DOSSIER SNPTES

Snptes

L'ACCÈS AU RANG DE PROFESSEUR·E DES UNIVERSITÉS : CHAPE OU TROUÉE(S) DANS LE CIEL DE PLOMB POUR LES FEMMES ?

Hélène Chanal* & Nassira Hedjerassi**
** SIGMA Clermont-Ferrand, Institut Pascal (UMR 6602)*
*** Sorbonne Université, LEGS (UMR 8238)*

Malgré les dispositifs et chartes mises en place dans nos institutions, l'égalité entre les femmes et hommes dans l'enseignement supérieur et la recherche n'est pas encore acquise à l'heure actuelle et le combat à mener pour l'atteindre semble encore, malheureusement, rude. Au-delà des faits de harcèlement, en particulier celui tragique du harcèlement sexuel, se posent les questions de l'équité dans les carrières pour les personnes sortant des stéréotypes. Comme le souligne, une fois de plus, le rapport *sur les freins aux carrières des femmes chercheures et enseignantes-chercheures au sein de l'enseignement supérieur et de la recherche*[1] *en France ou celui Enseignement supérieur, recherche et innovation vers l'égalité femmes-hommes ? Chiffres clés*[2] *, au plus on monte dans la « hiérarchie »* des postes universitaires au moins les femmes y sont présentes.

AVANT - PROPOS

Ce supplément au n°307 des Informations du SNPTES présente les phénomènes expliquant ce constat. Il illustre cette iniquité au travers d'un focus précis : l'accès au corps des Professeures des universités pour nos camarades Maîtresses de conférences, en particulier dans les sections disciplinaires peu féminisées. Cet article montre qu'il est possible d'entreprendre des actions pour que les choses changent et que toutes nos collègues enseignantes-chercheuses aient une carrière qui répondent à leurs ambitions.

[1] *https://frama.link/parite*
[2] *https://frama.link/egalite*

La reconnaissance de l'implication dans le travail en tant qu'enseignant·e-chercheur·e n'est à l'heure actuelle pas satisfaisante. Elle peut se faire principalement par un outil de prime (ou plutôt concours) avec la Prime d'Encadrement Doctoral et de Recherche, ou son équivalent selon les établissements, par l'avancement de grade, par l'accès à un poste de professeur·e des universités. Chacun de ces outils passe par une candidature. Le dossier de candidature à un avancement de grade est examiné, selon les cas, par la section du Conseil National des Universités (CNU), par le Conseil Académique restreint de l'établissement, ou par l'instance nationale de l'avancement spécifique. Pour la PEDR et son équivalent, les établissements fixent leurs critères d'appréciation et leurs modalités et montants d'attribution. Ils peuvent ainsi choisir ou non de s'appuyer sur l'avis des sections du CNU. Enfin la candidature à un poste de professeur·e des universités, qui présuppose pour la plupart des disciplines d'avoir présenté une Habilitation à Diriger des Recherches, passe par un comité de sélection local propre à chaque concours.

Or, en dépit de la féminisation de la population de l'enseignement supérieur, de leur présence majoritaire dans les universités, et de la mise en place par les gouvernements de mesures pour l'égalité entre les sexes dans l'enseignement supérieur et la recherche, l'accès aux postes les plus élevés (à savoir le grade de professeur des universités), ou jugés les plus prestigieux demeure l'apanage masculin. C'est cette situation que nous nous proposons d'analyser en nous appuyant sur des données chiffrées et sur la littérature de recherche disponible.

ANALYSE DÉMOGRAPHIQUE

Nous commencerons par des données de 2017/2018 portant sur l'ensemble des enseignant·e·s-chercheur·e·s, nous mettrons l'accent sur les enseignant·e·s-chercheur·e·s travaillant dans le domaine CNU des sciences, puis celui des sciences de l'ingénieur (groupe 9) et enfin sur la section 60 qui couvre mécanique, génie mécanique et génie civil. Il s'agit de nous pencher sur des sections très fortement connotées et construites historiquement comme masculines.

En 2018 dans l'enseignement supérieur, il y avait 15027[1] professeur·e·s des universités et 33234 maître·sse·s de conférences, soit 48261 enseignant·e·s-chercheur·e·s. Le taux de féminisation est de 22% chez les professeur·e·s et 43,2% chez les maître·sse·s de conférences.

[1] *Toutes les données présentées sont issues du ministère, notamment des fiches démographiques de la section CNU 60*

