La Revue des droits de l'homme
Revue du Centre de recherches et d'études sur les droits fondamentaux

12 | 2017
Revue des droits de l'homme - N° 12

Propos introductif : de la non-mixité à la parité à l'Université

Sophie Grosbon

OpenEdition Journals

Édition électronique
URL : http://journals.openedition.org/revdh/3205
DOI : 10.4000/revdh.3205
ISSN : 2264-119X

Éditeur
Centre de recherches et d'études sur les droits fondamentaux

Référence électronique
Sophie Grosbon, « Propos introductif : de la non-mixité à la parité à l'Université », *La Revue des droits de l'homme* [En ligne], 12 | 2017, mis en ligne le 04 juillet 2017, consulté le 21 décembre 2020. URL : http://journals.openedition.org/revdh/3205 ; DOI : https://doi.org/10.4000/revdh.3205

Ce document a été généré automatiquement le 21 décembre 2020.

Tous droits réservés

Propos introductif : de la non-mixité à la parité à l'Université

Sophie Grosbon

NOTE DE L'AUTEUR

Ce numéro spécial de la Revue des droits de l'Homme présente les actes sélectionnés et enrichis de la journée d'études « Université, Égalité, Parité. De madame la maîtresse à Monsieur le Professeur » qui s'est tenue le 12 novembre 2015 à l'Université Paris Nanterre et qui a été financée par l'Institut du Genre et l'Université Paris Lumière.

> **M. le Président.** Nous reprenons la discussion du projet de loi, adopté par l'Assemblée nationale après engagement de la procédure accélérée, relatif à l'enseignement supérieur et à la recherche. Dans la suite de la discussion générale, la parole est à M. Philippe Adnot, premier orateur masculin inscrit ! *(Sourires.)*
>
> **M. Philippe Adnot.** Tout à fait, monsieur le président, à tel point que j'ai craint un instant que l'enseignement supérieur ne soit désormais aux mains des femmes ![1]

1 C'est au cours du second empire que l'Université voit apparaître sporadiquement dans ses rangs les premiers « étudiants féminins », le terme d' « étudiante » désignant alors davantage « celle qui accompagne, voire 'couche' avec l'étudiant »[2]. Ce vocabulaire témoigne de l'incongruité d'une telle présence mais annonce également déjà les difficultés d'une institution traditionnellement masculine mais théoriquement universelle et méritocratique à accepter de penser en dehors de références androcentrées.

2 Ces étudiants féminins sont d'abord des auditrices libres, puis quelques inscrites : une première à la faculté de sciences en 1867, trois en médecine en 1868, une en lettres en 1871, une en droit en 1884 et enfin une en pharmacie en 1891[3]. Ces pionnières s'immiscent dans les brèches du silence de la loi qui n'exclut pas leur présence de l'université[4]. Toutefois, dans la mesure où elles ne sont pas préparées au baccalauréat, elles restent durablement minoritaires. C'est seulement en 1881-1882 avec les lois Ferry[5] que l'enseignement primaire devient gratuit et obligatoire pour les deux sexes jusqu'à 13 ans ; en 1880 la loi Sée crée les lycées de jeunes filles[6]. Mais ceux-ci ne préparent qu'à un « diplôme de fin d'études » qui n'autorise pas à entrer à l'université. Il faut attendre le décret du 25 mars 1924 qui « établit l'identité des programmes dans les lycées féminins et masculins » pour que toutes les élèves puissent préparer et passer les différents baccalauréats[7].

3 Si la présence de femmes à l'université augmente, elles restent « dans des positions subordonnées, celles d'apprenantes, dans une organisation structurellement dominée par les hommes »[8]. Marie Curie est la première professeure en titre en 1906, mais demeurera la seule jusqu'en 1924. Les enseignantes à l'université ne sont alors pas titulaires, elles exercent des emplois subalternes et techniques (traductrices, lectrices, préparatrices...). En 1925, une femme est pour la première fois nommée maître de conférences en chimie, en 1928 en grec, en 1930 en allemand. En 1924, une femme devient professeure en chaire de lettres, en 1930, une première agrégée du supérieur apparaît en médecine, suivie un an après d'une agrégée en droit. Ceci s'explique, outre la disproportion du vivier masculin et l'effort plus ou moins conscient des pairs pour disqualifier les prétendantes, par « la difficulté d'accéder à l'agrégation masculine, tremplin pour entrer dans l'enseignement supérieur quand l'agrégation féminine cantonne les ambitieuses dans le secondaire »[9]. Ces deux agrégations préparent aux mêmes matières (lettres, mathématiques, histoire), mais seules les masculines traitent de grammaire et de philosophie. Par ailleurs, les épreuves ne sont pas les mêmes, l'agrégation féminine étant « un concours encyclopédique et polyvalent », quand la masculine exige « une plus grande spécialisation », les femmes étant « tenues, contrairement aux hommes, à être d'abord des pédagogues avant d'être des lettrées »[10]. Le concours féminin est donc dès l'origine moins prestigieux. Si en 1919, des mesures provisoires renouvelées autorisent les femmes à se présenter aux agrégations masculines dans les matières qui n'ont pas d'équivalent au sein des concours féminins (philosophie et grammaire)[11], c'est un arrêté du 17 mai 1924[12] qui ouvre clairement toutes les agrégations aux femmes et prévoit un classement unique. Mais en 1938, les agrégations d'histoire et de lettres « sont de nouveau réservées aux hommes et l'interdiction se généralise à toutes celles qui ont un équivalent parmi les concours 'féminins'»[13] par un arrêté du 19 décembre 1941[14]. Plus généralement, les femmes enseignantes sont touchées par les exclusions du régime de Vichy et plus précisément par la loi du 11 octobre 1940 sur le travail féminin[15] qui interdit d'embaucher les femmes mariées dans les services de l'Etat et des collectivités locales (sauf si elles ont passé un concours), et qui met en congé sans solde les mères de moins de trois enfants dont le mari subvient aux besoins du ménage[16]. Si en vertu du Préambule de la Constitution de 1946, « la loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux de l'homme », si la loi du 19 octobre 1946 interdit, sauf dispositions spéciales, les distinctions entre les sexes dans l'application du statut général des fonctionnaires[17] et si le Conseil d'Etat énonce que « les femmes ont désormais en règle générale vocation à tous les emplois publics dans les mêmes conditions que les

