

---

## *The perfect academic : genre, normes et rapport à la carrière*

Charlyne Millet



**Éditeur**

Centre de recherches et d'études sur les  
droits fondamentaux

**Édition électronique**

URL : <http://revdh.revues.org/3066>

DOI : 10.4000/revdh.3066

ISSN : 2264-119X

**Référence électronique**

Charlyne Millet, « *The perfect academic : genre, normes et rapport à la carrière* », *La Revue des droits de l'homme* [En ligne], 12 | 2017, mis en ligne le 28 juin 2017, consulté le 13 juillet 2017. URL : <http://revdh.revues.org/3066> ; DOI : 10.4000/revdh.3066

---

Ce document a été généré automatiquement le 13 juillet 2017.

Tous droits réservés

---

# *The perfect academic* : genre, normes et rapport à la carrière

Charlyne Millet

---

## I – Introduction : une profession « overload »

- 1 « The perfect academic is someone who gives total priority to work and has no outside interests and responsibilities » écrit Lotte Bailyn, professeure de management au Massachusetts Institute of Technology, dans un article paru en 2003<sup>1</sup>. Reprenant la définition de Karl Weick<sup>2</sup> concernant les professions managériales, elle présente la profession académique comme étant à fort risque de « surcharge » (« overload »). Cette dernière serait générée par le poids psychologique des demandes professionnelles multiples auxquelles les professionnels doivent répondre dans les délais accordés. Selon l'auteure, la profession universitaire serait pleinement concernée par cette surcharge (« very high overload »), d'autant plus importante pour les femmes, qu'elles sont généralement socialement assignées à associer carrière et famille : « in some ways that may be the greatest inequity of all : the profession is set up in such a way that men academics routinely have families, while women, given current rules, find it much more difficult »<sup>3</sup>. Ce dernier point nous renvoie à la question de l'égalité entre les sexes dans le monde académique. Apparue aux Etats-Unis à la fin des années 1970, l'expression « plafond de verre » désigne « l'ensemble des obstacles que rencontrent les femmes pour accéder à des postes élevés dans les hiérarchies professionnelles ». Nous pouvons le définir « [...] comme un ensemble de barrières artificielles, créées par des préjugés d'ordre comportemental ou organisationnel qui empêchent des individus qualifiés d'avancer dans leur organisation »<sup>4</sup>. Cette expression est transversale à toutes les professions et fait l'objet depuis plusieurs années de plusieurs recherches.
- 2 L'objet de cet article est de présenter les résultats d'une recherche<sup>5</sup> portant sur le « plafond de verre », les parcours professionnels et les développements de carrière d'universitaires français au prisme du genre. Ces résultats sont mis en relief avec une

réflexion portant sur les normes que promeut l'institution universitaire. *In fine*, nous développons la notion de « rapport à la carrière », qui nous permet de mieux comprendre les carrières académiques différenciées de femmes et d'hommes.