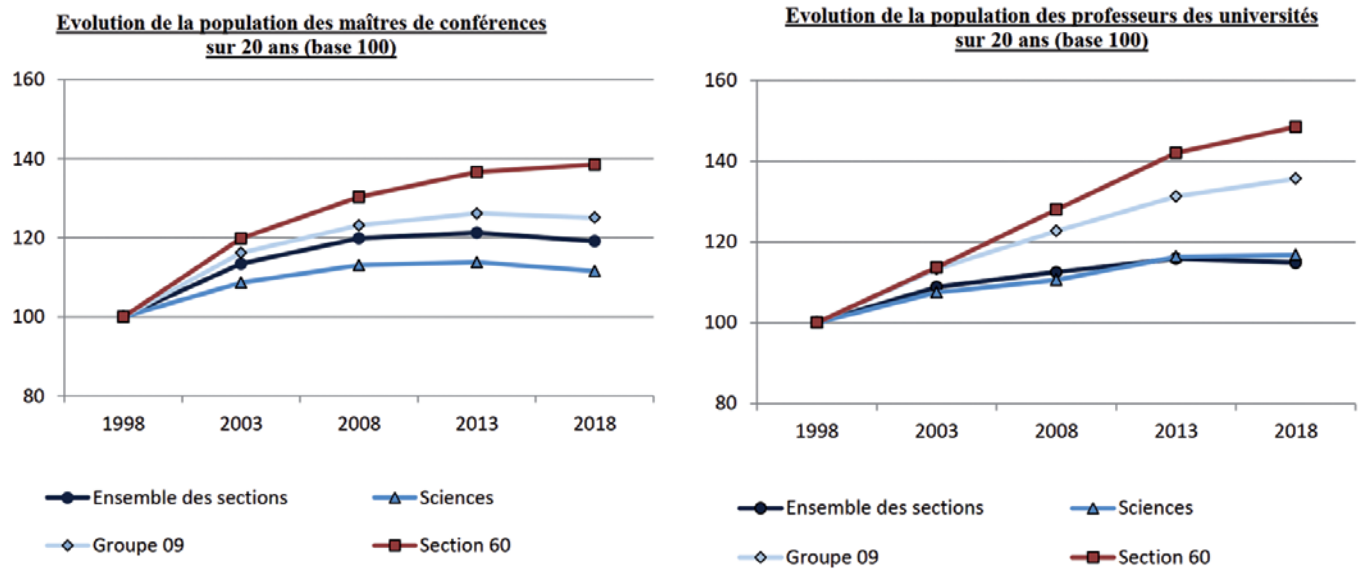

Figure 1 : Évolution de la population des maître·sse·s·de conférences et des professeur·e·s des universités sur 20 ans

La figure 1 et le tableau 2 illustrent l'évolution de la population des enseignant·e·s-chercheur·e·s depuis 20 ans. Nous pouvons constater une diminution du nombre d'enseignant·e·s-chercheur·e·s entre 2013 et 2018. Toutefois, cette baisse ne s'observe pas encore pour les professeur·e·s des universités en science de l'ingénieur (groupe 9). Le recrutement dans ce domaine a été très fort ces 20 dernières années du fait de la mise en place de nombreuses formations en science de l'ingénieur dans l'enseignement supérieur.

Tableau 2 : évolution de la population des maître·sse·s·de conférences et des professeur·e·s des universités sur 20 ans

MCF	Ensemble	Sciences	Groupe 9	Section 60	PU	Ensemble	Sciences	Groupe 9	Section 60
1998	27 895	14 868	3704	1160	1998	13 084	6865	1692	528
2003	31 641	16 156	4305	1390	2003	14 238	7382	1917	600
2008	33 436	16 817	4563	1509	2008	14 723	7594	2076	676
2013	33 824	16 920	4673	1585	2013	15 456	7987	2222	750
2018	33 234	16 591	4633	1607	2018	15 027	8014	2296	784

Le Tableau 3 montre le taux de féminisation de la population d'enseignant·e·s-chercheur·e·s en science de l'ingénieur (groupe 9). Un écart de 10% persiste entre les maître·sse·s de conférences et les professeur·e·s des universités. La section 60 est moins féminisée que le groupe 9.

De même, nous pouvons constater une perte conséquente du pourcentage de femmes entre le corps des maître·sse·s de conférences et celui des professeur·e·s des universités. La question est maintenant d'analyser la cause de cette chute conséquente, ou évaporation (pour reprendre le terme de la sociologue Emmanuelle Latour, 2008).

MCF	Groupe 9	Nbre de femmes	% de femmes	Section 60	Nbre de femmes	% de femmes
2008	4563	963	20.89	1509	264	17.50
2013	4673	1008	21.57	1585	305	19.24
2018	4633	1050	22.66	1607	343	21.34

PU	Groupe 9	Nbre de femmes	% de femmes	Section 60	Nbre de femmes	% de femmes
2008	2076	200	9.63	676	38	5.62
2013	2222	260	11.70	750	62	8.27
2018	2296	295	12.85	784	78	9.95

Tableau 3 : féminisation des enseignant·e·s-chercheur·e·s dans les sciences de l'ingénieur

Pour essayer de le comprendre, nous avons choisi d'analyser les pourcentages de femmes obtenant la qualification aux fonctions de professeur·e des universités et de celles obtenant finalement un poste (Figure 4).