hommes » sous réserve de dérogations justifiées par la nature ou les conditions d'exercice des fonctions[18], la mixité totale des concours d'agrégation du secondaire avec épreuves communes et classement unique ne sera établie qu'en 1976 et les écoles normales supérieures masculines d'Ulm et féminines de Sèvres ne seront fusionnées qu'en 1985[19], laissant durablement perdurer la dévalorisation féminine qu'entraine, en toutes circonstances, la ségrégation.

4 Après la seconde guerre mondiale, les femmes de plus en plus nombreuses à l'université continuent d'y exercer des fonctions subalternes et l'acculturation à leur présence ne permet pas de banaliser leur accès aux positions plus élevées[20]. L'égalité en droit, la mixité et la démocratisation de l'enseignement entraînent incontestablement une féminisation sur les bancs des amphithéâtres, mais la chaire reste principalement masculine. Si, au début du siècle dernier, les femmes étaient quasiment invisibles car absentes de l'institution, elles sont manifestement présentes aujourd'hui parmi les étudiantes, mais c'est à l'approche des plus hautes fonctions qu'elles s'évaporent considérablement. Alors qu'en 2011, les femmes sont majoritaires parmi les étudiants inscrits à l'université (57,6 %), leur nombre diminue en doctorat (48 %), au stade de la maîtrise de conférences (42,4 %), de l'habilitation à diriger des recherches (31,7 %), pour n'être plus que 22,5 % parmi les professeurs[21]. En 2015, leur part aurait toutefois progressé puisque les maîtresses de conférences constitueraient 43,7 % du corps et les professeurs 24,9 %. Il reste qu' « aux deux extrêmes du système d'enseignement, il y a ainsi quatre femmes professeurs des écoles pour un homme et une femme pour quatre hommes professeurs des universités » et que la proportion des femmes enseignantes-chercheures varie considérablement en fonction des disciplines : dans les disciplines scientifiques, elles sont 33,1 % dans le corps des maîtres de conférences, 16,8 % chez les professeurs ; dans les disciplines littéraires, l'évaporation est d'autant plus criante qu'elles sont 56,6 % chez les maîtres de conférences et seulement 37 % chez les professeurs[22]. L'université n'échappe donc ni à la ségrégation horizontale (distribution genrée des disciplines) ni à la ségrégation verticale (distribution genrée des postes prestigieux et subordonnés), les femmes comme ailleurs s'y heurtant au plafond de verre, ensemble d'obstacles invisibles les séparant des plus hautes responsabilités et de la hiérarchie organisationnelle et professionnelle[23].

5 Les inégalités femmes-hommes à l'université ont « mis du temps à émerger comme 'problème', dans un monde où la croyance dans la neutralité et l'objectivité des critères de 'l'excellence scientifique', censés fonder les carrières, est particulièrement vivace » [24]. Pourtant, ces dernières années, les recherches sur le sujet en sciences humaines et sociales se sont considérablement développées[25] et ont mis notamment en lumière une université androcentrée où l'Homme de sciences étudie et enseigne les sciences de l'Homme. Charlyne Millet d'une part, Hanna Pawelec, Pascal Barbier et Bernard Fusulier d'autre part reviennent ici sur le référentiel institutionnel traditionnel que constitue encore aujourd'hui la figure andronormée du parfait enseignant-chercheur : au sein d'une « institution vorace », qui demande 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 »[26], « le chercheur apparaî(t) comme un héros individuel, entièrement engagé dans son travail et donc supposément libéré des contraintes domestiques par un pourvoyeur de soin »[27], comme un « individu hors sol » « dont le succès tiendrait à des caractéristiques individuelles (intelligence, force de travail, volonté, passion...) »[28]. Derrière ces représentations, il s'agit donc de s'interroger sur le « rapport à la

carrière » qui « permet de mieux comprendre les carrières académiques différenciées de femmes et d'hommes »[29], mais également de mettre en lumière, par delà les caractéristiques individuelles « les profils sociaux » de « celles et ceux qui sont parvenus à obtenir un poste définitif, c'est-à-dire à répondre aux exigences de l'institution »[30].

