

Université de Lausanne : de quoi est fait le « plafond de verre » ?

F. Fassa, S. Kradolfer, S. Paroz
Projet « REUNIL », Faculté des SSP, Université de Lausanne

1. LE PROJET REUNIL

Une recherche intitulée « Relève académique : un doctorat pour quoi ? Entre institution et parcours » (projet REUNIL) est en cours à l'Université de Lausanne – UNIL (Fassa et al. 2005)¹. Différents volets qualitatifs et quantitatifs vont tenter de comprendre, à travers l'examen de l'articulation entre institution et parcours individuels, les processus de sélection de la relève universitaire. La sous-représentation durable des femmes dans les postes professoraux, qui s'exprime on ne peut plus explicitement à travers les statistiques (fig.1), est au cœur de cette recherche et chacun des volets de l'étude permettra d'amener de nouveaux éléments de réponse à ce phénomène désormais connu sous la métaphore du « plafond de verre ».

Dans le cadre de la première phase de recherche, une série d'entretiens semi-directifs s'articulant autour des conditions de la relève et des politiques visant à promouvoir l'égalité d'accès aux postes professoraux ont été effectués avec des membres des sept décanats de l'UNIL. Au total, 12 professeur-e-s et 2 personnes appartenant au personnel administratif et technique ont été rencontré-e-s au printemps 2006 ; il s'agissait de 7 hommes et de 7 femmes. Quatre entretiens ont été enregistrés et filmés, un entretien a été uniquement enregistré ; tous ont ensuite été intégralement retranscrits. Des notes ont été prises simultanément par plusieurs chercheuses pour les deux entretiens qui n'ont pu être réalisés dans ces conditions. Les réflexions suivantes sont principalement issues de l'analyse du matériel ainsi recueilli.

2. VERRE FEUILLETE OU VERRE DURCI ?

La métaphore du « plafond de verre² » qui est utilisée pour décrire « [...] l'ensemble des obstacles visibles et invisibles qui séparent les femmes du sommet des hiérarchies professionnelles et organisationnelles » (Laufer 2005 : 31) souffre de nombreux défauts, comme le montrent Sanchez-Mazas et Casini. Les plus notables tiennent à sa rigidité et à « [...] l'idée qu'il y aurait une sorte de barrage à un stade donné du développement d'une carrière féminine [qui] peut laisser entendre que jusque-là les trajectoires des hommes et des femmes seraient symétriques » (2005 : 143). Ce point de vue est fort intéressant car il permet d'aborder la question en interrogeant la naturalité et l'évidence de ce fameux « plafond ». Selon ces autrices, cette image traduit et naturalise notamment une partition du monde entre

¹ Cette recherche, qui a été élaborée dans le cadre d'un groupe de travail du LIEGE, a débuté en avril 2006 et se terminera au printemps 2008. Elle bénéficie du soutien financier de la Direction, du Bureau de l'égalité des chances et de la Faculté des sciences sociales et politiques de l'UNIL.

² Traduction de *glass ceiling*, expression utilisée pour la première fois en 1986 par Carol Hymowitz and Timothy Schellhardt dans un article du *Wall Street Journal*.

les sphères publique et privée et construit, avec la complicité – inconsciente – de celles-là même qui sont arrêtées par cette barrière invisible, une limite bien tangible. Pour les femmes, « la propension à monter dans la hiérarchie serait [...] plutôt fonction de la compatibilité entre les normes perçues dans l'environnement de travail et les modèles de comportement valorisés par la société » (2005 : 167) qui les renvoient à leur rôle au sein de la sphère familiale où elles puisent des éléments susceptibles de les valoriser.

Cette analyse considère le plafond de verre comme un construit social qui peut prendre des formes différentes selon les contextes et les postes et c'est dans cette perspective que nous avons relu les entretiens que nous avons effectués avec les décanats des sept facultés de l'UNIL. Malgré les critiques que nous pouvons lui adresser, nous avons conservé la métaphore du plafond de verre car cette figure, comme celle du schéma des ciseaux (fig.1), a pour effet de rendre manifeste l'inégalité qui organise encore l'accès aux postes professoraux à l'UNIL et participe de ce fait à la combattre, car elle permet de figurer les différences et ceci aux diverses étapes de la carrière. Aussi, avons-nous choisi de filer la métaphore et de nous interroger sur les différentes « qualités » du verre, de façon à comprendre comment ce fameux plafond se dessine pratiquement et dans des contextes disciplinaires différents. Pour cela, nous analyserons les propos de nos interlocuteurs en les ramenant à deux qualités de verre : « feuilleté » ou « durci ».

