

La notion de « minorité » au prisme de la nouvelle gestion publique au sein des universités françaises et allemandes¹

Celine Camus

Stagiaire postdoctorale à l'Institut de sociologie
Université de Göttingen

Ilse Costas

Professeure à l'Institut de sociologie
Université de Göttingen

Stephanie Michalczyk

Candidate au doctorat en sociologie
Université de Göttingen

Résumé

Le présent article porte sur la place des femmes scientifiques dans les universités et centres de recherche français et allemands dans un contexte marqué par l'introduction de la nouvelle gestion publique. Les femmes, qui ont longtemps constitué une minorité, sont-elles désormais représentées à égalité avec leurs homologues masculins? Quelles sont les premières implications des réformes qui ont transformé l'enseignement supérieur depuis les années 2000? La recherche de « l'excellence » peut-elle être compatible avec la réduction des disparités? L'article a pour but d'identifier de nouvelles formes d'inégalités en lien avec le contexte actuel de compétition généralisée.

Mots-clés

Enseignement supérieur/Réformes/Genre/Carrières/Inégalités/Minorité

Introduction

Dans le cadre de cet article, nous souhaitons traiter des effets déjà visibles et à attendre des récentes réformes liées à l'introduction de la nouvelle gestion publique [NGP] dans les universités et centres de recherche français et allemands. Notre objectif ne consiste pas à évaluer les divers dispositifs ni à discuter de leurs avantages ou de leurs faiblesses afin de formuler des préconisations. À travers une perspective féministe, nous entendons plutôt nous interroger sur la manière dont les réformes de l'enseignement supérieur en

¹ Cet article s'appuie sur un projet de recherche en cours financé par l'Association allemande de Recherche (Deutsche Forschungsgemeinschaft): <http://genderchange-academia.eu/fallstudien-zu-frankreich-deutschland-und-oesterreich/projekt.html>

cours reconfigurent les rapports entre les femmes et les hommes scientifiques. En effet, malgré le principe méritocratique qui entoure les recrutements et les carrières universitaires, la diminution progressive du nombre de femmes à chaque étape de la carrière (doctorat, postdoctorat, premier poste, postes à responsabilité) reste un phénomène actuel (Latour, 2008). De nombreuses recherches menées dans les pays qui ont été les premiers à réformer le secteur public, tels que la Grande-Bretagne et les pays nordiques, ont déjà montré les changements profonds induits par la NGP sur le métier d'enseignant.e–chercheur.e (Goode et Bagilhole, 1998; Kerfoot et Knights, 1999; Davies et Thomas, 2000; Thomas et Davies, 2005; Barry, Berg et Chandler, 2012). De nouvelles formes de « subjectivités masculines » valorisant la compétition, l'instrumentalisation et l'individualisation apparaissent (Parker et Jary, 1995; Thomas et Davies, 2002; Berg, Barry et Chandler, 2003; Deem, 2003; Barry, Berg et Chandler, 2006; Fletcher, Boden, Kent et Tinson, 2007).

Le présent article s'inscrit ainsi dans la lignée de cette réflexion en mobilisant le genre comme catégorie d'analyse principale (Harding, 1998; Hawkesworth, 2006). Il s'appuie principalement sur le regroupement de données statistiques publiques renseignées par plusieurs institutions (pour la France : le ministère français de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, la Mission de la parité et de la lutte contre les discriminations (MIPADI), et le Centre national de la recherche scientifique [CNRS]; pour l'Allemagne : la Conférence scientifique commune de l'État central et des États fédéraux (les *Länder*²) (*Gemeinsame Wissenschaftskonferenz*), l'Office fédéral de la statistique (*Statistisches Bundesamt*) et la Communauté scientifique Leibniz (*Leibniz Institute*), correspondant à un regroupement d'instituts de recherche allemands). L'initiative locale entreprise par Gispert et Guennou (2012), concernant notamment l'attribution des nouvelles primes d'excellence à l'Université Paris-Sud, ainsi que les travaux inédits de l'équipe d'Anita Engels sur les « Initiatives d'excellence » en Allemagne, nous ont également été extrêmement précieux puisqu'aucune étude au niveau national sur ces sujets n'a été menée.

Les cas de la France et de l'Allemagne sont intéressants à mettre en perspective dans la mesure où les réformes mises en place en France sont fréquemment justifiées au regard du modèle allemand (Musselin, 2009a). On se souvient par exemple des propos de Valérie Pécresse, ancienne ministre de l'Enseignement supérieur et de la Recherche sous la présidence de Nicolas Sarkozy, qui vantait les atouts de l'Allemagne et expliquait s'en être inspirée lors de la création de l'Agence nationale de la Recherche et des pôles de compétitivité, notamment (Jacqué, 2010). Or, il est légitime de se demander si le modèle allemand peut ou doit véritablement être suivi, à la fois en raison des spécificités nationales, mais aussi de très fortes inégalités concernant le déroulement des carrières entre les femmes et les hommes scientifiques en Allemagne. Les chiffres que nous présenterons donnent également plusieurs indications sur la précarité qui entoure l'avancée professionnelle des universitaires en Allemagne.

² Depuis la réunification, l'État central allemand consiste en 16 États fédéraux.

La première partie de l'article traite de la représentation numérique des femmes dans les universités et centres de recherche français. Le terme de minorité est-il aujourd'hui toujours pertinent afin de décrire la place occupée par les femmes dans les métiers scientifiques? À la suite d'une description des emplois scientifiques, nous présenterons deux changements majeurs en lien avec le contexte de réformes que connaît l'enseignement supérieur depuis les années 2000 : d'une part, la transformation du rôle des présidents et présidentes d'université³ et, d'autre part, l'introduction des « primes d'excellence ». Ces deux changements donnent une indication de la participation des enseignantes-chercheuses au nouveau mode de gouvernance des universités et au nouveau mode de financement, marqués tous deux par un accroissement de la compétition. La seconde partie présente le cas de l'Allemagne. L'arrivée en 2002 d'une nouvelle catégorie appelée les « professeurs et professeures juniors » a-t-elle permis d'améliorer la place des femmes scientifiques? Enfin, nous nous interrogeons sur la qualité des statistiques concernant la représentation des présidentes d'universités ainsi que les primes venant s'ajouter aux rémunérations des professeurs et professeures. Nous proposons pour cette raison d'observer les « Initiatives d'excellence », véritable moteur de la compétition outre-Rhin et dont plusieurs chiffres sont disponibles.