6 Différents facteurs sont mis en avant pour expliquer plus précisément le plafond de verre académique. La première approche insiste sur « la socialisation différentielle à laquelle sont soumis hommes et femmes depuis l'enfance » qui produit « des dispositions, des attentes et des stratégies de carrière différentes »[31]. Il s'agit donc de révéler « un processus sociétal de différentiation et de hiérarchisation des sexes, signalés dans les comportements attendus et sollicités par l'entourage familiale, amical, professionnel (supérieurs, collègues et subordonnés) », une « différence de pressions culturelles et sociales exercées sur les deux sexes » qui expliquent entre autres « les raisons d'un développement inégalitaire de carrière entre les femmes et les hommes ». Il n'est donc pas ici question de pointer du doigt la responsabilité individuelle de femmes non stratégiques ou « la responsabilité seule et définitive de l'école et des parents, qui créent des générations d'hommes sûrs d'eux-mêmes et de leurs potentiels et de femmes autocensurées à jamais » en faisant « fi de toute autre forme de socialisation, y compris professionnelle, 'tout au long de la vie'« et de « la responsabilité de l'organisation qui impose des critères de sélection discriminants »[32] directement ou indirectement. Les deux approches suivantes viennent alors enrichir la première. L'approche sociétale insiste sur les difficultés d'articulation des temps de vie professionnelle et familiale qui, dans un ordre genré, pèse plus fortement sur les carrières des femmes. L'équilibre entre la famille et l'université, deux institutions particulièrement insatiables, serait plus difficile à maintenir pour les femmes majoritairement en charge des activités domestiques et de *care* et davantage tiraillées par les exigences professionnelles temporelles (horaires élastiques, porosité des jours de travail et de congé[33]...) et géographiques (mobilités internationales ou nationales, déplacements pour colloques ou comités...). Naturellement, il ne s'agit pas ici de « renforcer une représentation collective des femmes comme des individus nécessairement 'encombrées' par des charges extra-professionnelles, alors que l'influence du genre (ou même de la maternité) sur la productivité scientifique paraît extrêmement variable »[34], mais simplement de souligner que « si l'on observe une interférence parentalité-travail chez les femmes et les hommes, on ne l'observe pas chez les femmes *comme* chez les hommes »[35] et que par ailleurs, « la parentalité peut jouer comme un moteur ou une entrave à la carrière selon les supports configurationnels que les chercheurs ont (ou n'ont pas) dans leur environnement professionnel » (soutiens, réseaux, collègues bienveillants...) et « privé » (soutien du conjoint ou des parents, accès aisés aux modes de gardes, proximité des lieux de vie et de travail...)[36]. Enfin, la dernière approche « propose d'ouvrir la 'boite noire' des procédures de recrutement et de promotion, de questionner (leur) neutralité méritocratique »[37] et leurs biais éventuellement androcentrés, genrés, stéréotypés ou sexistes à l'origine de discriminations directes ou indirectes. En effet, « le champ académique, traditionnel bastion masculin, reconnaitraît moins le travail des femmes »[38] ; « le différentiel de productivité entre hommes et femmes s'avère en réalité faible, mais les femmes sont moins citées et sollicitées, et obtiennent moins de moyens pour leurs recherches »[39], elles sont affectées par « un effet Matilda qui tend à minimiser, voire à dénier, (leurs) productions scientifiques (...) (en les attribuant à des hommes)

pendant que ces derniers bénéficient d'un effet Matthieu, soit d'un processus cumulatif de reconnaissance »[40]. Enfin, « le fonctionnement androcentrique de l'institution produit et transmet des savoirs hégémoniquement masculins, qui participent à la marginalisation des femmes et à l'indivisibilisation de leurs travaux au sein des institutions scientifiques »[41]. Armelle Le Bras-Chopard illustre ici cette transmission des savoirs illusoirement asexués : « dans l'enseignement universitaire, tandis que les ouvrages de femmes sont peu mentionnés, les théories des penseurs masculins sont, elles abordées abstraction faite de leur perspective androcentrée ». Elle prend alors l'exemple des grandes théories de l'État, enseignées notamment aux étudiants juristes, politistes et philosophes, mais elle précise que ce constat « peut être fait pour d'autres disciplines des sciences humaines » comme la sociologie ou la psychologie[42].

