, C., (Éd.), 2005. Enquête sur les promotions CR-DR dans une section des sciences de la vie du CNRS. Rapport de recherche pour la Direction générale du CNRS et la Mission pour la place des femmes au CNRS.
- Mignot-Gérard, S., 2006. Échanger et argumenter. Les dimensions politiques du gouvernement des universités françaises. Thèse de sociologie de l'Institut d'Études Politiques de Paris.
- Musselin, C., 2005. *Le marché des universitaires. France Allemagne, États-Unis*. Presses de Sciences Po, Paris.
- Neumark, D., Bank, R.J., Van Nort, K.D., 1996. Sex Discrimination in Restaurant Hiring: An Audit Study. *The Quarterly Journal of Economics* 111 (3), 915–941.
- Oiry, E., Sulzer, E., 2002. Les référentiels de compétences, enjeux et formes. In: Brochier, D. (Ed.), *La gestion des compétences. Acteurs et pratiques*. Economica, Paris, pp. 29–47.
- Reskin, B.F., McBrier, D.B., 2000. Why not Ascription? Organizations' Employment of Male and Female Managers. *American Sociological Review* 65 (2), 210–233.
- Reynaud, J.-D., 1988. Les régulations dans les organisations : Régulation de contrôle et régulation autonome. *Revue française de sociologie* 29 (1), 5–18.
- Ross, L., 1977. The Intuitive Psychologist and his Shortcomings: Distortions in the Attribution Process. In: Berkowitz, L. (Ed.), *Advances in Experimental Social Psychology*, 10. Academic Press, New York.
- Schutter, O. de, 2001. Discriminations et marché du travail. Liberté et égalité dans les rapports d'emploi. PIE-Peter Lang, Bruxelles.
- Simard, L., 2003. *Conflicts d'environnement et concertation : le cas du Québec et de la France autour des lignes THT*. Thèse de sociologie de l'Institut d'Études Politiques de Paris.
- Zedeck, S., Cascio, W., 1984. Psychological Issues in Personnel Decisions. *Annual Review of Psychology* 35, 461–518.