Cadre théorique : la nouvelle gestion publique à l'épreuve du genre

La nouvelle gestion publique désigne l'adoption, par les organismes du secteur public, des formes d'organisation, des technologies, des pratiques et des valeurs gestionnaires plus fréquemment présentes dans l'entreprise du secteur privé (Hood, 1995; Ogien, 1995; Deem, 1998). La mise en concurrence des universités jugée aujourd'hui nécessaire introduit progressivement une culture de la performance, de l'évaluation et du résultat. La distribution des ressources s'applique désormais de plus en plus en fonction des résultats atteints et d'indicateurs de performance quantitatifs. C'est également une nouvelle forme de gouvernance qui s'installe et qui tend à renforcer les modes de contrôle, autant sur l'activité scientifique que sur ses acteurs et actrices. De nouvelles normes de comportement propres à l'économie de marché, tant au niveau des institutions qu'au niveau des conduites individuelles, se disséminent; les auteur.e.s n'hésitent pas à parler d'un nouveau « capitalisme universitaire » (du Gay, 2007; Slaughter et Rhoades, 2004). On assiste ainsi à l'apparition progressive d'une nouvelle figure, celle du « chercheur.e-entrepreneur.e », définie par Martin Benninghoff (2011) comme un acteur qui ajuste ses pratiques et systèmes de pensée aux normes du néolibéralisme, de la concurrence et de la compétition. Les instruments empruntés aux entreprises marchandes sont nombreux : les entretiens de progrès, le salaire au mérite, l'individualisation des carrières, l'augmentation des partenariats public-privé, le renforcement de l'évaluation à dominante gestionnaire, la multiplication des « *rankings* » et palmarès divers qui entraînent une comparaison constante entre « soi » et les « autres », la performance définie à partir d'indicateurs quantitatifs, la logique du « profit » immédiat et une forme de pilotage par les résultats (Metzger, 2005; Boure, 2010). Néanmoins, comme le mentionnent Craipeau et Metzger (2007), les techniques actuelles de gestion « sont moins définies par leur

³ Le président d'université en France est élu pour une durée de 4 ans. Détenteur du pouvoir exécutif, il est responsable de la distribution des ressources matérielles, représente l'université, préside les conseils et pilote l'établissement.

nature que par leur finalité : assurer, voire améliorer sans cesse, la bonne marche et le fonctionnement des organisations » (p. 166).

Le début du management de la performance s'est traduit plus concrètement dans les universités françaises à travers les contrats quadriennaux, l'harmonisation des cursus autour de trois diplômes (licence, master et doctorat [LMD]) et la Loi organique relative aux lois de finances (LOLF)⁴, qui s'appuie sur un grand nombre d'indicateurs de performance et s'applique depuis 2006 à toutes les administrations (Pène, 2008). Cette mutation s'est ensuite poursuivie avec la création de structures ad hoc, les agences – véritables instruments de réforme de l'administration –, à travers l'Agence d'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur (AERES) et l'agence de moyens (ANR) ainsi que du Pacte de la recherche en 2006, de la modulation de services et de la loi LRU du 10 août 2007 relative aux libertés et responsabilités des universités. Une certaine convergence peut être observée entre la France et l'Allemagne à travers le renforcement des performances nationales et l'autonomie croissante des universités.

La législation concernant l'emploi scientifique et la distribution des ressources en Allemagne a été très largement modifiée depuis les années 2000. Afin de faire face à la « fuite des cerveaux », une nouvelle catégorie de personnel appelée « professeur.e.s juniors » est créée en 2002. En 2005, les « Initiatives d'excellence », qui visent à soutenir financièrement les meilleurs pôles de recherche, sont mises en place. En 2006, la réforme du fédéralisme (*Förderalismusreform*) transfère le financement des universités exclusivement aux États fédéraux (les *Länder*⁵). Les universités entrent ainsi en compétition les unes avec les autres au sein d'un même *Land* afin de négocier leur budget. Cette négociation se base principalement sur des indicateurs de performance quantitatifs. Dotées d'une plus grande autonomie, les universités deviennent ensuite responsables de la distribution des ressources et du recrutement des professeur.e.s. Mise en application en 2005, la réforme du mode de rémunération des professeur.e.s d'université introduit une part variable (estimée entre 300 et 500 euros par mois), selon leur performance et leurs résultats à la suite d'une évaluation individuelle. Cette dernière est établie en fonction de critères quantitatifs (quantité de ressources externes pour la recherche, quantité de thèses encadrées, fonctions managériales et administratives, rayonnement international, etc.). En 2007, une loi sur les contrats à durée déterminée (appelée la *Wissenschaftszeitvertragsgesetz*) restreint la possibilité pour les jeunes enseignant.e.s-chercheur.e.s d'accéder à un contrat à durée indéterminée. Les contrats sont désormais limités à six années avant l'obtention de la thèse et à six années ensuite; ce qui n'est pas sans avoir renforcé la précarité puisque la grande majorité de ceux-ci correspond à des contrats d'une durée d'un an, non renouvelables automatiquement (Jongmans, 2011).

Face à l'accroissement de cette concurrence, plusieurs sociologues féministes ont tenu à attirer l'attention sur les effets que le renforcement de la concurrence pourrait avoir sur

⁴ En 2006, la Loi organique relative aux lois de finances (LOLF) vise à introduire le management par objectifs dans tous les services de l'État. Chaque ministère doit désormais justifier son budget en termes de programmes, d'objectifs, d'actions et d'indicateurs.

⁵ Depuis la réunification, l'État central allemand consiste en 16 États fédéraux.

les carrières des femmes (Riegraf, Aulenbacher, Kirsch-Auwärter et Müller, 2010). Les organisations ne sont pas des institutions neutres d'un point de vue du genre, mais bien gouvernées selon un cycle de vie masculin où les candidat.e.s sont évalué.e.s en fonction de standards masculins constitués autour de l'idéal type du chercheur nomade, notamment (Acker, 1990; Wetterer, 1995; Achatz, Fuchs, von Stebut et Wimbauer, 2002). La notion de genre ici retenue permet de s'interroger sur la manière dont les sujets sont socialement construits à travers l'affirmation d'une norme : celle d'un « parcours d'excellence ». Or, ce parcours d'excellence, comme le formule très justement Leemann (2009), a été épuré des conditions de vie et des rapports sociaux inégalitaires dans le milieu universitaire. Selon l'auteure, c'est précisément par ce mécanisme « d'épuration » que les femmes scientifiques se trouvent toujours marginalisées. Les attributions stéréotypées imputées aux femmes et aux hommes favorisent la sous-évaluation des femmes et leur manque de visibilité. L'intégration différenciée de ces dernières dans les réseaux universitaires tend également à ralentir l'avancée de leur carrière ou encore à les faire quitter l'université. Il devient donc nécessaire de se demander si le contexte actuel d'hypercompétitivité peut être favorable aux carrières des femmes scientifiques. D'autant plus que si les recherches sur la situation des femmes au sein du milieu académique et sur l'identification des obstacles à leur carrière sont nombreuses (Beaufaÿs, 2003; Latour et Le Feuvre, 2006; Ollagnier et Solar, 2006; Le Feuvre, 2009; Beaufaÿs, Engels et Kahlert, 2012), le contexte général qui y préside est souvent délaissé (Schiess, 2006; Costas, 2010; Flicker, Hofbauer et Sauer, 2010; Hofbauer, Kreissl et Sauer, sous presse).

Le cas de la France

Les femmes enseignantes et chercheuses en France sont-elles toujours minoritaires?

Au cours des dernières décennies, la présence des femmes dans l'enseignement supérieur français n'a cessé de croître. Cette présence accrue pourrait laisser croire qu'il n'y a plus d'intérêt à considérer les femmes comme une minorité – au sens numérique du terme – dans les métiers scientifiques, et que la parité continuera de s'installer d'elle-même progressivement. Les chiffres sont effectivement prometteurs : en 2011, 56,5 % d'étudiantes en licence, 59,6 % d'étudiantes en master et 48 % de doctorantes en troisième cycle⁶. Toutes filières confondues, les femmes sont ainsi majoritaires. Les ratios des femmes maîtresses de conférences [MCF] et des professeures des universités (PU) ont chacun progressé d'environ 10 % entre 1992 et 2012⁷. Les courbes de croissance qui comportaient des « coups d'accordéon » dans les années 1990, notamment concernant les MCF, sont plus stables depuis les années 2000. Si le rythme moyen de progression reste inchangé, la parité sera acquise en 2027 pour le corps des MCF et en 2068 pour le corps des professeur.e.s d'université⁸.