7 Si les inégalités femmes-hommes dans les carrières académiques ont été étudiées par différentes disciplines humaines et sociales, elles ont peu intéressé les juristes, alors même que, ces dernières années, différentes réformes ont cherché à s'y attaquer[43]. La loi n° 2013-660 du 22 juillet 2013 relative à l'enseignement supérieur et à la recherche[44] en particulier comporte une petite vingtaine d'articles relatifs à l'égalité des sexes. Ceux-ci contribuent à manifester la présence de femmes et d'inégalités au sein d'une institution « colorée au masculin »[45] : ils assument l'existence d'une université bisexuée. La moitié de ces dispositions visent à instaurer la parité au sein des organismes nationaux d'enseignement supérieur et de recherche et au sein des instances décisionnelles des universités[46]. Les travaux parlementaires nous indiquent que la parité est conçue comme un moyen de lutter contre le plafond de verre, sans démontrer clairement en quoi ces deux phénomènes peuvent être liés. Nous démontrerons pourtant ici qu'à certaines conditions, la parité pourrait contribuer à faire vaciller le processus sociétal de hiérarchisation des sexes, à intégrer des normes de réussite moins andronormées et à lutter contre l'entre-soi masculin des procédures de recrutement et de promotion[47]. Parmi toutes les dispositions de la loi *Fioraso*, c'est d'ailleurs l'article L. 712-6-1 du Code de l'éducation qui prévoit la parité au sein des conseils académiques chargés d'examiner les questions relatives à la carrière individuelle des maîtres de conférences qui fut contesté par la Conférence des présidents des universités au moyen d'une question prioritaire de constitutionnalité[48]. Quinze universitaires membres du programme REGINE (Recherches et études sur le genre et les inégalités dans les normes en Europe)[49] présentent alors une tierce intervention devant le Conseil constitutionnel pour défendre le principe de parité entre les femmes et les hommes dans l'enseignement supérieur. Stéphanie Hennette-Vauchez et Diane Roman retracent ici « de l'intérieur, cette expérience judiciaire et les débats juridiques qui l'ont motivée ». Elles proposent une version française des ateliers anglo-saxons de réécriture du droit en présentant ce qu'aurait pu être une décision du Conseil constitutionnel moins hostile au principe de parité[50].

8 Les autres dispositions de la loi sur l'enseignement supérieur et la recherche relatives à l'égalité femmes-hommes tendent à identifier et à lutter contre les discriminations à la racine. Elles exigent donc dorénavant que les rapports biennaux de la stratégie nationale de l'enseignement supérieur et de la recherche soient composés de données sexuées afin de mieux cerner les difficultés[51]. Elles prévoient que le service public de l'enseignement supérieur doit mener des « actions contre les stéréotypes sexués » dans les enseignements, dans les différents aspects de la vie de la communauté éducative[52], mais également dans l'orientation universitaire en favorisant « l'accès et la représentation équilibrés entre les femmes et les hommes au sein des filières de

formation »[53]. Il s'agit ici d'agir sur la diffusion de représentations qui contribuent à la ségrégation horizontale et verticale à l'université mais également dans la société en général. Prise au sérieux de telles dispositions pourraient irriguer l'éducation primaire et secondaire, l'université étant par excellence le lieu de formation des enseignants. Enfin, caractéristique de la fin des « étudiants masculins », l'article 6 de la loi dispose que le service public de l'enseignement supérieur contribue « à la réussite de toutes les étudiantes et de tous les étudiants » (article L 123-2 du Code de l'éducation)[54]. Afin de garantir le respect de ces dispositions et plus généralement une approche systémique de la lutte contre les discriminations, l'article 46 impose désormais à chaque université la création d'une « mission 'égalité entre les hommes et les femmes'« dont Béatrice Delzangles nous décrit ici le fonctionnement et les prérogatives[55].

9 Cependant, on peut « être sceptique devant la confiance faite à la lutte contre les stéréotypes ou à la parité, comme instruments de transformation sociale suffisants. Ni l'une ni l'autre ne sont des panacées. La déconstruction des stéréotypes qui exige un travail en profondeur, notamment sur les pratiques professionnelles, n'est efficace qu'en lien avec une transformation des inégalités professionnelles elles-mêmes. La représentation paritaire ne peut seule assurer une juste représentation des intérêts des femmes et des hommes. L'expérience montre que les choses sont plus compliquées et que si une représentation équilibrée de femmes et d'hommes est sans doute utile, elle ne résout pas la question de la domination »[56]. Or, si la loi sur l'enseignement supérieur et la recherche reconnaît une université bisexuée, elle ne s'attaque pas frontalement aux « pratiques professionnelles » et semble ainsi se satisfaire d'une institution paritaire mais genrée, autrement dit dominée par un *habitus* traditionnellement masculin[57]. Ainsi ce n'est pas la loi *Fioraso* mais la loi *Vallaud-Belkacem* du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes[58] qui s'attaque, de manière encore imparfaite comme le démontre ici Alexis Zarca, au harcèlement sexuel à l'université. Sont alors visées les affaires dans lesquelles l'auteur est enseignant-chercheur et la victime étudiante, configuration « qui soulève le plus de questions, non seulement parce que la relation d'autorité entre enseignants et étudiants comporte des risques qu'il n'y a plus lieu de nier, mais surtout en raison du statut juridique spécifique des universitaires, porteur lui d'un risque de connivences qu'il n'y a pas davantage lieu d'occulter »[59]. Genré, l'enseignement supérieur l'est également lorsque la loi du n° 2013-660 du 22 juillet 2013 ne s'intéresse pas à l'articulation entre vie personnelle et vie professionnelle, malgré les recommandations déjà ancienne en ce sens[60]. « Tant au niveau national que local, les critères de recrutement et de promotion restent très largement centrés sur les activités de recherche et de valorisation de la recherche et continuent obstinément, sous couvert d'objectivité et de méritocratie, à sélectionner des profils de carrière linéaires et monolithiques, sans valorisation de la diversité des expériences professionnelles, sans réflexion sur l'allégement des contraintes familiales sur la vie professionnelle, sans aucune mise en phase avec l'évolution du cadre législatif français, visant à favoriser l'égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités professionnelles »[61]. Olivia Bui-Xuan pointe ici en particulier les lacunes du régime du congé de maternité des enseignantes-chercheures alors que « dans une perspective d'égalisation des carrières des hommes et des femmes, des règles claires mériteraient d'être posées »[62]. Sur la question du harcèlement comme sur celle de critères de recrutement et de promotion moins andronormés, la loi sur l'enseignement supérieur et la recherche semble compter quasi-exclusivement sur la parité au sein des instances de décision pour faire évoluer les pratiques. Toutefois, le décret d'application 2014-997