Le verre feuilleté « constitué de minces lamelles de verre superposées » (Le Petit Robert, 2004 : 1060) « consiste en une feuille de matière plastique transparente emprisonnée entre deux glaces de verre mince. Le choc n'empêche pas le bris de la glace mais aucun n'éclat n'est projeté³ ». Il s'agit d'un verre de sécurité qui ne peut blesser, même si la pression est forte et qu'il est fêlé. Il peut bouger, se tordre, voire se bomber. Dans le cadre de l'analyse que nous faisons des modèles qui organisent le propos de nos interlocuteurs, la métaphore du plafond de verre feuilleté renvoie à une perception, voire une conception, qui conserve les modèles normatifs de genre. Les remises en cause, liées aux inégalités dans l'accès aux postes professoraux, ne seraient alors qu'autant de chocs fêlant un plafond qui, fait d'éclats maintenus en place, subsiste toutefois et reste intact dans sa fonction.

Le verre durci n'est, quant à lui, pas un verre de sécurité. Il peut être brisé, bien qu'il s'agisse d'un verre qui a subi un traitement thermique et qui présente une résistance à la rupture en flexion. La destruction du plafond de verre durci est présentée dans le cadre des politiques académiques comme possible par l'accession d'un nombre plus important de femmes au sommet de la hiérarchie : « Seule l'instauration de quotas, par exemple au moins 25% de femmes nommées, devrait permettre de briser ce plafond de verre » (Theurillat et Jufer 2006 : 62). A partir de ce moment-là, on observerait « naturellement » une mutation des modèles et des structures de pouvoir vers des types de carrières offrant des chances égales aux deux sexes.

3. EXPLIQUER L'EXCLUSION DES FEMMES

Les propos de nos interlocuteurs·trices renvoient à l'une ou l'autre de ces figures rhétoriques dès lors qu'il s'agit d'expliquer les différences et de comprendre comment le fossé se creuse au fil de l'avancement des carrières académiques. Au niveau du constat, et au vu des chiffres existants, presque tous reconnaissent que la perte des femmes a lieu tout au long de la carrière académique (phénomène du « tuyau percé » ou *leaky pipeline* en anglais) : ainsi, elles sont moins nombreuses à s'inscrire en thèse, à terminer leur thèse, à s'engager dans un post-doc, à

³ Définition tirée de www.fovitrail.com/glossaire/uv.php

trouver un poste temporaire comme membre du corps intermédiaire supérieur et/ou comme professeur.e, et elles sont par conséquent peu nombreuses à obtenir des postes stabilisés. Nos interlocuteurs.trices partagent un certain nombre de vues notamment sur les exigences du poste professoral qu'ils décrivent comme un travail lourd en termes d'horaire ("plus de 120%"⁴) mais qui permet à la "passion" des chercheur.e-s présenté.e-s comme "des bosseurs (sic)" de s'exprimer. Une logique immuable et méritocratique semble donc diriger le recrutement aux postes professoraux où sont choisis "les meilleur.e-s"⁵. La traduction pratique de ces deux constats peut cependant différer diamétralement selon les facultés et elle apparaît au plus net dans la façon dont leurs responsables abordent l'alliance entre méritocratie et *leaky pipeline*. Les responsables d'une faculté nous signalent que les nominations récentes tendent vers l'égalité puisqu'elles manifestent d'un équilibre entre les sexes pour des postes de rang professoral. Dans une autre faculté, le *leaky pipeline* semble ne pas exister ou tout au moins ne pas être envisagée comme un problème puisque son doyen pense que la proportion des femmes et des hommes employé.e-s par la faculté reste la même dans tous les degrés,... sauf, ajoute-t-il après que lui avons posé la question, au "grade professoral".