L'optimisme provoqué par l'incontestable augmentation des chiffres mérite néanmoins d'être nuancé. En effet, si la proportion des femmes dans le corps des MCF et dans le

⁶ Source : MESR, DGESIP-DGRI, SISE.

⁷ Les maîtres et maîtresses de conférence et les professeurs et professeures d'université constituent les deux corps d'enseignants-chercheurs en France, et tous sont fonctionnaires.

⁸ Source : MESR, DGRH, GESUP.

corps professoral ne cesse de progresser, elle ne peut cacher la lenteur de cette évolution ni la ségrégation horizontale qui l'accompagne, car si les femmes sont majoritaires dans la population étudiante, elles ne le sont plus à partir du doctorat. Alors qu'elles sont 48 % à être inscrites en thèse, elles ne sont plus en 2011 que 43 % à être titulaires du doctorat, ce qui place la France en dessous de la moyenne des pays de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE). Ce pourcentage ne cesse ensuite de diminuer au fur et à mesure que le niveau hiérarchique augmente. En 2011, 42,5 % sont maîtresses de conférences, 31,7 % sont nouvellement diplômées d'une habilitation à diriger les recherches⁹, et enfin, seulement 22,5 % sont professeures d'université.

Parmi la population des enseignant.e.s-chercheur.e.s, la sous-représentation des femmes dans les disciplines scientifiques et techniques confirme la persistance d'une ségrégation horizontale toujours forte. En 2011, elles représentent, dans ce même groupe, 32,3 % des maîtresses de conférences et seulement 15 % des professeur.e.s des universités. Si l'on observe sur trois années les nouveaux recrutements en sciences et techniques, le pourcentage des femmes est d'ailleurs en baisse constante : 31,4 % en 2000, 30,3 % en 2005 et 28,4 % en 2010¹⁰. Un phénomène encore très peu documenté, exception faite des travaux de Laurence Broze sur les mathématiciennes (Broze, 2011). Au sein du CNRS, la représentation des femmes est encore moins favorable. Les Instituts scientifiques, qui regroupent principalement les sciences techniques et la physique, emploient moins de 30 % de femmes chargées de recherche et moins de 20 % de directrices de recherche. L'Institut national des sciences mathématiques et de leurs interactions [INSMI] est à ce titre singulier, car s'il est l'institut du CNRS où la proportion des femmes chargées de recherche est la plus faible, celle-ci est curieusement légèrement inférieure à la proportion des directrices de recherche : les femmes représentent en effet 15,1 % des chargées de recherche et 15,6 % des directrices de recherche. Cette observation vient mettre à mal l'argument selon lequel la parité ne se mettra en place qu'avec l'augmentation des viviers féminins et qu'il suffit d'attendre pour que l'égalité s'installe. Le cas de l'INSMI, qui donne très certainement le plus mauvais exemple en matière de parité, rappelle paradoxalement que l'enjeu de la représentation des femmes est avant tout un choix et non le résultat d'une tendance qui s'installerait d'elle-même.

Ces quelques chiffres montrent ainsi une forte diminution du nombre des femmes scientifiques aux postes hiérarchiques supérieurs et une situation très contrastée entre les champs disciplinaires. Si ces phénomènes sont connus des universitaires avertis, les implications des réformes en cours sur les carrières des femmes scientifiques sont encore peu estimées. Cela s'explique très certainement par leur caractère récent et la possibilité que leur mise en application soit retardée ou en cours de modification¹¹. Cependant, en raison des chiffres renseignés, il est déjà possible d'observer que les femmes sont absentes des lieux de décisions du système universitaire, qu'il s'agisse des présidences d'universités ou des établissements de recherche, des sièges des conseils d'administration

⁹ L'année de référence des HDR est ici 2010; les chiffres de 2011 ne sont pas encore renseignés.

¹⁰ Source : MESR, Notes d'information 12.08.

¹¹ À l'heure où nous rédigeons cet article, la loi LRU du 10 août 2007 est en train d'être modifiée. Le nouveau projet de loi sur l'enseignement supérieur et sur la recherche porté par la Ministre Fioraso a été débattu à l'Assemblée nationale le 22 mai 2013.

ou de portage de projets structurants¹².

La reconfiguration des modalités d'exercice du pouvoir et des indemnisations : le changement renforce-t-il les inégalités?

Renforcer l'exécutif et affaiblir les instances délibératives et les modes de décision collégiaux sont des composantes incontournables des réformes (Musselin, 2009a). Nous proposons ainsi de porter notre attention sur les président.e.s d'université en France, car depuis la promulgation de la loi LRU en 2007, leurs prérogatives se sont vues renforcées (*ibid.*). Nous sommes tentées de croire qu'il ne s'agit pas d'un phénomène mineur et que la question relative à la place des femmes à ces postes à responsabilité mérite d'être posée. En effet, au moment où les fonctions des président.e.s se rapprochent de celles d'un manager, le taux de participation des femmes chute. Les chiffres fournis par le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche montrent en effet qu'en 2008, presque 20 % des universités (soit 16 au total) étaient dirigées par des femmes, ce qui constituait un record historique. Aux élections de 2012, lors du renouvellement de leur mandat, le nombre de présidentes a été divisé par deux. Ce recul semble lié aux transformations des modalités d'élection et à la transformation de l'exercice des fonctions des président.e.s.

Seuls désormais les membres du conseil d'administration prennent part à l'élection du président alors que le vote se faisait auparavant également avec le Conseil scientifique et le Conseil de la vie étudiante. Le nombre de votants a ainsi été considérablement réduit; auparavant compris entre 70 et 140, il est aujourd'hui composé de 20 à 30 membres. Depuis la LRU, les acteurs et actrices externes à l'équipe dirigeante (des enseignant.e.s-chercheur.e.s aux conseils scientifiques et de la vie universitaire) estiment que le conseil d'administration suit davantage la présidence et que ce conseil est d'ailleurs désormais moins représentatif de l'ensemble de l'université (Chatelain-Ponroy et Morin-Delerm, 2012). Le pouvoir est ainsi exercé par un plus petit nombre d'individus à un moment précis où l'activité de la présidence d'université se voit redessinée. Le principe de non-reconduction immédiate du mandat de la personne élue à la présidence de l'université, qui constituait un choix affirmé par le législateur à travers la loi Faure de 1968 et qui a été confirmé en 1984, n'est plus suivi aujourd'hui. La loi LRU de 2007 permet au contraire de voir un président d'université candidater à sa propre succession et exercer ainsi un mandat de huit années consécutives. Or, le mandat présidentiel n'avait antérieurement pas vocation à être pérennisé autour d'une personne; il devait s'agir d'une fonction, non d'un métier. Il fallait en effet éviter le pouvoir mandarinal et prévenir le réflexe éventuellement « clientéliste » d'un président s'attachant plus à sa réélection qu'au bon fonctionnement de l'établissement.

La loi LRU de 2007 et la mise en place de la loi relative aux responsabilités et aux compétences élargies des universités (RCE) leur transfèrent désormais la gestion des emplois et de la masse salariale, qui revenait auparavant au Ministère. Le président d'université se voit ainsi doté d'une nouvelle épaisseur institutionnelle, puisque c'est lui, ou elle, qui propose au conseil d'administration de délibérer sur le projet de budget de

¹² Source : MESR, DGESIP-DGRI A3, MIPADI.

l'établissement. Les critères à partir desquels la répartition des moyens est définie ont sensiblement évolué (Barrier, Boudal, Soubiron et Musselin, 2012). Alors que le budget des Unités de formation et de recherche (UFR) était négocié en fonction de l'évolution des effectifs étudiants, il est désormais établi sur la base de projets de développement de l'UFR et de critères de performance (relatifs au taux de réussite du corps étudiant, par exemple).