modifiant les dispositions statutaires communes applicables aux enseignants-chercheurs[63] peut contribuer à valoriser d'autres carrières académiques que celles des enseignants-chercheurs « météores » en ouvrant de nouvelles voies de recrutement au professorat dans les disciplines encore dominées par l'agrégation du supérieur et à faciliter l'articulation vie privée/vie professionnelle en favorisant les mutations[64]. Cependant, ce mouvement semble bien faible au regard d'une autre tendance de l'enseignement supérieur, qui pousse à la mise en concurrence nationale et internationale des chercheurs et des universités[65], alors même que « la compétitivité et le surinvestissement professionnel apparaissent [comme des] valeurs socialement construites comme masculines »[66]. Cette compétition au sein de l'enseignement supérieur va de pair avec le souci de la valorisation socio-économique des résultats de la recherche, l' « injonction à la coopération et à la mobilité internationale », la « croissance de la précarité des statuts d'emploi »[67], « le développement du financement de la recherche par projet plutôt qu'un financement récurrent des laboratoires », la volonté « de quantifier et d'évaluer le plus précisément possible les productions des chercheur.e.s » par la « scientométrie » et la « bibliométrie » notamment, méthodes notoirement défavorables aux sciences humaines et sociales (et donc aux femmes en raison de la ségrégation horizontale)[68]. Ainsi « dans le contexte actuel, l'institution scientifique s'est dotée de nouveaux outils d'évaluation qui relèvent [d'] un 'régime comptable productiviste court-thermiste', lequel assimile le *bon* et le *plus*, dans la mesure où ce qui est attendu d'un bon chercheur, c'est toujours plus de publications, plus de projets, plus de crédits, plus de mobilité… dans un laps de temps le plus court possible. Or, ces outils et ce régime accentuent la pression sur les chercheurs et, par voie de conséquence, renforcent potentiellement la tension travail/famille, ce qui va à l'encontre des intentions proclamées et d'une égalité entre les sexes »[69].

NOTES

1. Sénat, Compte rendu intégral, Séance du 19 juin 2013, Projet de loi sur l'enseignement supérieur et la recherche.

2. Juliette RENNES, *Le mérite et la nature, une controverse républicaine, l'accès des femmes aux professions de prestige, 1880-1940*, Paris, Fayard, 2007, p. 50.

3. *Ibid., p.* 51.

4. *Ibid., p.* 7.

5. Loi du 16 juin 1881 établissant la gratuité absolue de l'enseignement primaire dans les écoles publiques, *JO* du 17 juin 1881, p. 3313 ; Loi du 28 mars 1882 sur l'enseignement primaire obligatoire, *JO* du 29 mars 1882, p. 1697.

6. Loi du 21 décembre 1880 sur l'enseignement secondaire des jeunes filles, *JO* du 22 décembre 1880, p. 12645.

7. Juliette RENNES, *op. cit.,* pp. 25-26 : en 1902, la création du « baccalauréat B (latin-langues vivantes, réputé plus facile) » pousse certains lycées à y préparer certaines élèves en sus du diplôme de fin d'études.