## II – Contexte et méthodologie de la recherche

- 3 Dans les universités françaises si la part des femmes dans les corps des enseignant-e-s-chercheur-e-s est en constante progression au cours des trente dernières années<sup>6</sup>, elle demeure toujours peu importante dans les échelons supérieurs des hiérarchies académiques. Toutes disciplines confondues, seulement 21,4 % des professeur-e-s des universités sont des femmes et 42,8 % sont des maître-sse-s de conférences<sup>7</sup>. À ce rythme de progression, hypothétiquement linéaire, il faudrait attendre 2027 pour que le corps des maître-sse-s de conférences soit paritaire et 2068 pour que celui des professeur-e-s des universités le soit<sup>8</sup>. La compréhension des mécanismes explicatifs de la représentation minoritaire des femmes dans le milieu académique demeure encore partielle. Surtout, comment expliquer la persistance du « plafond de verre », malgré la place grandissante des femmes à l'université, en tant qu'étudiantes et en tant qu'enseignantes ?
- 4 D'une manière générale, les travaux de recherche s'orientent selon deux types. Le premier, centré sur les facteurs individuels conduit à l'analyse de la spécificité sexuée de la socialisation, familiale ou scolaire, et le poids des stéréotypes. Le second type de travaux se centre sur l'institution concernée, en analysant notamment les modes de recrutement ou de promotion. Nous nous inscrivons aux confins de ces deux approches complémentaires. Notre approche se situe également au-delà de l'argument « méritocratique »<sup>9</sup>. Nous excluons les explications biologiques des différences de carrières professionnelles entre femmes et hommes et nous réfutons l'hypothèse de l'auto-exclusion des femmes. C'est dans une visée compréhensive, processuelle, héritée des travaux de la « grounded theory »<sup>10</sup>, que nous avons cherché à saisir la construction des parcours académiques, à partir des récits subjectifs d'universitaires.
- 5 Particulièrement, les nombreuses recherches sur le plafonnement de carrière des femmes concourent toutes à mettre en avant que celui « résiste à toute explication simpliste »<sup>11</sup> et que le plafond de verre n'est pas une seule barrière qu'il suffirait de franchir mais le résultat d'un processus qui prend racine dans les premières années de carrière. Ces travaux indiquent également que les candidatures aux postes de professeur-e-s sont très rares, particulièrement les candidatures de femmes. Cette donnée nous oriente vers la construction même des candidatures aux postes de professeur-e-s, en amont des processus de recrutement, vers une analyse de l'élaboration même des candidatures au professorat des universités.
- 6 En France, le vivier de recrutement aux postes d'enseignant-e-chercheur-e est conditionné par la qualification des professeur-e-s pour laquelle l'habilitation à diriger des recherches (HDR) est requise. Or les femmes ne représentent que 33 % des qualifiés au professorat<sup>12</sup> pour l'année 2014. Pourtant, leur taux de réussite pour cette qualification est de 69,3 % et il n'est que de 66,1 % pour les hommes<sup>13</sup>. Comment expliquer cette rareté des qualifications au professorat chez les femmes, qui inexorablement se répercute sur leurs possibilités de candidater aux postes de professeur-e-s des universités ? En outre, environ 50 % des maître-sse-s de conférences qualifiés aux fonctions de professeur-e par le CNU ne candidatent pas la même année à un poste. Le point d'achoppement des

carrières universitaires se situe donc au niveau du passage au professorat, ce particulièrement pour les femmes. Pour comprendre cela, nous avons choisi une perspective de recherche empirique et compréhensive.

- 7 À partir d'une trentaine d'entretiens semi-directifs et d'une analyse du discours de femmes et d'hommes professeur-e-s des universités ou maître-sse-s de conférences en fin de carrière, nous avons repéré les lignes de force susceptibles d'éclairer ce développement différencié des carrières académiques. Nous avons procédé à un échantillonnage à partir de plusieurs éléments. Le premier est la discipline d'appartenance des universitaires. Le deuxième est leur corps et leur statut d'appartenance, en lien avec leur âge ou leur avancement dans la carrière. Le troisième critère de sélection est leur sexe. En distinguant le grand groupe des lettres de celui des sciences, nous retenons, d'une part, les disciplines du groupe « langues et littératures » et celles du groupe « biologie, biochimie ». Dans ces disciplines la part des femmes parmi les enseignant-e-s-chercheur-e-s est supérieure à celle des hommes. Toutefois, la répartition par corps nous indique que les femmes demeurent minoritaires dans le corps des professeur-e-s des universités, alors même qu'elles sont plus nombreuses que les hommes dans le corps des maître-sse-s de conférences. On constate vraisemblablement ce « plafond de verre ». D'autre part, nous avons choisi les disciplines du groupe « sciences de la Terre », où les femmes sont particulièrement rares quel que soit le corps d'appartenance considéré. Nous avons recueilli les entretiens sur trois sites universitaires français dans deux régions distinctes. Dans une visée comparative, nous avons comparé les discours d'enseignant-e-s-chercheur-e-s ancré-e-s dans des contextes institutionnels et scientifiques variés. Il s'agissait également de confronter les discours de femmes et d'hommes « qui font ou ne font pas carrière »<sup>14</sup>. Aux récits rétrospectifs, diachroniques, s'ajoute le recueil de curriculum-vitae permettant une analyse chronologique des parcours professionnels.