De même, une évolution particulièrement inattendue et en contradiction avec le principe d'uniformité et d'égalité qui a présidé au développement des universités françaises peut être observée à travers la valorisation et l'accentuation de la différenciation des universités entre elles, alors que la principale différenciation au sein du système d'enseignement universitaire en France s'établissait jusqu'alors entre les universités et le système des Grandes écoles (Picavet, 2007; Musselin, 2009a; Beaud, Caillé et Encrenaz, 2010). Avec l'émergence d'établissements autonomes, les projets préparés par les universités et défendus par les président.e.s en vue de la contractualisation quadriennale incitent ces derniers à valoriser leur établissement en se démarquant de leurs homologues (Mignot-Gérard, 2006). Si le chef d'établissement est aujourd'hui responsable de la promotion de son université auprès des acteurs extérieurs (collectivités territoriales, acteurs locaux, etc.), c'est principalement afin d'accroître la collecte de fonds (Laval, 2009). Un mouvement qualifié par Christine Musselin (2009b) de moins spectaculaire que l'application de la loi LRU, qui pourrait toutefois s'avérer davantage en rupture avec l'histoire des universités françaises.

La faible capacité d'écoute de l'équipe dirigeante¹³, l'absence de transparence concernant la préparation du contrat quadriennal et la concentration du pouvoir font sans surprise l'objet d'une critique vigoureuse (Chatelain-Ponroy et Morin-Delerm, 2012). En raison de ces changements, on peut s'interroger sur la sous-représentation en 2012 des femmes dans ces postes de direction, alors même que le gouvernement des établissements universitaires se voit largement modifié et entre dans « une phase inédite » (Musselin 2009a, p. 9).

Si l'équipe présidentielle est désormais dotée de nouvelles responsabilités, c'est également le cas des enseignant.e.s-chercheur.e.s. Dans le prolongement de la loi LRU, le décret sur leur statut, daté du 8 juillet 2009 et modifiant le décret du 6 juin 1984, a permis notamment l'introduction de primes additionnelles. Cette nouvelle règle d'indemnisation s'inscrit dans une logique néolibérale de récompense des qualités, de la responsabilité et de l'engagement individuel. Tel qu'il est désormais mis en place, le « salaire au mérite »¹⁴ accordé à une minorité signifie parallèlement une stagnation salariale pour le plus grand nombre (Alber, 2013). Il devient donc légitime de se demander quels sont les enseignant.e.s-chercheur.e.s qui peuvent en bénéficier.

¹³ L'équipe dirigeante est composée du président, des vice-présidents, du secrétaire général ou du directeur général des services, de l'agent comptable et dans certains cas des directeurs de composantes.

¹⁴ Par « salaire au mérite », nous entendons l'introduction progressive des bonifications salariales indexées sur la productivité (voir Alber, 2013).

Présentons tout d'abord les caractéristiques de cette prime d'excellence scientifique (PES) qui se substitue à l'ancienne prime d'encadrement doctoral et de recherche¹⁵. La PES est attribuée aux enseignant.e.s-chercheur.e.s titulaires, soit parce qu'ils exercent une activité scientifique jugée d'un niveau élevé ou une activité d'encadrement doctoral, soit parce qu'ils bénéficient d'une distinction scientifique. C'est le conseil d'administration¹⁶ qui est responsable d'arrêter les critères de choix des bénéficiaires après l'avis du Conseil scientifique¹⁷; les attributions individuelles sont fixées quant à elles par le président ou la présidente de l'université et réalisées par l'instance d'évaluation locale compétente au regard de la section du bénéficiaire. Rappelons néanmoins qu'il existe d'autres types de primes, comme la prime de recherche et d'enseignement supérieur, la prime d'administration, la prime de charges administratives, la prime de responsabilités pédagogiques, etc. La particularité de la PES est d'être attribuée localement en fonction d'une activité scientifique jugée d'un niveau élevé par les instances d'évaluation. Cette caractéristique a eu notamment deux effets : le premier, d'avoir revalorisé principalement le salaire des professeur.e.s d'université, plus à même de remplir ces critères d'excellence; le second d'avoir relancé la polémique autour des méfaits du localisme, puisque les instances d'évaluation sont désormais locales et non plus nationales, tout comme leurs critères sont devenus très peu transparents. Fortement critiquée par la communauté scientifique et boycottée par une partie de ses membres, la PES a été aussi perçue, par les syndicats et associations (Sauvons la recherche, Sauvons l'Université, Syndicat national de l'enseignement supérieur), comme une manière de renforcer les inégalités salariales entre les enseignant.e.s-chercheur.e.s des universités et ceux et celles des organismes publics, entre les disciplines et entre les établissements universitaires. Pour obtenir la PES, les chercheur.e.s doivent quant à eux accepter en contrepartie de s'engager à exercer une activité d'enseignement, une disposition encore mal perçue par les syndicats tant elle participe au démantèlement progressif de la spécificité de l'activité des chercheur.e.s dans les organismes de recherche français.

Nous ajouterons un autre type d'inégalités jusqu'ici passé sous silence : celui des inégalités salariales entre les femmes et les hommes scientifiques. Les données renseignées par le CNRS montrent que 137 femmes chercheuses (soit 3,69 %) et 454 hommes chercheurs (5,89 %) en 2012 ont bénéficié d'une PES. Les données chiffrées au niveau national concernant l'attribution des PES aux enseignant.e.s-chercheur.e.s au sein des universités ne sont pas renseignées. Le bilan de la campagne d'évaluation des primes d'excellence 2011 ne présente aucune statistique ventilée par sexe. Les informations dont

¹⁵ La PES représente une indemnisation non négligeable (surtout lorsqu'elle est complétée par d'autres primes), qui peut varier entre 3 500 et 15 000 euros par an pour les universitaires, et entre 3 000 et 10 000 euros au sein du Centre national de la recherche scientifique (CNRS-DRH, 2012). Lien : http://www.dgdr.cnrs.fr/drh/carriere/cherch/documents/pes/2012/Bilan-PES_2009-2012.pdf

¹⁶ Le Conseil d'administration (CA) d'une université française est composé du président, des représentants des enseignants-chercheurs, des représentants des personnels ingénieurs, administratifs, techniques et des bibliothèques, des représentants des étudiants et de personnalités extérieures à l'établissement. Le CA détermine la politique de l'université en prenant appui sur les propositions de deux conseils : le Conseil des études et de la vie universitaire (CEVU) et le Conseil scientifique (CS).

¹⁷ Le Conseil scientifique d'une université française est composé de représentants des personnels, de représentants des étudiants de troisième cycle et de personnalités extérieures. Il propose au CA les orientations des politiques de recherche, de documentation scientifique et technique ainsi que la répartition des crédits de recherche.

nous disposons proviennent ainsi d'initiatives prises par de très rares universités. La cartographie des emplois à l'Université Paris-Sud fournie par Gispert et Guennou (2012) confirme le constat établi plus haut : la politique d'excellence semble aggraver les inégalités salariales entre les universitaires. En 2011, alors que la proportion de femmes parmi les maîtres et maîtresses de conférence dans cette université est de 44 % (hors médecine, hors Institut universitaire de France), seulement 33 % sont bénéficiaires d'une prime d'excellence. De même, si la proportion des femmes parmi les professeur.e.s d'université est de 26 % (hors médecine, hors IUF), seulement 21 % profitent d'une PES. Comme cela a par ailleurs été établi, les mécanismes d'incitation pécuniaire concernent plus souvent les échelons les plus élevés de la hiérarchie (Alber, 2013). Il est ainsi légitime de se demander, au regard des données disponibles, si les réformes qui s'attachent à la valorisation des carrières scientifiques ne vont pas desservir majoritairement celles des femmes.