8. Caroline BARRERA, « Les universités toulousaines (1912-1968), l'échec d'une promotion 'par le bas'« , in Rebecca ROGERS et Pascale MOLINIER (dir.), *Les femmes dans le monde académique, perspectives comparatives,* Presses universitaires de Rennes, 2016, p. 34.
9. Juliette RENNES, *op. cit.,* pp. 68-69.
10. Loukia EFTHYMIOU, « Le genre des concours », *Clio, Histoire, femmes et sociétés,* n° 18, 2003, pp. 99-100.
11. *Ibid., p.* 101.
12. *JO* du 20 mai 1924, p. 4513.
13. Juliette RENNES, *op. cit.,* pp. 44-45.
14. *JO* du 21 décembre 1941, p. 5491.
15. *JO* du 27 octobre 1941, p. 5447.
16. Juliette RENNES, *op. cit., p.* 46.
17. Article 7 de la loi n° 46-2294, *JO* n° 0246 du 20 octobre 1946, p. 8910.
18. CE-Ass., 6 janvier 1956, *Syndicat national autonome du cadre d'administration générale des colonies et sieur Montlivet*, n° 7516, *Rec.*, p. 4.
19. Loukia EFTHYMIOU, *op. cit., p.* 98 et p. 110.
20. Caroline BARRERA, *op. cit., p.* 46.
21. Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche, *Égalité entre les femmes et les hommes. Chiffres clés de la parité dans l'enseignement supérieur et la recherche,* http://cache.media.enseignementsup-recherche.gouv.fr/file/Charte_egalite_femmes_hommes/90/6/Chiffres_parite_couv_vdef_239906.pdf, 2013, p. 3.
22. Ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche, *Feuille de route 2016 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes*, https://cache.media.enseignementsup-recherche.gouv.fr/file/Charte_egalite_femmes_hommes/05/5/2015_feuille_de_route_MENESR_12_03_15_412055.pdf, 2016, p. 12 ; *Enseignement supérieur et recherche, Vers l'égalité femmes-hommes ? Chiffres clés*, https://cache.media.enseignementsup-recherche.gouv.fr/file/Publications/90/0/RC_stats_630900.pdf, 2016, pp. 27-32.
23. Association nationale des études féministes, *Le genre dans l'enseignement supérieur et la recherche,* La Dispute, 2014, p. 140.
24. Catherine MARRY, « Conclusion », in Rebecca ROGERS et Pascale MOLINIER (dir.), *Les femmes dans le monde académique, perspectives comparatives,* Presses universitaires de Rennes, 2016, p. 197.
25. V. notamment : Rebecca ROGERS et Pascale MOLINIER (dir.), *Les femmes dans le monde académique, perspectives comparatives,* Presses universitaires de Rennes, 2016 ; Association nationale des études féministes, *Le genre dans l'enseignement supérieur et la recherche,* La Dispute, 2014 ; Farinaz FASSA et Sabine KRADOLFER (dir.), *Le plafond de fer à l'université : femmes et carrières*, Zürich, Seismo, 2010 ; Huguette DELAVAULT, Noria BOUKHOBZA et Claudine HERMANN (dir.), *Les enseignantes-chercheuses à l'université, demain la parité ?*, Paris, L'Harmattan, 2002 ; 9ème conférence européenne sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'enseignement supérieur et la recherche, Université Paris Diderot, Collège de France, 12 au 14 septembre 2016 : http://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid104963/9e-conference-europeenne-sur-l-egalite-femmes-hommes-dans-l-enseignement-superieur-et-la-recherche.html#video.
26. Charlyne MILLET, « *The perfect academic :* genre, normes et rapport à la carrière », *La Revue des droits de l'homme* [En ligne], 2017, http://revdh.revues.org/3066, § 8.
27. Pascal BARBIER et Bernard FUSULIER, « Comprendre l'expérience de la carrière scientifique et les inégalités entre les sexes au regard de l'interférence travail/famille », in Rebecca ROGERS et Pascale MOLINIER (dir.), *Les femmes dans le monde académique, perspectives comparatives,* Presses universitaires de Rennes, 2016, p. 82.

28. Hanna PAWELEC, Pascal BARBIER et Bernard FUSULIER, « L'obtention d'un poste définitif dans la recherche fondamentale : à l'intersection du genre, de l'origine sociale et de la relation travail/famille », *La Revue des droits de l'homme* [En ligne], 2017 : http://revdh.revues.org/3075, § 1.

29. Charlyne MILLET, *op. cit.,* § 2.

30. Hanna PAWELEC, Pascal BARBIER et Bernard FUSULIER, *op. cit.,* § 1.

31. Pascale MOLINIER, Rebecca ROGERS et Marie-Soledad RODRIGUEZ, « Introduction », in Rebecca ROGERS et Pascale MOLINIER (dir.), *Les femmes dans le monde académique, perspectives comparatives,* Presses universitaires de Rennes, 2016, p. 9.

32. Emmanuelle LATOUR, « Le plafond de verre universitaire : pour en finir avec l'illusion méritocratique et l'autocensure », *Mouvements,* n° 55, 2008, pp. 58-59.

33. Caractéristiques de cette confusion et de cette superposition des temps de vie, cet échange déjà ancien entre deux éminents professeurs de droit : « sans que cela leur soit imposé de l'extérieur, la majorité des professeurs utilisait son temps libre à travailler. Tel fut le cas des 'vacances universitaires' de jadis qui ont permis la rédaction dans le calme des grands traités de nos ancêtres. Elles permettaient aussi de ne pas rester cloisonné dans une discipline technique et de pouvoir donner toute sa substance à la pensée juridique, grâce à une culture générale la plus étendue possible. Qu'il soit permis de rapporter une anecdote : alors que j'expliquais au professeur Jean Rivero, il y a plus de 15 ans, que les vacances commençaient de plus en plus en juillet et se terminaient dès le début septembre, il m'avait demandé : 'Mais quand travaillez-vous ?'. La situation universitaire a empiré depuis... » (Jean MORANGE, « La liberté du professeur des facultés de droit », in *Le droit administratif : permanences et convergences,* Paris, Dalloz, 2007, p. 764, note infrapaginale n° 8). Et déjà, à propos de l'augmentation du nombre d'heures d'enseignement et des charges administratives des professeurs : « cette modification démagogique n'a pu se réaliser qu'au détriment de la qualité de l'enseignement et de la recherche ou de la réduction de celle-ci, voire de la santé ou de la vie familiale des intéressés » (p. 765).

34. Nicky LE FEUVRE, « 'Femmes et sciences', Apports et écueils des comparaisons internationales », in Rebecca ROGERS et Pascale MOLINIER (dir.), *Les femmes dans le monde académique, perspectives comparatives,* Presses universitaires de Rennes, 2016, p. 70.