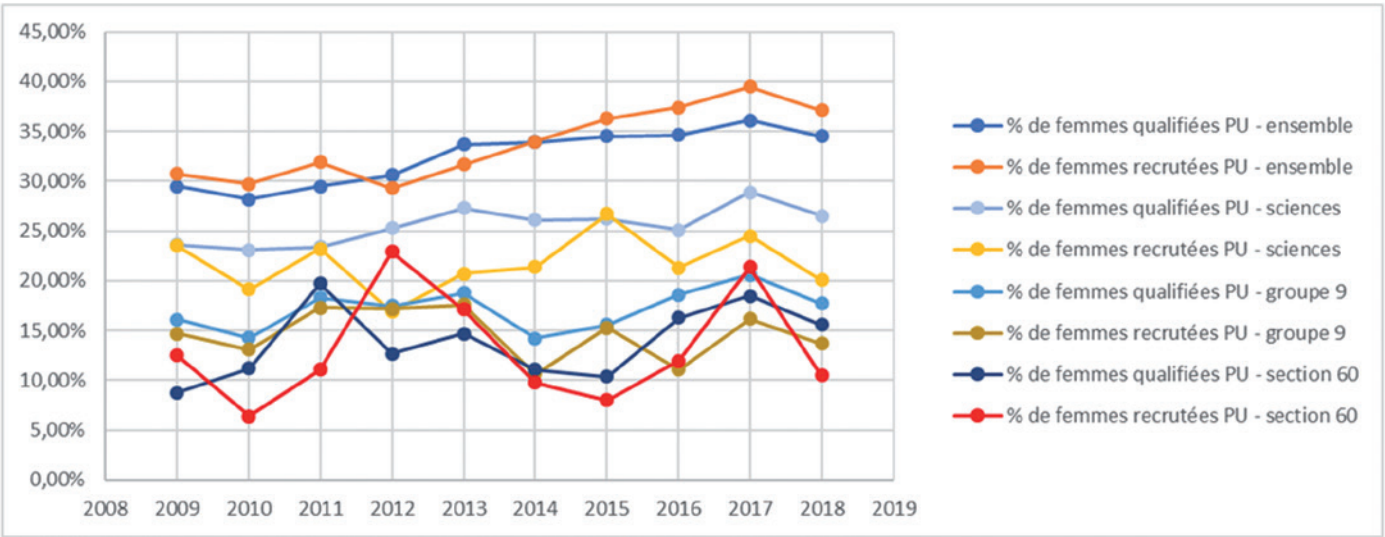

Figure 4 : pourcentage de femmes qualifiées aux fonctions de PU et pourcentage de femmes recrutées PU

Le tableau 5 nous permet de constater que pour l'ensemble des sections CNU le pourcentage de femmes qualifiées a augmenté d'environ 5% en 10 ans ainsi que le pourcentage de femmes recrutées (jusqu'à 9%).

Toutefois, en sciences, dans les sections du groupe 9 et dans la section 60, le pourcentage de femmes recrutées est généralement inférieur au pourcentage de femmes qualifiées.

PU		2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Ens.Section	Qualifié	1745	1453	1602	1630	1657	1591	1784	1634	1666	1802
	% Femmes	29.50%	28.20%	29.50%	30.60%	33.70%	33.90%	34.50%	34.60%	36.10%	34.50%
	Nbre femmes	515	410	473	499	558	539	615	565	601	622
	Nbre de postes pourvus	947	899	970	883	717	711	689	704	635	528
	% Femmes	30.70%	29.70%	31.90%	29.30%	31.70%	34.00%	36.30%	37.40%	39.50%	37.10%
	Nbre femmes	291	267	309	259	227	242	250	263	251	196
Sciences	Qualifié	1244	1036	1109	1144	1187	1083	1079	1017	1090	1186
	% Femmes	23.60%	23.10%	23.40%	25.30%	27.30%	26.10%	26.20%	25.10%	28.90%	26.50%
	Nbre femmes	294	239	259	289	324	283	283	255	315	314
	Nbre de postes pourvus	476	423	466	403	294	299	247	239	237	194
	% Femmes	23.50%	19.10%	23.20%	19.90%	20.70%	21%	29.70%	21.30%	24.50%	20.10%
	Nbre femmes	112	81	108	68	61	64	66	51	58	39
Groupe 09	Qualifié	273	251	289	309	319	260	276	290	306	334
	% Femmes	16.10%	14.30%	18.30%	17.50%	18.80%	14.20%	15.60%	18.60%	20.60%	17.70%
	Nbre femmes	44	36	53	54	60	37	43	54	63	59
	Nbre de postes pourvus	129	130	127	116	85	94	59	72	74	51
	% Femmes	14.70%	13.10%	17.30%	17.20%	17.60%	11.00%	15.30%	11.10%	16.20%	13.70%
	Nbre femmes	19	17	22	20	15	10	9	8	12	7
Section 60	Qualifié	114	98	117	118	116	108	115	98	108	135
	% Femmes	8.80%	11.20%	19.70%	12.70%	14.70%	11.10%	10.40%	16.30%	18.50%	16.60%
	Nbre femmes	10	11	23	15	17	12	12	16	20	21
	Nbre de postes pourvus	48	47	54	48	35	41	25	25	28	19
	% Femmes	12.50%	6.40%	11.10%	22.90%	17.10%	10.00%	8.00%	12.00%	21.40%	10.50%
	Nbre femmes	6	3	6	11	6	4	2	3	6	2

Tableau 5 : pourcentage de femmes qualifié à la fonction de PU et pourcentage de femmes recruté PU

ANALYSES DE LA PERSISTANCE DES ÉCARTS

Globalement, force est de constater la persistance des écarts, et surtout leur persistance en dépit de la féminisation du vivier et des politiques en faveur de l'égalité entre les sexes dans le monde académique, voire de la parité.Et ce constat ne vaut pas seulement pour la France.

Il est largement partagé et documenté, qu'il s'agisse de l'Europe (She Figures publiés par la commission européenne depuis 2003) ou des USA (National Center for Education Statistics) par exemple.