Le cas de l'Allemagne

Qu'en est-il de la représentation des femmes scientifiques en Allemagne?

Longtemps considérée « en retard » en matière d'égalité hommes-femmes (Beaufaÿs et Kraus, 2005), l'Allemagne n'a que très peu amélioré aujourd'hui la situation des enseignantes-chercheuses. Les étudiantes du premier cycle dans les universités allemandes sont 49,51 % pour le second semestre 2011¹⁸ et les femmes nouvellement diplômées d'un doctorat en 2010, 44,1 %¹⁹.

Des différences entre disciplines sont observées; par exemple, en 2010, en sciences de l'ingénieur, seulement 15,4 % de femmes sont titulaires d'un doctorat, en mathématiques et en sciences naturelles, 39,3 %, et en langues, philosophie et histoire (*Sprach-und Kulturwissenschaft*), 54,5 %. Comme en France, la situation est très hétérogène d'une discipline à l'autre.

En ce qui concerne la présence des femmes dans le corps professoral, il importe de distinguer les diverses catégories, puisque les chiffres globaux masquent d'importantes disparités. Trois classes (W pour *Wissenschaft*) existent : les W1 (professeurs et professeures juniors), les Professeur.e.s W2 et les W3²⁰. Précisons que seuls les professeur.e.s W3 exercent leur activité professionnelle automatiquement à temps plein,

¹⁸ Statistisches Bundesamt : Bildung und Kultur. Studierende an Hochschulen, Fachserie 11, Reihe 4.1, Wintersemester 2011/12, p. 77. Nos calculs.

¹⁹ Il est très souvent fait mention du taux élevé de docteur-e-s en Allemagne. Celui-ci s'explique par la reconnaissance du titre de docteur-e sur le marché du travail, peu comparable à celui des docteur-e-s en France. De nombreux doctorants et doctorantes outre-Rhin s'engagent ainsi en troisième cycle, moins dans l'intention de mener une carrière universitaire que pour obtenir un titre qui sera apprécié par leur future clientèle, notamment en ce qui concerne les secteurs du droit et de la médecine. De plus, un fort pourcentage d'étudiants et étudiantes en sciences de la nature en Allemagne terminent traditionnellement leur cycle d'études par un doctorat.

²⁰ Depuis la réforme entrée en vigueur en 2002 concernant les modalités statutaires des scientifiques et la grille de leurs rémunérations, une nouvelle classification est apparue (W1, W2 et W3). Elle s'est substituée aux catégories précédentes, appelées les *C-Professuren* (C1, C2, C3 et C4), qui faisaient référence au mode de rémunération basé sur l'ancienneté.

que les W1 et W2 peuvent être employés à mi-temps et que seuls les W3 et une partie des W2 ont des contrats à durée indéterminée.

Les « professeur.e.s juniors » (JP - W1) représentent une nouvelle catégorie de personnel introduite en 2002, où les femmes représentaient alors 32,4 %. En 8 ans, leur ratio a augmenté de 5,4 %, pour atteindre en 2010 37,8 %. Si ces chiffres peuvent être, dans le cas de l'Allemagne, très encourageants, il ne faut pas oublier que les postes de « professeur.e.s juniors » n'ont concerné que 102 individus en 2002, dont seulement 33 femmes, et 1 236 individus en 2010, dont 467 femmes (GWK, 2012, p. 13). Entre 2002 et 2010, ce sont donc au total 1 338 postes qui ont été attribués aux « professeur.e.s juniors », dont 500 à des femmes scientifiques. Rappelons que les « professeur.e.s juniors » sont employé.e.s à 90 % sous contrat à durée déterminée de 3 ans, renouvelable une fois après évaluation, et que leur titularisation à un poste de professeur d'université n'est ni automatique, ni garantie. Ces postes s'avèrent donc plus proches des contrats temporaires, tels que ceux des postdoctorats. En 2010, la proportion des femmes professeures d'université à l'échelon C2 est, toutes disciplines confondues, de 21,3 %, dont 24,4 % en contrat à durée déterminée et 19,2 % en contrat à durée indéterminée. Parmi les professeurs au plus haut échelon (C4 et W3), le pourcentage des femmes est de 14,7 %. En effectifs réels, cela correspond à seulement 1 967 femmes (GWK, 2012, p. 35). En 2011, dans les instituts de recherche, le pourcentage des femmes scientifiques aux postes à responsabilité varie entre 3,2 % au sein du Fraunhofer Gesellschaft²¹ et 19 % au Max Planck Gesellschaft, sachant qu'aux postes les plus élevés (C4), il n'existe tout simplement aucune femme (GWK, 2012, p. 73)²²!

L'augmentation de la proportion des femmes professeures d'université en Allemagne peut ainsi être qualifiée de factice, puisqu'elle repose principalement sur l'introduction des « professeur.e.s juniors »²³, une nouvelle catégorie de personnel qui, de fait, maintient un système de concurrence et entretient un climat d'insécurité de l'emploi au lieu de stabiliser les carrières scientifiques. Il nous semble donc important de continuer à distinguer ces différents corps, les femmes continuant d'y être une minorité. Ce qui se cache derrière l'amélioration biaisée des chiffres est une hétérogénéité de situations qui tend à masquer le fait que les femmes scientifiques en Allemagne ne vivent pas toutes la même expérience et ne bénéficient pas toutes des mêmes conditions de travail.

²¹ Le Fraunhofer-Gesellschaft est un organisme de recherche allemand spécialisé dans les recherches appliquées, dont 70 % du budget provient de contrats de recherche financés par les industries. Voir : <http://www.fraunhofer.de/en/about-fraunhofer.html> (04.06.2013). En raison des implications sociétales des recherches menées dans ces organismes, on ne peut que s'interroger sur l'exclusion des femmes scientifiques dans de telles institutions et sur les effets potentiels que celle-ci peut avoir sur la construction même du savoir scientifique (Schiebinger, 2008).

²² Rappelons également que ce sont très précisément ces institutions de recherche en Allemagne qui bénéficient d'un plus haut degré de prestige comparativement aux universités.

²³ L'introduction des *Juniorprofessors* et *Juniorprofesseures* permet principalement dans les faits d'assurer aux jeunes chercheurs et chercheuses.e.s leur indépendance vis-à-vis des professeur.es d'université et de les faire bénéficier ainsi d'une plus grande liberté comparativement aux autres types de contrats post-doctoraux (voir Camus, Costas et Michalczyk, 2012).

S'agissant des présidentes d'université et des primes accordées aux professeur.e.s, les chiffres exacts sont faussés dès lors qu'ils incluent l'ensemble des établissements de l'enseignement supérieur sans distinguer les universités des instituts de sciences appliquées, appelés *Fachhochschulen*. Comme l'a mentionné Tina Rutschenburg, les statistiques ventilées par sexe sur l'enseignement supérieur, pourtant bien renseignées en Allemagne, comportent de nombreuses lacunes (Rutschenburg, Zuber, Engels et Beaufaÿs, 2011). De même, l'évolution du montant des salaires des professeurs et professeures en Allemagne est difficile à déchiffrer. En 2006, les compétences en matière de droit de la fonction publique et de rémunérations des fonctionnaires ont été entièrement transférées aux *Länder*. Une réforme des rémunérations, très discutée en 2000 (BMBF, 2000) et mise en application cinq ans après, a permis de remplacer la rémunération à l'ancienneté par une rémunération fondée sur un traitement de base accompagné de suppléments accordés en fonction de la performance (*Leistung*) des enseignant.e.s-chercheur.e.s et donc conformes à l'esprit de la nouvelle gestion publique (Lechevalier, 2012). Le montant exact des salaires (suppléments inclus) des professeur.e.s est dès lors méconnu et extrêmement variable en fonction de l'issue des négociations entre les ces derniers et les vice-président.e.s (lorsque ceux-ci sont chargés d'accorder ces primes), mais aussi en fonction des *Länder*. Cette réforme a eu pour effets une baisse des salaires et un accroissement des inégalités entre les enseignant.e.s-chercheur.e.s (*ibid.*).