La modèle méritocratique est toutefois souvent contredit (ou complété et c'est là une ambivalence intéressante) dès qu'il s'agit de traiter des conditions d'exercice du métier de professeur.e et de chercheur.e et c'est à ce point que nous retrouvons les figures rhétoriques du verre feuilleté ou du verre durci. L'insistance mise sur la particularité de chaque procédure de nomination, apparaît lorsque nous insistons sur les différences numériques entre les sexes dans chacune des facultés. Bien que les explications soient très diverses lorsqu'il s'agit d'expliquer la faible proportion des femmes dans le corps professoral, elles convergent cependant sur un point : les nominations sont présentées comme déterminées par des situations conjoncturelles et répondant à des besoins particuliers, qu'ils soient liés à la pratique d'un métier dont certaines facettes excluent les femmes ou à la nécessité d'asseoir l'excellence académique d'une filière.

Dans l'une des facultés, la forte disproportion entre les femmes et les hommes engagé.e-s aux postes professoraux ordinaires est mise en relation avec la conjoncture et la nécessité d'asseoir la qualité scientifique de l'institution. Selon nos interlocuteurs.trices au moment où les engagements ont été faits, peu de femmes pouvaient présenter un dossier suffisant pour un tel poste. Mais elles et ils sont confiant.e-s en l'avenir, exprimant l'espoir ou la certitude qu'un changement, dû à l'accès de plus en plus important de femmes à des filières traditionnellement masculines, aura des répercussions presque « automatiques » ou « naturelles » sur les nominations de femmes. Or, ce que nous montre justement le plafond de verre, c'est que l'augmentation du nombre de femmes aux postes inférieurs n'implique pas leur accession au sommet de la hiérarchie.

Pour la très grande majorité de nos interlocuteurs.trices, la disproportion entre les femmes et les hommes dans le corps professoral ne proviendrait donc pas d'une sélection qui est plus difficile pour les femmes et jette plus d'obstacles sur leurs parcours professionnels mais est l'effet (malheureux) de circonstances particulières. C'est d'ailleurs dans cette logique que le critère le plus fréquemment évoqué pour expliquer les engagements effectués est la chance : avoir "le bon sexe, le bon âge, au bon moment". Or, comme le montre Merton à propos la réussite professionnelle, « Sur le plan sociologique, la doctrine de la chance invoquée par

⁴ Nous employons les guillemets "" pour citer les propos de nos interlocuteurs.trices. Du fait du petit nombre de personnes concernées, nous n'avons pas donné d'indication supplémentaire sur la source de ces propos et ceci dans le but de respecter au mieux l'anonymat des responsables des décanats qui ont bien voulu nous recevoir et que nous remercions pour leur disponibilité.

⁵ A l'oral, il n'est pas possible d'identifier si la personne interviewée a utilisé la forme féminine ou masculine.

l'homme arrivé a une double fonction : d'une part elle explique que la récompense ne corresponde pas toujours au mérite et d'autre part elle prévient toute critique à l'égard de la structure sociale qui permet cette contradiction. Car si le succès est une question de chance, s'il relève de l'aveugle nature des choses, s'il 'souffle où il veut', il ne saurait être contrôlé et ne dépend pas de la structure sociale. » (Merton, 1965 : 182).

4. DES CHERCHEURES FEMMES AUX MERES CHERCHEUSES

A cette « doctrine de la chance » s'ajoute, pour celles et ceux qui se réfèrent au verre feuilleté, une association systématique entre les difficultés spécifiques des femmes à des éléments qui sont en rapport avec leur corps. Qu'elles ou ils évoquent un métier ou la carrière, le point nodal de l'explication renvoie à des éléments qui tiennent aux limites que le corps des femmes leur imposerait. Si la force physique est évoquée à deux occasions pour dire l'inadéquation entre certaines exigences pratiques de la recherche ou du métier, c'est la maternité qui est posée comme le frein principal aux carrières féminines. L'association femmes – maternité est telle qu'une personne nous dit "Je ne parle pas des femmes célibataires qui sont sans doute des hommes, de ce point de vue-là". L'image des femmes dans l'institution universitaire reste ainsi fortement attachée à un modèle normatif qui associe les femmes, même professeures, à la sphère privée (et les décrit prioritairement comme des mères actives ou potentielles), et les hommes (même s'ils sont pères) à la sphère publique. Parallèlement au rattachement des femmes à la sphère privée, la forte implication de la charge de professeur·e ordinaire dans la sphère publique est affirmée avec les obligations de participer à de nombreuses séances, d'appartenir à des réseaux ou encore de fournir des activités de service. Ces éléments sont relevés à plusieurs reprises comme pouvant poser problème dès lors que des enfants doivent être pris en charge.