De nombreuses métaphores ont été utilisées pour caractériser cette courbe typique en ciseau : notre titre fait écho à celle de « ciel de plomb », les plus communes sont le plafond de verre (« glass ceiling »), le tuyau percé (« leaky pipeline »), le plancher collant (« sticky floor ») et d'autres ont été forgées, telles le plafond à caisson (Backouche, Godechot & Naudier, 2009), le plafond de fer (Fassa &

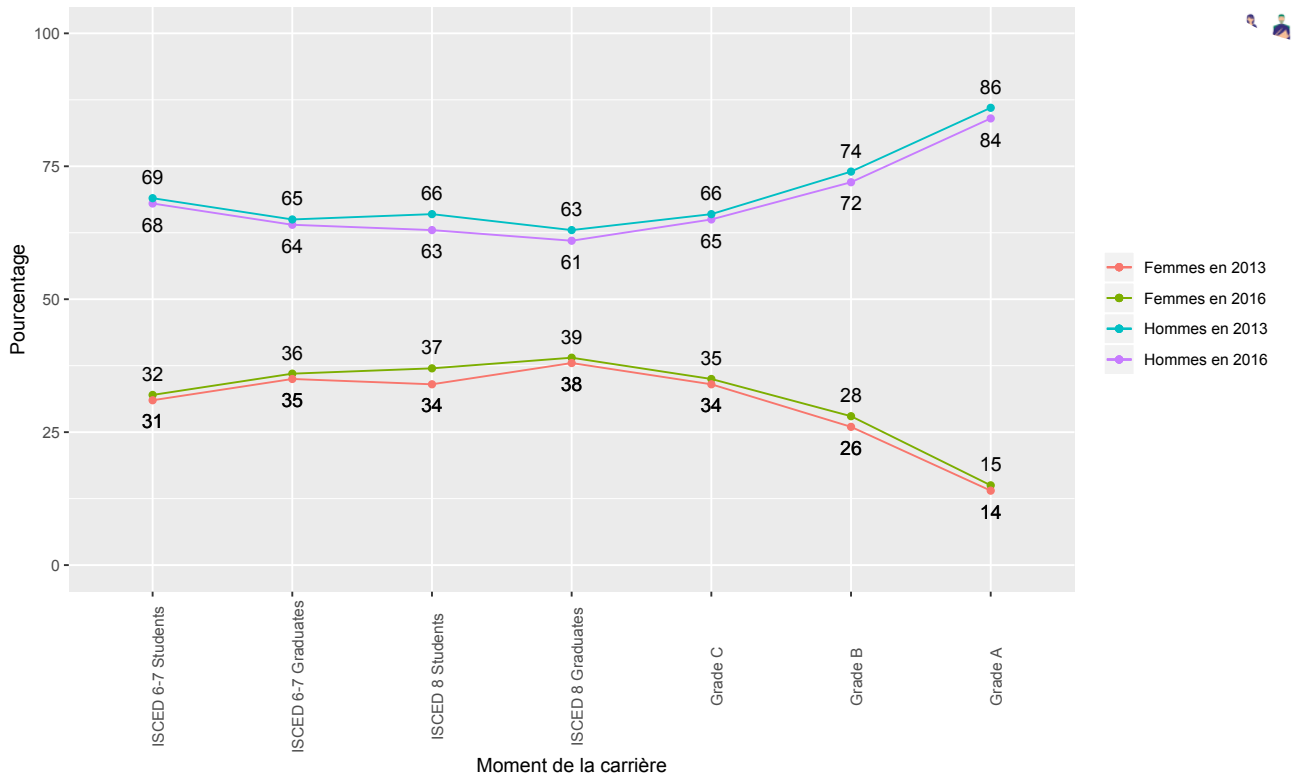

Figure 5 : Proportion (%) of men and women in a typical academic career, students and academic staff, EU-28, 2013-2016
(source : She Figures 2018, p. 119)

Kradolfer, 2010).Ainsi, nous disposons actuellement à la fois de données chiffrées mais aussi d'un corpus conséquent de travaux qui permettent d'éclairer les inégalités sexuées qui touchent notamment les carrières académiques.

Après les premiers travaux, de nature plutôt quantitative, qui ont pu mettre en lumière les différences femmes-hommes et les difficultés pour les femmes d'accéder à un poste de professeur, des recherches sur des disciplines (biologie, histoire, gestion, physique, sociologie, sciences de l'éducation…) ou des institutions particulières (CNRS, EHESS, université de Lausanne…) ont permis de proposer des analyses plus fines, articulant différents niveaux (macro, meso, micro), pour comprendre la fabrication de ces carrières inégales (Rogers & Molinier, 2016).

Pour expliquer la sous-représentation des femmes dans les échelons supérieurs de la hiérarchie académique, trois manières distinctes d'approcher cette déperdition ont été mobilisées dans les recherches, si on suit la synthèse qu'en propose la sociologue Nicky Le Feuvre (2013).
Un ensemble de travaux sociologiques se centre sur les individu·e·s, et met en avant l'autoexclusion, l'autosélection, l'autocensure. Cette approche s'appuie sur les travaux portant sur les socialisations familiales et scolaires différenciées (notamment la notion de « *choix raisonnés et raisonnables* », développée par la sociologue de l'éducation Marie Duru-Bellat, 1990). Ces socialisations construiraient des dispositions plutôt défavorables.

Un deuxième ensemble ciblerait plus les organisations sociétales. Ainsi l'assignation normative des femmes aux tâches du care tant dans l'espace domestique (tâches ménagères, soins aux enfants) que dans l'espace professionnel, pesant sur leur disponibilité, freinerait leur carrière académique. En effet, on retrouverait à l'intérieur de l'académie une division du travail de même nature qu'au sein de l'espace domestique : le « sale boulot », c'est-à-dire toutes les tâches nécessaires au bon fonctionnement de l'organisation, mais non valorisées/valorisables dans les carrières, particulièrement chronophages, serait plutôt « délégué » aux femmes, pour reprendre les termes du sociologue Everett Hughes dans son analyse du monde de l'hôpital (1996). C'est ce qui a été traduit dans la littérature de recherche par l'expression d'« academic housework » (voir par exemple Heijstra et al., 2017). Nous l'avions également observé dans notre recherche sur les enseignant·e·s-chercheur·e·s en sciences de l'éducation (Barthes & Hedjerassi, 2017).