### III – Carrière, genre et normes académiques

- 8 L'analyse des entretiens des universitaires sur leurs carrières professionnelles<sup>15</sup> révèle qu'un investissement professionnel intense caractérisé par une disponibilité quasi-permanente au travail, une gradation dans les responsabilités et en contrepartie, une modération de l'activité extra-professionnelle est un facteur de développement professionnel et une norme implicite du développement de carrière des enseignant-e-s-chercheur-e-s. Les conditions opératoires du « succès » de carrière universitaire sont généralement connues. Ainsi la nomination à des fonctions de chef d'équipe, l'investissement gradué dans des responsabilités pédagogiques ou scientifiques apparaissent, à l'instar de ce qui a déjà été montré dans des travaux chez les chercheurs au CNRS ou à l'INRA, comme « une condition de plus en plus nécessaire pour la promotion dans le corps des directeurs »<sup>16</sup>. Ces conditions impliquent une grande disponibilité à l'égard de l'activité professionnelle, au détriment de son pendant, l'activité privée. En ce sens elles apparaissent genrées et valorisent les hommes et le masculin. Pour autant, réunir les conditions favorables à un développement de la carrière nécessite un investissement important, que tou-s-tes les individu-e-s, hommes et femmes, ne souhaitent pas ou ne sont pas en mesure de fournir.
- 9 En somme, au-delà des conditions opératoires d'un succès de carrière, au-delà du cumul de facteurs qui orientent les parcours professionnels et les développements de carrière

des universitaires (l'intégration institutionnelle, l'insertion dans des réseaux de relations scientifiques, le rôle important du soutien de mentors et du localisme), c'est un ensemble combiné de conditions, institutionnelles, sociales, familiales qui se conjuguent et œuvre à la production de parcours singuliers et différenciés. Or, cette représentation de l'universitaire « parfait » est héritée de la figure classique, wébérienne, du savant<sup>17</sup> qui s'engage de façon absolue dans son travail. Cette figure se réfère à un « ethos » professionnel spécifique au milieu professionnel, « qui recouvre à la fois [des] dispositions et qui donn[e] sens et forme à des pratiques/comportements (une matrice de comportements) »<sup>18</sup>. En somme, cette représentation renvoie à des normes d'engagement au sein de l'activité professionnelle spécifiques que l'institution universitaire promeut.

- 10 Les travaux mettant en avant les normes et les modèles de carrières ont fait l'objet de diverses recherches. Qu'il s'agisse de travaux concernant les parcours de spécialisation des hommes et femmes médecins<sup>19</sup>, les professions juridiques<sup>20</sup>, ou plus généralement les cadres, les notions de « norme », de « modèle » ou de « scripts sexués » de carrière se développent. Jacqueline Laufer stipule que « pour parvenir à occuper des postes de direction, les femmes cadres concernées doivent développer des stratégies bien précises visant à démontrer leur capacité à s'aligner sur les normes « masculines » des carrières de haut niveau »<sup>21</sup>. Magdalena Rosende analyse les récits de parcours de spécialisation en médecine à partir de ce qu'elle nomme le « parcours médical modèle »<sup>22</sup>. Le terme de « modèle » renvoie, dans ce cas, à une représentation normée de la carrière. Une recherche de Catherine Marry et Irène Jonas propose une piste d'interprétation. Les hommes suivraient un modèle « scientifico-managérial », combinant production scientifique et activités d'encadrement de projets ou surtout d'équipes<sup>23</sup>. Les normes de carrière, renvoyant à un modèle masculin de l'investissement professionnel, seraient-elles un frein dans les carrières des femmes ?
- 11 L'institution universitaire promeut des normes d'engagement professionnel et de carrière qui excluent les ruptures professionnelles et « les chemins de traverse »<sup>24</sup>, qui sont comme ce que révèlent les parcours des individu-e-s, constitutifs des expériences professionnelles. C'est pourquoi en réaction à ces normes, les universitaires, forment, au cours de leur parcours professionnel, leur propre « modèle idéal » de carrière qu'ils et elles façonnent au cours de leur parcours, parfois plus distant, plus ambivalent, plus désengagé vis-à-vis des normes de carrière universitaire. Ces universitaires manifestent un rapport plutôt désintéressé vis-à-vis de la carrière universitaire à mobilité verticale, l'obtention de l'HDR par exemple, n'est pas envisagée et l'accès au statut de professeur-e ne fait pas sens pour eux. Ces universitaires ne souhaitent / ne sont pas en mesure de répondre aux critères qu'exigent l'accès au professorat, vis-à-vis des publications ou vis-à-vis des responsabilités pédagogiques ou de recherche (« fuit l'administratif »). Ces universitaires ont généralement connu une entrée beaucoup plus tardive dans la carrière, un recrutement « plus difficile » que leurs confrères précédemment présentés. Ils présentent eux-mêmes leur parcours comme étant « atypique » et indiquent « ne pas chercher à faire carrière » ou ne pas avoir « d'ambition carriériste ». Le rapport qu'entretiennent les individu-e-s vis-à-vis de leur carrière, le sens qu'ils donnent à leurs engagements, leur propre définition de la carrière, induit des logiques d'investissement différenciées et *in fine* des parcours professionnels variés.