35. Pascal BARBIER et Bernard FUSULIER, *op. cit., p.* 90.

36. Hanna PAWELEC, Pascal BARBIER et Bernard FUSULIER, *op. cit.,* § 3.

37. Nicky LE FEUVRE, *op. cit., p.* 71.

38. Association nationale des études féministes, *Le genre dans l'enseignement supérieur et la recherche, op. cit., p.* 140.

39. *Ibid., p.* 144.

40. Pascal BARBIER et Bernard FUSULIER, *op. cit.,* p. 82.

41. Association nationale des études féministes, *Le genre dans l'enseignement supérieur et la recherche, op. cit.,* p. 142.

42. Armelle LE BRAS-CHOPARD, « Ce que disent les manuels d'histoire des idées politiques dans leurs présentations androcentrées des philosophes », *La Revue des droits de l'homme* [En ligne], 2017 : http://revdh.revues.org/3087.

43. Les commentaires de la loi ESR ne s'intéressent pas aux dispositions relatives à l'égalité des sexes : Antony TAILLEFAIT, « La loi relative à l'enseignement supérieur et à la recherche du 22 juillet 2013 : une ligne de départ pour la réforme de l'université française ? », *JCPA*, n° 51, 2013, pp. 35-40 ; Charles FORTIER, « Les universités dans la loi du 22 juillet 2013 », *AJDA,* n° 39, 2013, pp. 2251-2259 ; Franck PETIT, « Les premières conséquences de la loi ESR sur l'enseignement du droit », *Recueil Dalloz,* 2013, p. 1824.

44. *JO* n° 0169 du 23 juillet 2013, p. 12235.

45. Coline CARDI, Delphine NAUDIER et Geneviève PRUVOST, « Les rapports sociaux de sexe à l'université : au cœur d'une triple dénégation », *L'homme et la société*, n° 158, 2005, p. 61.
46. Articles 20, 47, 49, 50, 60, 61, 62, 75, 92, 95 et 106 de la loi n° 2013-660 sur l'enseignement supérieur et la recherche.
47. Sophie Grosbon, « La parité femmes-hommes à l'université », revue des droits de l'Homme 2017 : http://revdh.revues.org/3197
48. CC, Décision n° 2015-465 QPC du 24 avril 2015, *Conférence des présidents d'université*.
49. Stéphanie HENNETTE-VAUCHEZ, Mathias MÖSCHEL et Diane ROMAN (dir.), *Ce que le genre fait au droit*, Dalloz, coll. A droit ouvert, 2013 ; Stéphanie HENNETTE-VAUCHEZ, Marc PICHARD et Diane ROMAN (dir.), *La loi et le genre et droit : études critiques de droit français,* Éditions du CNRS, 2014 ; Diane ROMAN (dir.), *La Convention pour l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes*, Ed. Pédone, 2014 ; Marc PICHARD et Camille VIENNOT (dir.), *Le traitement juridique et judiciaire des violences conjugales*, Mare & Martin, 2016 ; Stéphanie HENNETTE-VAUCHEZ, Marc PICHARD, Diane ROMAN (dir.), *Genre et Droit. Ressources Pédagogiques*, Dalloz, Coll. Méthodes du droit, 2016.
50. Stéphanie HENNETTE-VAUCHEZ et Diane ROMAN, « Des usages stratégiques de l'argumentation juridique : Retour sur la tierce intervention de REGINE à l'occasion de la décision du Conseil constitutionnel n° 2015-456 QPC, *Conférence des présidents d'université* », *La Revue des droits de l'homme* [En ligne], 2017 : http://revdh.revues.org/3102.
51. Articles 4 et 15 LESR (articles L.123-1 du code de l'éducation et L.111-6 du code de la recherche).
52. Article 11 LESR (article L.123-6 du code de l'éducation).
53. Article 23 LESR (article L. 611-3 du code de l'éducation).
54. C'est uniquement sur le sujet de la réussite que la loi utilise cependant cette écriture épicène.
55. Béatrice DELZANGLES, « Les 'missions égalité femme-homme' dans les universités : quelles évolutions depuis la loi relative à l'enseignement supérieure et à la recherche du 22 juillet 2013 ? », *La Revue des droits de l'homme* [En ligne], 2017.
56. Association nationale des études féministes, *Le genre dans l'enseignement supérieur et la recherche, op. cit.,* p. 204.
57. Sur les organisations genrées, V. Joan ACKER, « Hierarchies, Jobs, Bodies : A Theory of Gendered Organizations », *Gender and Society,* 2, 1990.
58. Loi n° 2014-873, *JO* n° 0179 du 5 août 2014, p. 12949.
59. Alexis ZARCA, « La répression disciplinaire du harcèlement sexuel à l'université », *La Revue des droits de l'homme* [En ligne], 2017, http://revdh.revues.org/3109, § 7.
60. Rapport sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'enseignement supérieur et la recherche remis à Monsieur François Goulard, Ministre délégué à l'Enseignement supérieur et à la Recherche par le Comité pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'enseignement supérieur et la recherche mis en place le 26 janvier 2006 : http://www.ladocumentationfrancaise.fr/var/storage/rapports-publics/064000887.pdf.
61. Emmanuelle LATOUR, *op. cit., p.* 47.
62. Olivia BUI-XUAN, « Le congé de maternité des enseignantes-chercheures depuis la circulaire du 30 avril 2012 », *La Revue des droits de l'homme* [En ligne], 2017 : http://revdh.revues.org/3133, § 39.
63. Décret n° 2014-997 du 2 septembre 2014 modifiant le décret n° 84-431 du 6 juin 1984 fixant les dispositions statutaires communes applicables aux enseignants-chercheurs et portant statut particulier du corps des professeurs des universités et du corps des maîtres de conférences, *JO* n° 0204 du 4 septembre 2014, texte n° 6 ;
André LEGRAND, « Un toilettage du statut des enseignants-chercheurs, mais pas une révolution », *AJDA,* n° 40, 2014, pp. 2304-2308 ; Muriel FABRE-MAGNAN, « La réforme du statut des universitaires », *Recueil Dalloz,* n° 38, 2014, p. 2232 ; Marie-Pierre BAUDIN-MAURIN, « Le droit des enseignants-chercheurs au rapprochement familial, inhérent à une vie familiale normale », *JCPA*, n° 4,