Enfin un dernier niveau d'analyse prend pour cadre la sociologie des organisations (par exemple Frédérique Pigeyre & Annick Valette, 2004), et s'intéresse à l'histoire, au fonctionnement, aux luttes internes et externes, aux interactions quotidiennes dans le travail de ces institutions et professions académiques, traversées comme la société par les divisions sociosexuées.
Pour N. Le Feuvre, ni les facteurs individuels ni les facteurs structuraux sociétaux ne suffisent à expliquer ces écarts,

d'autant moins que, pour elle, ces facteurs sont rarement étayés par des preuves empiriques. Pour sa collègue, la sociologue Farinaz Fassa, si on veut comprendre finement, on doit mobiliser cet ensemble complexe et imbriqué de dimensions en jeu.

Toutefois, l'un des éléments qui apparaît central est la manière dont sont évaluées les femmes (leur travail, leur production, leurs compétences etc.) à travers le prisme du genre.

Jouent des biais de genre et des stéréotypes de sexe dans les processus de sélection et de recrutement. De nombreuses recherches en font la démonstration : Foschi et al., 1994 ; Foschi, 1996 ; Steinpreis et al., 1999, Foschi, 2000…
Par exemple, l'étude de Corinne Moss-Racusin et al. (2012) fait ressortir une appréciation différente d'un CV selon qu'un prénom masculin ou féminin lui a été attribué. Le candidat masculin a significativement plus de chances d'être recruté que la candidate, son profil est jugé en adéquation avec celui du poste. De surcroît, on propose aux candidats masculins un salaire plus élevé.
Et cette différence d'appréciation est partagée par les hommes comme par les femmes. Cela s'explique par l'existence de stéréotypes de sexe, qui agissent sur tout le monde de manière inconscience, puisqu'il s'agit des stéréotypes dans lesquels nous avons été socialisé·e·s les unes et les autres.

> « on propose aux candidats masculins un salaire plus élevé »

Joue très clairement un double standard dans l'appréciation. Les membres des groupes minorisés sont évalués de manière plus stricte alors que les membres des groupes socialement valorisés sont évalués selon des standards moins élevés et de manière plus positive.
On note ce double standard dans l'évaluation des compétences : on associe aux hommes des attributs valorisés dans le monde académique (l'assurance, l'ambition et la rationalité versus la sensibilité, la collaboration et l'empathie pour les femmes, Pietri et al., 2017, p. 176), ce qui fait qu'on les considère comme plus compétents que les femmes, et même des leaders naturels.

Des études sur l'accès aux bourses font clairement ressortir ce double standard. Une étude suédoise sur l'accès aux bourses en médecine (Wenneras & Wold, 1997) illustre l'adage selon lequel les femmes doivent pédaler deux fois plus que les hommes. En effet, pour obtenir un score équivalent à celui obtenu par leurs homologues masculins, elles devraient être 2,5 fois plus productives qu'eux.
Une méta-analyse de demandes de bourses (Bornmann, Mutz & Daniel, 2007) met en exergue qu'à productivité scientifique égale, la compétence scientifique des candidates sera jugée inférieure à celle des hommes par le comité d'évaluation.

Les représentations sociales sont par définition travaillées par les stéréotypes de sexe. Ainsi les postes de responsabilité sont associés à la figure masculine. Natalie Porter et Florence Geis (1981) donnent l'exemple suivant : une femme qui préside une réunion ne sera pas nécessairement identifiée comme la cheffe si des hommes y participent, ce qui ne s'observe pas dans le cas inverse.

Le monde académique est pensé selon une norme et image masculine. Dans les représentations sociales, la science est plutôt associée au masculin qu'au féminin (Banchefsky et al., 2016). Les trajectoires valorisées sont celles linéaires des hommes. Une telle valorisation dessert les femmes plus susceptibles de connaître des interruptions pour des raisons familiales, d'avoir connu des contrats précaires, des temps partiels et/ou des charges d'enseignement importantes.
Ce modèle repose sur le mythe du scientifique entièrement dévoué à la science. Cette représentation pèse sur l'appréciation des candidatures féminines dans le processus de sélection, alors que la charge de paternité n'est pas posée dans l'analyse des dossiers masculins (Carvalho, 2010). Cette perception est pourtant démentie dans les travaux : les femmes scientifiques, qu'elles aient ou non des enfants, attribuent une importance tout aussi grande à leur travail.

Un autre biais a pu être identifié par les études, à savoir l'homophilie, qui consiste à favoriser l'entre-soi, et à contrôler l'accès au groupe (ce qui est appréhendé sous la notion de « *gatekeeping* », qui désigne l'« *action du gardien ou du garde-barrière* » Frascarolo et al., 2015, p. 35). Cela renvoie à l'importance des réseaux pour l'avancement de la carrière : se faire connaître permet de bénéficier de larges soutiens.