Il n'est, ainsi, plus étonnant de constater que les réponses aux inégalités observées au sein des universités se concentrent sur des mesures de « rattrapage » destinées aux femmes pour les « aider » à combler leur « retard », principalement en leur proposant de l'aide dans la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale. Il est à cet égard extrêmement intéressant de noter que toutes les personnes que nous avons rencontrées s'accordent sur le fait que les limites d'âge doivent être flexibles pour les femmes, l'un·e des responsables des facultés, citant en exemple les Etats-Unis, où un enfant égale une année de « retard » sur le cursus normal. Cette référence montre en elle-même que le modèle normatif de la carrière professorale renvoie une fois de plus à la partition entre sphère privée et sphère publique, la première « débordant » ponctuellement, pour des raisons essentiellement liées à la maternité ou à l'éducation des enfants, sur la sphère professionnelle, et occasionnant ainsi des « retards » de carrière pour les femmes. Ces associations montrent que les femmes sont considérées comme étant seules responsables du fonctionnement de la vie familiale et il s'agit dans cette optique de les rendre plus aptes à assurer la conciliation entre famille et travail. Le modèle existant qui est celui qu'ont forgé les générations de professeurs masculins actuellement en exercice n'est ainsi jamais fondamentalement mis en cause et, finalement dans la perception de la plupart de nos interlocuteurs, c'est le corps des femmes qui en fait des personnes « naturellement » en « retard » sur une carrière qui est généralement décrite comme devant se construire de façon précoce.

Envisager la question de cette façon nous semble fort discutable. Tout d'abord, elle fait reposer tout entière la question de la conciliation vie professionnelle – vie familiale sur les femmes, exigeant d'elles qu'en plus des autres compétences liées à la carrière professorale, elles soient des gestionnaires hors pair de leur temps. Ensuite, elle renvoie les femmes à leurs

corps et associe leur appartenance biologique à un sexe ainsi qu'à un inévitable et évident projet de procréation. Et finalement, l'insistance mise sur cet élément, et son alliance avec « la doctrine de la chance », durcit la partition entre sphère publique et sphère privée et a pour effet de maintenir dans l'ombre des processus plus complexes qui construisent les inégalités bien avant que les enjeux de la carrière professorale ne se jouent. Or, cette partition est, comme le montrent Sanchez-Mazas et Casini (2005), suffisamment inscrite dans le cursus de socialisation des femmes pour que l'attrait de la carrière professorale soit souvent contrebalancé par la nécessité de réussir sa vie familiale.

5. L'UNIVERSITE : UNE TOUR DE VERRE FEUILLETE OU DURCI ?

Il nous semble que la sécurité dont fait preuve le verre feuilleté a très bien fonctionné puisqu'il ne s'agit en aucune occasion de remettre en cause les modèles normatifs de la carrière, par exemple les impératifs de rentabilité qui la guident dans bien des domaines, mais d'y associer les femmes pour autant qu'elles s'alignent sur ce type d'exigences. Si la figure du verre durci organise les propos de nos interlocuteurs, ce n'est qu'à de rares occasions et encore s'agit-il dans la plupart des cas de propos tenus par les femmes qui ont participé aux entretiens que nous avons menés. Il s'agit dans l'un des cas de la valorisation de l'expérience professionnelle qu'une personne venant d'autres horizons peut amener à la faculté et dans l'autre d'une approche de la conciliation vie familiale – vie professionnelle sous un angle qui inclut aussi les hommes. La prise en compte des éléments de la sphère privée intervient ici non pas comme une explication d'un évident « retard » de carrière mais comme un aspect de la vie qui devrait être pris en compte.

Si cette approche entaille l'image d'un parcours idéal rapide (l'importance unanimement donnée à l'âge des femmes en dit quelque chose), elle laisse toutefois intactes des références comme la productivité ou la performance, puisque la quantité et/ou la qualité des publications restent les critères les plus centraux de l'excellence qui fait choisir les personnes qui auront rang de professeur·e·s ordinaires. Et ces critères sont si fortement inscrits dans la conception de la carrière professorale que lorsqu'un autre rapport au travail est évoqué à propos des femmes universitaires, il est relié à l'ultime compétence dont elles doivent savoir faire la preuve : être plus efficaces que leurs collègues masculins pour profiter des moments de liberté que l'éducation des enfants leur assure. Faut-il en conclure que l'Université fait place aux femmes pour autant « qu'elles soient des hommes... mieux que les autres » ?