Dans la partie suivante, nous présentons la mise en place en Allemagne des « Initiatives d'excellence », car il s'agit d'une réforme qui s'inscrit pleinement dans la compétition internationale, citée en exemple en France, et dont les limites gagnent à être mieux comprises. Plusieurs données ventilées par sexe sont également disponibles.

La recherche de « l'excellence » outre-Rhin renforce-t-elle les inégalités entre les femmes et les hommes scientifiques?

À travers l'introduction de la nouvelle gestion publique et de la valorisation de la performance, on veut – en France comme en Allemagne – signifier que l'enseignement supérieur est désormais passé d'une compétition à l'échelle nationale à une situation de compétitivité à l'échelle internationale (Séguin, 1991), dont l'une des conséquences est la recherche de mesures qui visent à renforcer l'excellence et surtout à la rendre visible au plan international. L'idée des « Exzellenzinitiativen », lancée sous le gouvernement de Gerhard Schröder à la tête de la coalition rouge-verte, remonte à 2004; elle a constitué pour les universités allemandes un véritable changement paradigmatique qui a permis au dispositif de la gestion publique, c'est-à-dire au pilotage par le résultat et la performance, de se généraliser progressivement (Hartmann, 2007). Ces initiatives ont été exceptionnellement financées par l'État fédéral (75 %), qui n'est pourtant pas responsable du financement des universités, et les *Länder* (25 %). Avec l'édification délibérée d'une distinction entre les universités par l'utilisation de subventions spéciales provenant de l'État, il n'est plus possible de s'attendre à un taux équivalent des productions et des normes scientifiques entre les universités. Contrairement à d'autres systèmes d'enseignement supérieur, tels que les universités américaines, les universités allemandes ont précisément fondé leur haute réputation sur le caractère homogène et très prisé de leur système d'enseignement supérieur. Les « Exzellenzinitiativen », programmes de

financement supplémentaire, donc unique, à hauteur de 1,9 milliard d'euros pour la première vague (DFG, 2013a), se concentrent sur trois types d'actions – financement de 45 *Graduierhochschulen* (écoles d'enseignement supérieur axées sur l'encadrement doctoral)²⁴, de 43 « clusters » d'excellence (*Exzellenzcluster*) dont l'objectif est d'encourager le rapprochement entre les universités et les organismes de recherche (avec, par exemple, le Max Planck Institute et le Fraunhofer Gesellschaft), et enfin de 11 universités d'excellence (avec un projet d'avenir accepté) – afin de les rendre hautement compétitives et visibles sur le plan de la recherche internationale (DFG, 2013b). Précisons que la mention d'excellence n'a été conférée qu'aux seules universités qui ont obtenu des financements pour l'une de leurs écoles doctorales, pour l'un de leurs « clusters », et dont le « projet d'avenir » (*Zukunftskonzept*)²⁵ a été accepté par les pairs. Ce programme a ainsi consisté à engager une véritable compétition où toutes les universités pouvaient candidater et a de fait renforcé une différenciation entre les universités, certes déjà existante, mais qui était antérieurement décriée et encore combattue. Les « Exzellenzinitiativen » ont aujourd'hui gagné en légitimité au sein de la communauté scientifique; or, il devient urgent, face au renforcement de la distinction entre les universités élitistes et les universités dites de masse en Allemagne, de nous interroger, notamment d'un point de vue du genre, sur les effets de cette mise en concurrence généralisée et répétée (Costas et Michalczyk, 2013).

C'est tout d'abord les termes d'excellence et d'élite qui nécessitent d'être étudiés (Bröckling, 2009; Zürn, 2010; Blome, Erfmeier, Gülcher, Samsal et Smykalla, 2005). Ces derniers reposent tous deux implicitement sur l'éloge de la performance et sur la croyance dans le principe méritocratique (Beaufaÿs et Kraus, 2005; Tenret, 2011). Dans ses travaux sur l'élite académique, Münch (2007, 2009) a montré comment l'évaluation des performances s'appuie désormais sur des critères de mesure qui visent la standardisation, la formalisation, la quantification et la comparabilité. Face à ces changements, plusieurs tels que Heintz, Merz et Schumacher (2007) ou Matthies et Matthäus (2010) se sont ainsi demandé si l'usage de critères standardisés ne permettrait pas justement de neutraliser les disparités entre les scientifiques et de réduire, par exemple, les effets de cooptation (Maurer, 2010). Or, comme le rappelle Leemann (2009), cette norme « d'excellence » peut être qualifiée de norme « androcentrée », épurée des conditions de vie et des rapports sociaux inégalitaires propres au contexte universitaire, son argument étant que c'est très précisément en raison de ce mécanisme « d'épuration » que les femmes continuent d'être marginalisées dans le champ scientifique. En effet, les critères de performance et de compétitivité véhiculent un ensemble de normes auquel il est désormais difficile d'échapper. L'injonction à la mobilité géographique, le développement d'un profil de manager en capacité de rechercher des fonds externes, de gérer un budget et de coordonner une équipe tout en se soumettant à la course effrénée à la publication sont des exigences aujourd'hui généralisées. Or, les conditions de possibilité d'un accès à cette

²⁴ Ces « *Graduierhochschulen* » ne peuvent être comparées aux écoles doctorales françaises dans la mesure où il est possible, en Allemagne, d'être inscrit en troisième cycle sans être rattaché à une « *Graduierhochschule* ». Celle-ci peut être définie comme une structure (souvent interdisciplinaire) d'encadrement doctoral réduite, rassemblant des doctorant.e.s financé.e.s et se réunissant autour d'une thématique commune.

²⁵ Un « projet d'avenir » correspond à un plan de développement de l'université pour les prochaines années.

figure du « chercheur-entrepreneur » (Schiess, 2006), flexible et libéré de ses attaches territoriales, sont inégalement réparties sur le plan social (Leemann, 2009). Cette flexibilité, aujourd'hui requise, est difficile à concilier avec d'autres engagements, qu'ils soient politiques ou associatifs, ou encore qu'il s'agisse de mener une vie familiale stressante et même de se livrer à un passe-temps (Beaufaÿs et Kraiss, 2005). En outre, remplir les critères de performance ne suffit pas; encore faut-il bénéficier de la reconnaissance de ses pairs en développant un habitus permettant d'être identifié comme un acteur doté d'un avenir dans le champ scientifique (Engler, 2001).