## IV – Le poids d’une institution en mutation

- 12 À cela s’ajoute le poids d’une institution en mutation. Nous nous interrogeons sur les « nouvelles logiques de travail qui bousculent en profondeur le métier d’enseignant-chercheur »<sup>25</sup>. Ainsi, des dispositions statutaires fixées par le décret modifié de 1984 à la loi de réforme des universités (L.R.U.) de 2009, le cadre institutionnel dans lequel les enseignant-e-s-chercheur-e-s exercent leurs fonctions s’est mué au fil de décrets et de réformes. Bernard Belloc, reprenant les rapports Espéret<sup>26</sup> et Fréville<sup>27</sup>, dénonce le décalage entre les textes et la réalité estimant que la définition des statuts « (...) n’apparaît malheureusement plus adaptée au métier actuel des enseignants du Supérieur »<sup>28</sup>. De même, Rémy Schwartz évoque l’évolution des statuts et des missions des enseignant-e-s-chercheur-e-s<sup>29</sup>. De récents travaux de recherche explorent « l’élargissement du cœur de métier » des universitaires et dénoncent la déstabilisation de la logique professionnelle au profit de la logique organisationnelle<sup>30</sup>. La profession universitaire est en mutation.
- 13 Aujourd’hui, comment s’orienter professionnellement dans une institution en mutation ? Comment se définir chercheur-e lorsque certain-e-s auteur-e-s<sup>31</sup> posent en interrogation la fin même du métier ?
- 14 La situation est internationale, tant concernant la place des hommes et des femmes à l’université que concernant le taux de pression subi par les universitaires. « Being an academic is not a 9-5 job », tel est le titre d’un article paru en 2015<sup>32</sup> et relatant la dérégulation du temps de travail et son intensification au cours des dernières décennies, dans les universités du Royaume-Uni. Cette dérégulation est induite par un culte de la performance, de la productivité et du dépassement de soi, mis en œuvre depuis l’instauration du processus de Bologne, dans un contexte d’internationalisation du marché des élites, contexte qui engendre des pressions, des tensions, que les universitaires que nous avons rencontré-e-s pour notre recherche ont spontanément évoqué, allant même jusqu’à confesser leur problèmes de santé. Au Canada, Luc Bonneville relatent les pressions vécues et décrites par les universitaires et met en cause le poids du New Public Management :
- 15 « Le ‘rendement’ des professeurs est souvent évalué en fonction de la quantité de textes ‘produits’ et des subventions obtenues. Ce qui contribue à créer une pression de plus en plus forte sur ces mêmes professeur-e-s d’université (particulièrement chez les jeunes), favorisant ainsi une pression à la productivité qui passe par une augmentation du nombre d’heures travaillées autant que par une intensification du travail à l’intérieur même d’un segment de temps donné »<sup>33</sup>.
- 16 Surtout, la pression est ressentie car l’urgence imposée par la production contrevient aux processus psychiques et intellectuels de maturation exigés par l’activité de recherche. Etre universitaire, c’est un métier vocationnel à plein temps<sup>34</sup>, c’est un « sacerdoce » pour reprendre l’expression d’un professeur. La majorité des personnes interrogées devenues professeur-e-s des universités manifestent un rapport positif au travail universitaire et à la carrière répondant aux exigences d’investissement professionnel qu’impose le passage à ce statut. Ces universitaires ont rempli les conditions nécessaires pour accéder au professorat en adhérant aux normes professionnelles en termes de productivité scientifique, de responsabilités « managériales », de disponibilité et d’investissement. À

l'image des cadres ou des médecins, la notion de « disponibilité permanente », paraît bien caractériser l'ethos académique<sup>35</sup>.