La position de minoritaire dans un groupe social a été analysée comme désavantageuse car cette personne devient particulièrement visible. Elle peut aussi constituer un alibi. De plus joue sur cette personne la menace du stéréotype : étant la seule membre du groupe, elle devient plus vulnérable aux stéréotypes associés à son groupe.
Dans le processus de recrutement professoral, une candidature féminine unique va concentrer cette seule dimension : ce qui est qualifié d'effet solo. À l'inverse, par l'effet halo d'une impression positive on va attribuer à d'autres domaines des compétences de manière infondée.

Dans ce processus marqué par les biais de genre, les stéréotypes de sexe, les candidates sont plus exposées à être

désavantagées par rapport aux candidatures masculines qui bénéficient d'une bonne réputation, d'un réseau de soutien plus large, d'une bonne impression.

QUELLES RÉPONSES ?

En regard de ces constats, des politiques ont été mises en place.
Si on s'en tient au niveau national, en France, après les politiques visant à attirer les filles dans les métiers scientifiques, des politiques plus volontaristes encore ont été mises en place, notamment par le dernier gouvernement. Un plan d'action est lancé par le MESRI en 2013, les universités ont l'obligation de nommer une personne chargé·e·s de mission Égalité (« *L'article L. 712-2 alinéa 10 du code de l'éducation, modifié par la loi Fioraso du 22 juillet 2013, dispose que le président de l'université « installe, sur proposition conjointe du conseil d'administration et du conseil académique, une mission 'égalité entre les hommes et les femmes'* ». *Demeurée un temps à la discrétion des établissements publics d'enseignement supérieur et de recherche, la présence d'une « mission » égalité femmes-hommes est désormais obligatoire pour toutes les universités et un nombre croissant d'établissements d'enseignement supérieur* » Béatrice Delzangles, 2017), la prise en compte des politiques Égalité dans l'évaluation des établissements par le HCERES, l'engagement du MESRI dans le processus de labellisation « *égalité professionnelle entre les femmes et les hommes* ».

Parmi les mesures prises, la loi du 12 mars 2012 prévoit la composition des comités de sélection : il y a obligation de respecter « *un quota de représentation minimal de 40 % des deux sexes* » sauf dérogation, en raison du déséquilibre historique de certaines disciplines (Sophie Grosbon, 2017).

Les recommandations pour la composition des comités de sélection ne suffisent toutefois pas à transformer en profondeur la donne : si elles actent la reconnaissance de l'importance de la présence féminine dans les comités pour rompre avec l'évidence de cet entre-soi non questionné, peut jouer ce que les psychologues Graham Staines, Carol Tavris et Toby Jayaratne (1974) ont qualifié de syndrome « *queen bee* » (reine des abeilles), à savoir les obstacles opposés à leurs consœurs par des femmes ayant gravi les échelons dans des secteurs professionnels traditionnellement dominés par les hommes. Les biais de genre jouent pour tout le monde. D'ailleurs, une étude conduite entre 2009 et 2018 (Deschamps, 2018), portant sur les décisions de 455 comités de sélection de 3 universités, met en exergue plutôt l'effet négatif de cette disposition sur le classement des femmes :

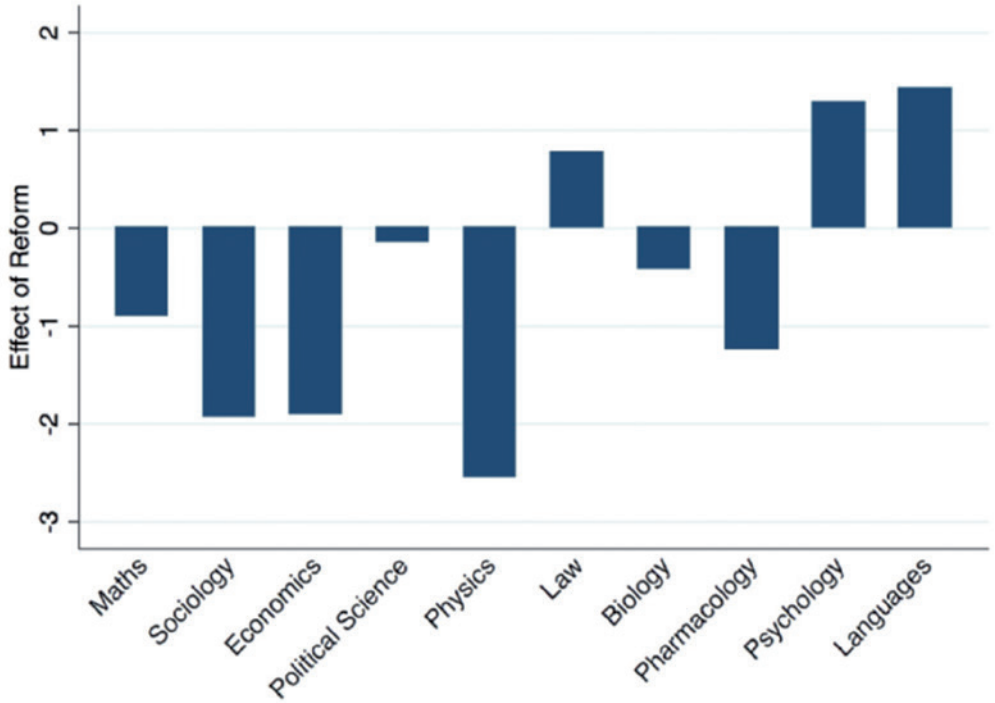

Figure : Effect of the reform on the ranks of women by discipline. Disciplines most affected by the reform are ordered from left to right (Deschamps, 2018, p. 37)