Il importe également d'observer la représentation des femmes scientifiques au sein de ces « Exzellenzinitiativen », afin de s'apercevoir que les femmes, déjà minoritaires dans l'enseignement supérieur allemand, sont encore moins nombreuses à bénéficier de ces programmes de financement²⁶. Les travaux menés par Beaufaÿs, Engels, Ruschenburg et Zuber (2012) montrent qu'en 2006, seulement 11,5 % des femmes ont été directrices de projet (*Principal Investigator*)²⁷, et qu'en 2011 elles atteignent à peine 20 %. À partir d'un questionnaire mené auprès de 1 819 enseignant.e.s-chercheur.e.s participant à ces programmes hautement compétitifs, Engels (2012) présente la particularité du profil des femmes scientifiques qui y participent qui s'avère très différent de celui de leurs homologues masculins. La proportion des femmes scientifiques célibataires est deux fois supérieure à celle de leurs collègues (15 % contre 7 %). Les femmes professeures font plus souvent partie d'un « couple séparé géographiquement » (29 % contre 12 %), une partie d'entre elles exerçant leur activité scientifique à plus de 100 km de leur foyer. Les femmes professeures sont plus souvent avec un ou une partenaire exerçant une activité professionnelle à temps plein (83 % contre 32 %) et sont également plus souvent en couple avec un.e académicien.ne (31 % contre 9 %). Les conditions de travail des doctorant.e.s participant à ces « Initiatives d'excellence » révèlent par ailleurs de fortes disparités : alors que les hommes sont 43 % à être employés sous contrat à temps plein et 32 % à mi-temps, leurs collègues féminines sont inversement pour 47 % employées à mi-temps et seulement 23 %, à temps complet.²⁸

La mise en place de mesures en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes scientifiques au sein des « Exzellenzinitiativen » est encore aujourd'hui très discutée (Zuber, 2010; Kahlert, 2010; Blome, Erfmeier, Gülcher, Samsal et Smykalla, 2005). « L'excellence » semble rarement perçue comme compatible avec le principe d'égalité (Beaufaÿs, 2012), sans compter que les comités d'évaluation des projets (hommes et femmes confondus) accordent finalement très peu d'importance à cette problématique (Blome, Erfmeier, Gülcher, Samsal et Smykalla, 2005).

²⁶ Rappelons également que c'est d'autant plus le cas que ces derniers financent en grande majorité les recherches en sciences exactes, domaine où les femmes sont particulièrement absentes.

²⁷ Concernant les détails de l'activité et des fonctions des *Principal Investigators*, voir Beaufaÿs, 2012.

²⁸ Les hommes sont également 25 % à travailler dans le cadre d'un contrat horaire inférieur à celui d'un mi-temps, alors que les femmes sont 30 % dans cette situation.

Conclusion

Dans le cadre du présent article, notre objectif était d'attirer l'attention sur le contexte de mutation du monde de la recherche et de rappeler la vigilance qui doit être la nôtre en matière d'égalité et de justice sociale. Le genre – en tant que catégorie d'analyse – est pertinent dans les deux cas d'études présentés. Comme le formule Fraser (2012), l'égalité homme-femme bénéficie aujourd'hui d'un très large consensus qui nous fait oublier la persistance des inégalités au niveau structurel et le jeu de redistributions toujours inégal de la reconnaissance scientifique. Les travaux de Boltanski et Chiapello (1999) ont également montré comment l'essor du capitalisme dans les entreprises a favorisé l'appropriation des revendications, notamment de l'esprit de 1968, exprimé dans la valorisation de la créativité, de la liberté et de l'autonomie individuelles, la force du capitalisme résidant dans sa capacité à se réapproprier les critiques qui lui sont proférées. La série de réformes engagées en France comme en Allemagne suit selon nous un chemin similaire. L'autonomie des universités et la promotion de « l'excellence » scientifique sont devenues de véritables leitmotiv. Or, l'utilisation de cette terminologie passe sous silence la mise en concurrence qu'elle induit, soit celle des universités entre elles et celle, accrue, entre les enseignant.e.s-chercheur.e.s. En France comme en Allemagne, les universitaires entrent en compétition afin de négocier individuellement leurs primes de salaire et d'obtenir des fonds externes devenus indispensables en raison de la baisse des crédits récurrents.

Nous l'avons vu, malgré des chiffres globaux a priori encourageants, les femmes scientifiques sont encore aujourd'hui minoritaires. La parité est loin d'être acquise pour les professeures en France et pour les enseignantes-chercheuses en Allemagne, tous corps confondus. Malgré des disparités très fortes entre les deux pays, une caractéristique commune réside néanmoins dans les nouvelles formes d'inégalités. Si l'on observe les changements induits par la répartition des financements, qu'il s'agisse du traitement des salaires, des primes ou encore des financements sur projet, les enseignantes-chercheuses sont désavantagées. Se traduisant très concrètement, au niveau national, par un manque de données chiffrées relatives aux disparités observées, l'absence de transparence constitue une barrière majeure. Nous espérons que les chiffres fournis dans le présent article pourront servir à alimenter la réflexion sur les inégalités liées au genre dans les universités françaises et allemandes.

Références

- Achatz, J., Fuchs, St., von Stebut, J. et Wimbauer, C. (2002). Geschlechterungleichheit in Organisationen. Zur Beschäftigungslage hochqualifizierter Frauen. Dans J. Allmendinger et T. Hinz (dir.), *Organisationssoziologie*. (p. 284-318). Wiesbaden, Allemagne: Westdeutscher Verlag.
- Acker, J. (1990). Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations. *Gender and Society*, 4(2), 139-158.
- Alber, A. (2013). Management et nouvelle gestion publique: limites et paradoxes de l'imitation du privé. *La Nouvelle Revue du Travail: Travail et organisation dans le secteur public: la fascination du privé?*, 2, 103-120.

- Barrier, J. Boudal, C., Soubiron, A. et Musselin, C. (2012). *Liberté, responsabilité... et centralisation des universités*. Paris, France: Sciences-Po-CSO.
- Barry, J., Berg, E. et Chandler, J. (2006). Academic Shape Shifting: Gender, Management and Identities in Sweden and England. *Organization*, 13(2), 275-298.
- Barry, J., Berg, E. et Chandler, J. (2012). Movement and Coalition in Contention: Gender, Management and Academe in England and Sweden. *Gender, Work & Organization*, 19(1), 63-79.
- Beaud, O., Caillé, A. et Encrenaz, P. (2010). *Refonder l'université: Pourquoi l'enseignement supérieur reste à reconstruire?* Paris, France: La Découverte.
- Beaufaÿs, S. (2003). *Wie werden Wissenschaftler gemacht? Beobachtungen zur wechselseitigen Konstitution von Geschlecht und Wissenschaft*. Bielefeld, Allemagne: Transcript Verlag.
- Beaufaÿs, S. (2012). Führungspositionen in der Wissenschaft – Zur Ausbildung männlicher Soziabilitätsregime am Beispiel von Exzellenzeinrichtungen. Dans S. Beaufaÿs, A. Engels et H. Kahlert (dir.), *Einfach Spitze? Neue Geschlechterperspektiven auf Karrieren in der Wissenschaft*. Frankfurt, Allemagne: Campus Verlag.
- Beaufaÿs, S., Engels, A. et Kahlert, H. (dir.). (2012). *Einfach Spitze? Neue Geschlechterperspektiven auf Karrieren in der Wissenschaft*. Frankfurt, Allemagne: Campus Verlag.
- Beaufaÿs, S. et Kraiss, B. (2005). Doing Science – Doing Gender. Die Produktion von WissenschaftlerInnen und die Reproduktion von Machtverhältnissen im wissenschaftlichen Feld. *Feministische Studien*, 1, 82-99.
- Benninghoff, M. (2011). « Publish or Perish! »: la fabrique du chercheur-entrepreneur. *Carnets de bord*, 17(1), 47-58.
- Berg, E., Barry, J. et Chandler, J. (2003). Nice work if you can get it?: The Changing Character of Academic Labour in Sweden and England. *Comportamento organizacional E gestao*, 9(2), 231-249.
- Blome, E., Erfmeier, A., Gülcher, N., Samsal, K. et Smykalla, S. (2005). *Handbuch zur universitären Gleichstellungspolitik. Von der Frauenförderung zum Gendermanagement?* Wiesbaden, Allemagne: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- BMBF. (2000). Bericht Expertenkommission: Reform des Hochschuldienstrechts. Récupéré le 30 octobre 2013 du site du Ministère BMBF: http://www.bmbf.de/pub/bericht_expertenkommission_reform_hochschuldienstrecht.pdf
- Boltanski, L. et Chiapello, E. (1999). *Le nouvel esprit du capitalisme*. Paris, France: Gallimard.
- Boure, R. (2010). De l'évaluation collégiale à l'évaluation à dominante gestionnaire. *Communication et Organisation*, 38, 39-62.
- Bröckling, U. (2009). Von den Exzellenzen zur Exzellenz. Genealogie eines Schlüsselbegriffs. *Forschung und Lehre*, 16(6), 422-424.