- 17 Toutefois au cours de cette recherche nous également rencontré des enseignant-e-s-chercheur-e-s hommes et femmes qui semblaient souhaiter se détourner de la « pression » liée à l'injonction de la productivité et à la pléthore de tâches, exprimant de façon particulière leur volonté de s'investir davantage dans leur vies privée et familiale. La construction des itinéraires des universitaires apparaît donc comme un processus dynamique. La multiplicité des biographies professionnelles révèle que les itinéraires sont des processus dynamiques qui se construisent selon une « combinaison sociale ». Ils se façonnent, se transforment, dans l'imbrication des histoires personnelles, familiales, conjugales, sociales, économiques et professionnelles. Les dynamiques identitaires à l'œuvre sont à l'origine de recompositions dans les logiques d'engagement professionnel et sources de transformations des parcours professionnels. L'universitaire, divisé-e dans ses dimensions psychologiques et sociales, construit son identité professionnelle dans la constante négociation entre ce qui lui est demandé, ce que cela lui demande et le sens qu'il-elle accorde à ses actions. Les orientations individuelles sont régulées par l'effet de l'ajustement ou du réajustement des valeurs individuelles, afférentes elles-mêmes à la résolution de dilemmes ou de conflits professionnels.

## V – Conclusion : vers de nouveaux rapports à la carrière ?

- 18 Pouvons-nous lire dans ces discours l'émergence de nouveaux rapports à la carrière, définis par un investissement plus modéré dans la sphère professionnelle et une volonté affichée, pour les hommes comme pour les femmes de s'investir dans leurs vies privées et familiales ? S'agit-il d'une volonté d'aboutir « à un changement de référentiel en matière d'organisation du travail »<sup>36</sup> ? Peut-on y voir l'émergence de nouvelles configurations de travail dans des pratiques et des logiques d'actions relevant d'une micro-politique de résistance à l'ethos académique survenant à une perte de sens du travail ? De nouvelles pratiques pourraient induire de nouvelles normes transformatrices de la culture universitaire.
- 19 *In fine*, le « plafond de verre » résulte finalement de l'accumulation de « mécanismes informels défavorables aux femmes »<sup>37</sup>. « Si par le passé, des déséquilibres se sont produits entre les hommes et les femmes, ils se manifestent lors de la sélection des candidats » pour reprendre les propos de Christine Musselin et Frédérique Pigeyre<sup>38</sup>. Les pratiques qui alimentent et reconduisent la discrimination envers les femmes sont peu visibles, se situant à l'interstice sensible entre le public et le privé, ce de façon d'autant plus prégnante au sein de la profession universitaire, qu'elle revêt des frontières spatio-temporelles floues, sous tendue par une apparente liberté dans son organisation de son travail, « privilège persécuteur » comme l'indique Patrice Ranjard<sup>39</sup>, ce que n'améliore pas l'accroissement des contraintes pour l'accès aux postes universitaires. Ce qui nous pousse à nous interroger sur « [...] la construction des professions et caractéristiques qu'elles mobilisent »<sup>40</sup> qui contribuent à perpétuer le « système de genre » et à creuser les inégalités. Aujourd'hui des recherches sur les représentations du métier et le rapport au métier des universitaires nouvellement recrutés, par exemple, permettraient de saisir ce

que signifie aujourd'hui être enseignant-e-chercheur-e dans le contexte actuel de renouvellement des missions de l'enseignement supérieur.