SENSIBILISER ET MÊME FORMER

C'est pourquoi nous semble nécessaire une sensibilisation aux biais discriminatoires, notamment de genre, de toutes et tous les membres des comités de sélection, alors qu'actuellement ces comités sont composés uniquement d'enseignant·e·s-chercheur·e·s rarement formé·e·s à la problématique propre aux ressources humaines.
On pourrait s'appuyer sur la nouvelle obligation de formation des recruteurs mise en place par la loi du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté. Dans toute entreprise employant au moins trois cents salarié·e·s et dans toute entreprise spécialisée dans le recrutement, les employé·e·s chargé·e·s des missions de recrutement reçoivent une formation à la non-discrimination à l'embauche au moins une fois tous les cinq ans (art. L. 1131-2).

Le processus de recrutement devrait être (mieux) accompagné : les temps d'information, proposés par certains établissement en direction des président·e·s de comités de sélection, pourraient être systématisés en temps de formation à ces problématiques de biais inconscients (qui ne se limitent pas au genre).
Parmi des pratiques déjà développées, signalons le visionnage de vidéos[2] permettant de sensibiliser aux biais. Des études sont menées par des équipes en psychologie sociale pour mesurer les effets de ce type d'interventions sur la réduction des biais de genre (Pietri et al., 2017).

Une autre pratique est de produire des données chiffrées sexuées. Ainsi, par exemple, au CNRS, des personnes référentes Parité ont été prévues dans chaque section pour faire rappel des données chiffrées tout au long du processus de sélection.

Enfin, en nous inspirant des guides de recrutement qu'ont développés certaines universités étrangères, on pourrait travailler à un Vademecum sur le modèle de celui produit sur le harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur et la recherche, à l'usage des établissements.

[2] *L'une des vidéos les plus utilisées : https://www.crg.eu/en/content/about-us-women-science/you-are-not-gender-biased-really.*