pp. 39-46 ; Philippe JUEN, « Le rapprochement de conjoint des enseignants-chercheurs : un droit à distance », *AJDA*, n° 12, 2017, pp. 668-676 ; Didier TRUCHET, « Réforme du statut des universitaires : l'agrégation et le reste », *JCPG*, n° 39, 2014, pp. 1724-1726.

64. Myriam CARRÈRE, Séverine LOUVEL, Vincent MANGEMATIN, Catherine MARRY, Christine MUSSELIN, Frédérique PIGUEYRE, Mareva SABATIER, Annick VALETTE, *Entre discrimination et auto-censure : les carrières des femmes dans l'enseignement supérieur et la recherche,* Rapport de recherche au Ministère National de la Recherche et de la Technologie et à l'Inra, 2006, pp. 115-116 : « les raisons familiales ou personnelles, par choix ou par obligation, sont presque systématiquement évoquées comme LA cause principale de la plus faible représentation des femmes parmi les professeurs. On a vu pour l'agrégation à quel point les membres du jury estimaient que l'agrégation externe ne 'convient pas aux femmes' parce qu'elle se passe à un moment où celles-ci fondent une famille. Mais les explications fournies par les autres disciplines sont assez semblables : le métier d'enseignant-chercheur suppose des investissements qui ne sont pas compatibles avec les contraintes familiales des femmes. Cette explication est fortement soutenue par les discours que tiennent les femmes qui ne sont pas passées professeurs : beaucoup mettent en avant le fait qu'elles ont des enfants, mais surtout l'activité professionnelle de leur mari et leur refus d'envisager une mobilité alors que leur conjoint ne pourrait les suivre. Ce type d'explications est beaucoup plus rare chez les hommes restés maîtres de conférences ».

65. Sophie GROSBON, *Le droit à l'enseignement supérieur et la libéralisation internationale du commerce des services,* Bruxelles, Bruylant, 2010, pp. 435-456.

66. Laure BERENI, Sébastin CHAUVIN, Alexandre JAUNAIT, Anne REVILLARD, *Introduction aux Gender Studies*, Bruxelles, De Boeck, 2008, p. 6.

67. Pascal BARBIER et Bernard FUSULIER, *op. cit., p.* 82.

68. Anne-Sophie GODFROY, « Normes de l'excellence et inégalités de genre dans les carrières académiques, réflexions soulevées par le projet GENRETIME », in Rebecca ROGERS et Pascale MOLINIER (dir.), *Les femmes dans le monde académique, perspectives comparatives,* Presses universitaires de Rennes, 2016, pp. 137-138 et p. 141.

69. Pascal BARBIER et Bernard FUSULIER, *op. cit., p.* 92.

RÉSUMÉS

C'est à la fin du XIXème siècle qu'apparaissent de manière extrêmement sporadique les premières étudiantes sur les bancs de l'université. La présence de femmes dans l'enseignement supérieur s'accentue après la seconde guerre mondiale, mais elles restent très peu nombreuses parmi les enseignants-chercheurs. L'université est donc traditionnellement une institution dominée par les hommes et encore aujourd'hui les femmes universitaires se heurtent durement au plafond de verre. Plusieurs lois récentes tentent de promouvoir l'égalité femmes-hommes à l'université en insistant notamment sur la parité des instances décisionnelles. De la non-mixité à la parité, ou peut-être l'évolution d'une institution où l'homme de sciences régnait sur les sciences de l'homme...

At the end of the 19th century, a few female students began to appear French universities. Their presence increased after the Second World War, but there are still very few female academics. Academia remains traditionally dominated by men and even today, women academics face a

tough glass ceiling. Some recent legislation has tried to promote gender equality at universities, in particular by placing a greater emphasis on parity in the decision-making bodies.

INDEX

Keywords : university, single-sex university, parity, gender equality, glass ceiling, law on higher education and research
Mots-clés : université, non-mixité, parité, égalité femmes-hommes, plafond de verre, loi sur l'enseignement supérieur et sur la recherche

AUTEUR

SOPHIE GROSBON

Sophie Grosbon est Maîtresse de conférences en droit public à l'Université Paris Nanterre, Chercheure au CEDIN, Chercheure associée au CREDOF