---

## NOTES

1. Lotte BAILYN, « Academic Careers and Gender Equity : Lessons Learned from MIT », *Gender, Work and Organization*, vol. 10, n° 2, 2003, p. 139.
2. Karl WEICK, « The nature of managerial work by Henry Mintzberg », *Administrative Science Quarterly*, vol. 19, n° 1, 1974, p. 111-118.
3. Lotte BAILYN, *op. cit.*, p. 8.
4. Sophia BELGHITI-MAHUT, « Les déterminants de l'avancement hiérarchique des femmes cadres », *Revue Française de Gestion*, n° 151, 2004, p. 145.
5. Charlyne MILLET, *Parcours professionnels et carrières d'enseignants-chercheurs sous le prisme du genre. Pour une théorisation en termes de conflits d'activités*, Thèse, Sciences de l'éducation, Université de Strasbourg, Faculté de Sciences de l'éducation, soutenue le 02 décembre 2011, 3 volumes, 232 pages (1<sup>er</sup> volume dactyl.).
6. Marc BIDEAULT, Pasquin ROSSI, « Les personnels enseignants de l'enseignement supérieur sous tutelle du MESR - 2011-2012 », Note d'information n° 13.07, 2013.
7. *Ibid.*, p. 3.
8. MESR, « Egalité entre les femmes et les hommes. Chiffres clés de la parité dans l'enseignement supérieur et la recherche », Paris, 2013.
9. Emmanuelle LATOUR, « Le plafond de verre universitaire : pour en finir avec l'illusion méritocratique et l'autocensure », *Mouvements*, 55-56, 3, 2008, p. 53-60.
10. Barney GLASER, Anselm STRAUSS, *La découverte de la théorie ancrée : stratégies pour la recherche qualitative*, Paris, Armand Colin, « Individu et société », 2010.
11. Catherine HALPERN, « Peut-on en finir avec le plafond de verre ? », *Sciences Humaines*, 195, 2008, p. 18.
12. MENESR, « Etude de la promotion 2014 des qualifiés aux fonctions de maître de conférences et de professeur des universités », Paris, 2015.
13. *Ibid.*
14. Catherine NAVE, « Femmes et responsabilités au CNRS : réflexions sur des récits de parcours 'improbables' », in *Les femmes dans l'histoire du CNRS*, Collectif « Mission pour la place des femmes au CNRS », Paris, CNRS, 2004, p. 145.
15. Laurence BARDIN, *L'analyse de contenu*, 11<sup>ème</sup> édition, Paris, Presses universitaires de France, 2003 ; Didier DEMAZIÈRE, Claude DUBAR, *Analyser les entretiens biographiques : l'exemple des récits d'insertion*, Paris, Nathan, 1997 ; André GUITTET, *L'entretien : techniques et pratiques*, 5<sup>ème</sup> édition, Paris, Armand Colin, 2001.
16. Catherine MARRY, Irène JONAS, « Une féminisation irrégulière et inaboutie du monde académique : le cas de la recherche en biologie », in *Sociologie des groupes professionnels : acquis récents et nouveaux défis*, Didier DEMAZIÈRE, Charles GADÉA (dir.), Paris, La Découverte, 2009, p. 409.
17. Max WEBER, *La profession et la vocation de savant*, 1919.
18. Bernard FUSULIER, « Le concept d'ethos. De ses usages classiques à un usage renouvelé », *Recherches Sociologiques et Anthropologiques*, n° 42-1, 2011, p. 97-109.