Bibliographie

- Ahlqvist, V., Andersson, J., Söderqvist, L. & Tumpane, J. A Gender Neutral Process? Stockholm : Swedish Research Council, 2015.
- Aiston, S. J. & Jung, J. Women academics and research productivity: an international comparison, Gender and Education, 2015, vol. 27, n°3, pp. 205-220.
- Azizi, A. « *Les obstacles institutionnels à la mobilité professionnelle : la question du genre* ». In : S., Devineau, E., Annoot & Th., Dezalay (éd.). Formation qualification éducation emploi. La construction du genre. Rouen : PURH, 2014, pp. 57-79.
- Backouche, I., Godechot, O., Naudier, D. Un plafond à caissons : les femmes à l'EHESS, Sociologie du travail, 2009, vol. 51, n°2, pp. 253-274.
- Banchefsky, S., Westfall, J., Park, B., Judd, C. M. But You Don't Look Like A Scientist!: Women Scientists with Feminine Appearance are Deemed Less Likely to be Scientists, Sex Roles, 2016, vol. 75, n°3-4, pp. 95-109.
- Barthes A., Hedjerassi, N. Évolution démographique et rapport au travail des enseignant.e.s-chercheur.e.s en sciences de l'éducation : des logiques sexuées à l'œuvre ?, Les Sciences de l'éducation – Pour l'Ére nouvelle, 2017, vol. 50, n°1, pp. 153-180.
- Bornmann, L., Mutz, R., & Daniel, H.-D. Gender differences in grant peer review: A meta-analysis, Journal of Informetrics, 2007, vol. 1, n°3, pp. 226-238.
- Buscatto, M., Marry, C. Le plafond de verre dans tous ses éclats. La féminisation des professions supérieures au XXe siècle, Sociologie du travail, 2009, n°51, pp. 170-182.
- Cameron, E. Z., White, A. M., & Gray, M. E. Solving the Productivity and Impact Puzzle: Do Men Outperform Women, or are Metrics Biased?, BioScience, 2016, vol. 66, n°3, pp. 245-252.
- Caprile, M. (ed.). Meta-analysis of gender and science research. Luxembourg : European Union, 2012.
- Carvalho, C. « *Nomination des professeur·e·s à l'Université de Lausanne et perception des (in)égalités.* » In : F. Fassaz & S. Kradolfer (éd.). Le plafond de fer de l'université : Femmes et carrières. Zürich : Seismo, 2010, pp. 154-170.
- Chenu, A., Martin, O. Le plafond de verre chez les enseignants-chercheurs en sociologie et démographie, Travail, genre et sociétés, 2016, n°36, pp. 135-156.
- Commission Européenne. She Figures 2018. Luxembourg : Publications Office of the European Union, 2019.
- Delzangles, B. Les « *missions égalité entre les hommes et les femmes* » dans les universités : quelles évolutions depuis la loi relative à l'enseignement supérieur et à la recherche du 22 juillet 2013 ?, La Revue des droits de l'homme, 2017, n°12 [En ligne : http://journals.openedition.org/revdh/3258]
- Deschamps, P. Gender Quotas in Hiring Committees: a Boon or a Bane for Women? Sciences Po → LIEPP Working Paper 82. Paris: Laboratoire interdisciplinaire d'évaluation des politiques publiques, 2018.
- Duru-Bellat, M. L'école des filles. Quelle formation pour quels rôles sociaux ? Paris : L'Harmattan, 1990.
- Enseignement Supérieur et Recherche. Vers l'égalité femmes-hommes ? Chiffres clés. Paris : MESR, DGESIP/DGRI-SIES, 2019.
- Fassa, F. & Kradolfer, S. (éd.). Le plafond de fer de l'université : femmes et carrières. Zürich : Seismo, 2010.
- FESTA. Gender-sensitive Design of Criteria and Recruitment. Appointment and Promotion Processes in Academia. 2015 [en ligne : http://www.festa-europa.eu/sites/festa-europa.eu/files/PRINT_Handbook_FESTA.pdf]
- Foschi, M., Lai, L. & Sigerson, K. Gender and Double Standards in the Assessment of Job Applicants, Social Psychology Quarterly, 1994, vol. 57, n°4, pp. 326-339.
- Foschi, M. Double Standards in the Evaluation of Men and Women, Social Psychology Quarterly, 1996, vol. 59, n°3, Special Issue: Gender and Social Interaction, pp. 237-254.
- Foschi, M. Double Standards for Competence: Theory and Research, Annual Review of Sociology, 2000, n°26, pp. 21-42.
- Frascarolo, F., Scaiola Lavanchy, C. & Favez, N. « *Gatekeeping* » maternel : réflexion et observation, Cahiers critiques de thérapie familiale et de pratiques de réseaux, 2015, vol. 54, n°1, pp. 35-51.
- Staines, G. L., Tavris, C. & Jayaratne, T. E., The Queen Bee Syndrome, Psychology Today, 1974, 7, pp. 55-60.
- Grosbon, S. La parité femmes-hommes à l'université, La Revue des droits de l'homme, 2017, n°12 [en ligne : http://journals.openedition.org/revdh/3197].
- Lapeyre, N. Les professions face aux enjeux de la féminisation. Toulouse : Octarès Editions, 2006.
- Lariviere, V., Ni, C., Gingras, Y., Cronin, B., Sugimoto, C. R. Bibliometrics: Global gender disparities in science, Nature, 2013, n°504, pp. 211-213.
- Latour, E. Le plafond de verre universitaire : pour en finir avec l'illusion méritocratique et l'autocensure, Mouvements, 2008, vol. 3, n°55-56, pp. 53-60.
- Le Feuvre, N. « Femmes, genre et sciences : un sexisme moderne ? ». In : M., Maruani (éd.). Travail et genre dans le monde. L'état des savoirs. Paris : La Découverte, 2013, pp. 419-427.
- Moss-Racusin, C. A., Dovidio, J. F., Brescoll, V. L., Graham, M. J., & Handelsman, J. Science faculty's subtle gender biases favor male students, Proceedings of the National Academy of Sciences, 2012, vol. 109, n°41, pp. 16474-16479.
- Musselin, C. & Pigeyre, F. Les effets des mécanismes du recrutement collégial sur la discrimination : le cas des recrutements universitaires, Sociologie du travail, 2008, n°50, pp. 48-70.
- Pietri, E. S., Moss-Racusin C. A., Dovidio J. F., Guha, D., Roussos, G., Brescoll V. L. & Handelsman, J. Using Video to Increase Gender Bias Literacy Toward Women in Science, Psychology of Women Quarterly, 2017, vol. 41, n°2, pp. 175-196.
- Pigeyre, F. & Valette, A. Les carrières des femmes à l'université. « Les palmes de verre du cocotier », Revue française de gestion, 2004, vol. 4, n°151, pp. 173-189.
- Porter, N., & Geis, F. Women and Nonverbal Leadership Cues: When Seeing Is Not Believing. In : C. Mayo & N. M. Henley (ed.). Gender and Nonverbal Behavior. New York, Springer New York, 1981, pp. 39-61.
- Reuben, E., Sapienza, P. & Zingales, L. How stereotypes impair women's careers in science, Proceedings of the National Academy of Sciences, 2014, vol. 111, n°12, pp. 4403-4408.
- Rogers, R. & Molinier, P. (dir.). Les femmes dans le monde académique. Perspectives comparatives. Rennes : PUR, 2016.
- Stephan, P. Gender Differences in the Rewards to Publishing in Academe, Sex Roles, 1998, vol. 38, n°11, pp. 1049–1064.
- Steinpreis, R. E., Anders, K. A., & Ritzke, D. The Impact of Gender on the Review of the Curricula Vitae of Job Applicants and Tenure Candidates: A National Empirical Study, Sex Roles, 1999, vol. 41, n°7/8, pp. 509-528.
- Studer, M. Étude des inégalités de genre en début de carrière académique à l'aide de méthodes innovatrices d'analyse de données séquentielles. Genève : Université de Genève, 2012.
- Treviño, L. J., Gomez-Mejia, L. R., Balkin, D. B. & Mixon, F. G. Meritocracies or Masculinities? The Differential Allocation of Named Professorships by Gender in the Academy, Journal of Management, 2018, vol. 44, n°3, pp. 972-1000.
- Valian, V. Beyond Gender Schemas: Improving the Advancement of Women in Academia, Hypatia, 2005, vol. 20, n°3, pp. 198-213.
- Van den Brink, M., & Benschop, Y. Gender in Academic Networking: The Role of Gatekeepers in Professorial Recruitment, Journal of Management Studies, 2014, vol. 51, n°3, pp. 460-492.
- Vincent, S., Viry, G., Kaufmann, V. Carrières académiques : comment concilier mobilités spatiales et vie de famille ?, Revue Synergies. Pays Riverains de la Baltique, 2010, n°7, pp. 77-94.