Références

Fassa, Farinaz, Sabine Kradolfer, Gaël Pannatier et Florence Quinche (2005). *Résumé du projet « Relève universitaire : Un doctorat pour quoi ? Entre institution et parcours. Enquête à l'Université de Lausanne.* <http://www2.unil.ch/liege/gpesdetravail/ProjetReleveLsne.html>

Hymowitz, Carol et Timothy Schellhardt (1986). « The glass ceiling: why women can't seem to break the invisible barrier that blocks them from the top jobs ». *The Wall Street Journal*, 24 mars.

Laufer, Jacqueline (2005). « La construction du plafond de verre : le cas des femmes cadres à potentiel ». *Travail et Emploi* 102 (avril-juin) : 31-44

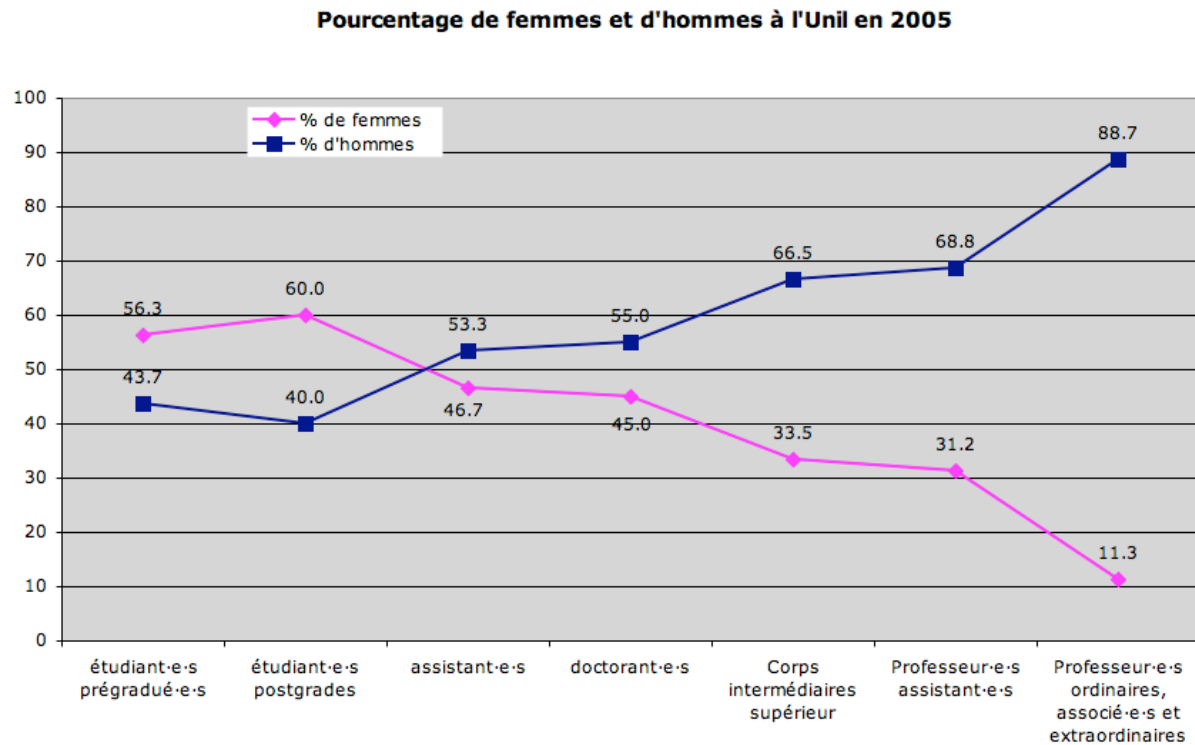
Merton, Robert K. (1965). *Eléments de théorie et de méthode sociologique*. Paris, Plon.

Petit Robert (2004). *Dictionnaire de la langue française*. Paris : Dictionnaires Le Robert - SEJER

Sanchez-Mazas, Margarita, et Annalisa Casini (2005). « Egalité formelle et obstacles informels à l'ascension professionnelle: les femmes et l'effet 'plafond de verre' ». *Information sur les sciences sociales* 44(1): 141-171.

Theurillat, Guite, et Nicole Jufer (2006). *L'égalité de A à Z*. Lausanne : Bureau de l'égalité des chances.

6. ANNEXE : figure 1



Source : Bureau de l'égalité, Université de Lausanne