19. Magdalena ROSENDE, *Parcours féminins et masculins de spécialisation en médecine*, Zürich, Seismo, 2008.
20. Nicky LE FEUVRE, Nathalie LAPEYRE, « Les 'scripts sexués' de carrière dans les professions juridiques en France », *Savoir, Travail et Société*, 3, 1, 2005, p. 102-125.
21. Jacqueline LAUFER, « Introduction », in *Cadres : la grande rupture*, Paul BOUFFARTIGUE (dir.), Paris, La Découverte, 2001, p. 245.
22. Magdalena ROSENDE, *op. cit.*, p. 135.
23. Catherine MARRY, Irène JONAS, *op. cit.*, p. 408.
24. *Ibid.*, p. 410.
25. Emmanuelle BETTON, Daniela RODRIGUEZ, Anne-Lise ULMAN, « L'activité des enseignants à l'université et ses modes de valorisation », in *Actes du congrès de l'Actualité de la Recherche en Éducation et en Formation (AREF)*, Université de Genève, 2010.
26. Eric ESPÉRET, « Nouvelle définition des tâches des enseignants et des enseignants-chercheurs dans l'enseignement supérieur français. Rapport au Ministre de l'éducation nationale », Paris, France : Ministère de l'éducation nationale, 2001.
27. Yves FRÉVILLE, « Des universitaires mieux évalués, des universités plus responsables », *Rapport d'information*, 54, 2001.
28. BELLOC Bernard, « Propositions pour une modification du décret 84-431 portant sur le statut des enseignants-chercheurs », Paris : Ministère de la jeunesse, de l'éducation nationale et de la recherche, 2003, p. 38.
29. Rémy SCHWARTZ, « Commission de réflexion sur l'avenir des personnels de l'enseignement supérieur. Rapport à Madame la ministre de l'enseignement supérieur et de la recherche », Paris, 2008.
30. Emmanuelle BETTON, Daniela RODRIGUEZ, Anne-Lise ULMAN, *op. cit.* ; Aubépine DAHAN, Vincent MANGEMATIN, « Recherche, ou temps perdu ? Vers une intégration des tâches administratives au métier d'enseignant-chercheur », *Annales des Mines - Gérer et comprendre*, vol. 102, n° 4, 2010, p. 14-24.
31. Sylvia FAURE, Charles SOULIÉ, Mathias MILLET, « Visions et divisions à l'université. Vers la fin du métier d'enseignant-chercheur ? », *Recherche et Formation*, vol. 57, 2008, p. 79-87.
32. Abigail POWELL, Rebecca FINKEL, James RICHARDS, « Being an academic is not a 9-5 job : long working hours and the 'ideal worker' in UK academia », *Labour & Industry : a journal of the social and economic relations of work*, vol. 25, n° 3, 2015, p. 235-249.
33. Luc BONNEVILLE, « Les pressions vécues et décrites par des professeurs d'une université canadienne », *Questions de Communication*, vol. 26, 2014, p. 200.
34. Valérie SACRISTE, « Le métier d'enseignant-chercheur au prisme de ses contradictions », *Sociologies pratiques*, 2014, p. 53-63.
35. Nathalie LAPEYRE, Nicky LE FEUVRE, « Féminisation du corps médical et dynamiques professionnelles dans le champ de la santé », *Revue française des affaires sociales*, 1, 2005, p. 59-81.
36. *Ibid.*, p. 71.
37. Marie BUSCATTO, Catherine MARRY, « Le plafond de verre dans tous ses éclats », *Sociologie du travail*, vol. 51, 2009, p. 177.
38. Christine MUSSELIN, Frédérique PIGEYRE, « Les effets des mécanismes du recrutement collégial sur la discrimination : le cas des recrutements universitaires », *Sociologie du Travail*, vol. 50, n° 1, 2008, p. 53.
39. Patrice RANJARD, *Les enseignants persécutés*, Paris, Robert Jauze, 1984.
40. François-Xavier DEVETTER, « La disponibilité temporelle au travail des femmes : une disponibilité sans contrepartie ? », *Temporalités*, 4, Janvier 2006, p. 10.

---

## RÉSUMÉS

La profession universitaire est exigeante et chronophage et à l'heure de l'autonomie des universités françaises, les enseignants-chercheurs voient leur métier en pleine mutation. Comment les parcours des universitaires, femmes et hommes, s'en trouvent-ils transformés ? Notre article présente les résultats d'une recherche portant sur le « plafond de verre » académique et les développements de carrière d'universitaires au prisme du genre, autour d'une réflexion sur les normes que promeut aujourd'hui l'institution académique. *In fine*, nous développons la notion de « rapport à la carrière » qui nous permet de mieux comprendre les différences genrées de parcours académiques.

Academia is a "greedy" institution. In the context of French universities' autonomy, in which way are transforming the paths of women and men in academia ? Our article presents the results of a research on academic glass ceiling and career development throughout a gender perspective, around a analyze on norms promoted by the academic institution. At the end, we develop the notion of "career engagement" which allows us to better understand the gender inequalities in academic trajectories.

## INDEX

**Keywords :** academia, gender, norms, career engagement

**Mots-clés :** université, genre, normes, parcours, rapport à la carrière

## AUTEUR

### CHARLYNE MILLET

Charlyne Millet est docteure en Sciences de l'éducation de l'université de Strasbourg, chercheure associée à l'UMR CNRS IDEES Le Havre 6266, enseignante au département Carrières sociales, université du Havre