- Broze, L. (2011). Les chiffres-clés de la parité en mathématiques dans l'enseignement supérieur et la recherche. Récupéré le 1^{er} juillet de: <http://images.math.cnrs.fr/Les-chiffres-cles-de-la-parite-en.html>
- Camus, C., Costas, I. et Michalczyk, S. (2012). Mobilités, carrières et genres: l'enjeu du localisme à l'épreuve du genre et de la nouvelle gestion publique dans les universités françaises et allemandes. *Implications philosophiques. Dossier spécial: Regard sur les mutations du monde de la recherche*. Récupéré le 1^{er} juillet 2013 de: <http://www.implications-philosophiques.org/actualite/une/mobilites-carrieres-et-genres-la-mobilite-a-lepreuve-du-genre-et-de-la-nouvelle-gestion-publique-dans-les-universites-francaises-et-allemandes-i/>
- Centre national de la recherche scientifique (2012). Prime d'excellence scientifique: Bilan pluriannuel des campagnes CNRS 2000-2012. Récupéré le 25 juin 2013 de: http://www.dgdr.cnrs.fr/drh/carriere/cherch/documents/pes/2012/Bilan-PES_2009-2012.pdf
- Chatelain-Ponroy, S. et Morin-Delerm, S. (2012). Adopter les pratiques de reporting de développement durable: le cas des universités françaises. *Politiques et Management Public*, 29(2), 253-280.
- Costas, I. (2010). Careers and the Reorganisation of University and Research Systems in France and Germany. Dans B. Rieggraf, B. Aulenbacher, E. Kirsch-Auwärter et U. Müller (dir.), *Gender Change in Academia: Re-Mapping the Fields of Work, Knowledge, and Politics from a Gender Perspective* (p. 101-122). Wiesbaden, Allemagne: VS Verl. für Sozialwiss.
- Costas, I. et Michalczyk, S. (2013, mars). Differenzierung des Hochschulsystems und Geschlecht – Deutschland und Frankreich im Vergleich. Communication présentée dans le cadre de la Conférence 8 *Jahrestagung der Gesellschaft für Hochschulforschung: Differenzierung des Hochschulsystems in Deutschland und im Internationalen Vergleich – Herausforderungen, Entwicklungsansätze und Folgen*, Berlin, Allemagne.
- Craipeau, S. et Metzger, J. L. (2007). Pour une sociologie critique de la gestion. *Recherches sociologiques et anthropologiques*, 38(1), 145-162.
- Davies, A. et Thomas, R. (2000). Researching public sector change: the argument for a gender inclusive framework. *Public Management*, 2(4), 548-554.
- Deem, R. (1998). New Managerialism in Higher Education: the Management of Performances and Cultures in Universities in United Kingdom. *International Studies in Sociology of Education*, 8(1), 47-70.
- Deem, R. (2003). Gender, Organizational Cultures and the Practices of Manager-Academics in UK Universities. *Gender, Work and Organization*, 10(2), 239-259.
- DFG (2013a). Deutsche Forschung Gemeinschaft: Exzellenzinitiativen des Bundes und der Länder. Récupéré le 1^{er} juin 2013 de: <http://www.dfg.de/foerderung/programme/Exzellenzinitiativen/index.html>
- DFG (2013b). Deutsche Forschung Gemeinschaft: General Information - Excellence Initiatives. Récupéré le 25 juin 2013 de: http://www.dfg.de/en/research_funding/programmes/excellence_initiative/general_information/index.html

- du Gay, P. (2007). *Organizing Identity*. Londres, Royaume-Uni: Sage.
- Engels, A. (2012). *Geschlechtergerechtigkeit in der Exzellenzinitiative? Frauen auf den Spitzenpositionen der Wissenschaft in Humboldt Chancengleich*. Récupéré le 22 mai 2014 de:
<http://www.wiso.uni-hamburg.de/projekte/spitzenforschung/publikationen-mehr/>
- Engler, S. (2001). *In Einsamkeit und Freiheit? Zur Konstruktion der wissenschaftlichen Persönlichkeit auf dem Weg zur Professur*. Konstanz, Allemagne: Universitätsverlag.
- Fletcher, C., Boden, R., Kent, J. et Tinson, J. (2007). Performing Women: The Gendered Dimensions of the UK New Research Economy. *Gender, Work and Organization*, 15(5), 434-452.
- Flicker, E., Hofbauer, J. et Sauer, B. (2010). Reforming university, re-gendering careers: informal barriers to women academics in Austria - Reform der Hochschule, Regenderisierung der Karrieren: informelle Barrieren für Akademikerinnen in Österreich. Dans B. Riegraf, B. Aulenbacher, E. Kirsch-Auwärter et U. Müller (dir.), *Gender Change in Academia: Re-Mapping the Fields of Work, Knowledge, and Politics from a Gender Perspective* (p. 123-136). Wiesbaden, Allemagne: VS Verl. für Sozialwiss.
- Fraser, N. (2012). *Le féminisme en mouvements. Des années 1960 à l'ère néolibérale*. Paris, France: La Découverte.
- Gispert, H. et Guennou, H. (2012). *La cartographie des genres à l'Université Paris-Sud*. Récupéré le 1^{er} juillet 2013 de:
http://hebergement.upsud.fr/cd/documents/pdfcolloque2012/diapohgispert_hguennou.pdf
- Goode, J. et Bagilhole, B. (1998). Gendering the management of change in higher education: a case study. *Gender, Work and Organization*, 5(3), 148-164.
- GWK. (2012). Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung, 16. Fortschreibung des Datenmaterials (2010/2011) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen. *Materialien der GWK*, 29.
- Harding, S. (1998). *Is science multicultural? Postcolonialisms, Feminisms, and Epistemologies*. Bloomington and Indianapolis, IN: Indiana University Press.
- Hartmann, M. (2007). *Die Exzellenzinitiativen – ein Paradigmenwechsel in der deutschen Hochschulpolitik*. Récupéré le 31 octobre 2013 du site Nachdenkseiten: die Kritische Website: <http://www.nachdenkseiten.de/?p=1974>
- Hawkesworth, M. (2006). *Feminist Inquiry. From Political Conviction to Methodological Innovation*. Piscataway, NJ: Rutgers University Press.
- Heintz, B., Merz, M. et Schumacher, C. (2007). Die Macht des Offensichtlichen in der Wissenschaft: Bedingungen geschlechtlicher Personalisierung in der Wissenschaft. *Zeitschrift für Soziologie*, 36(4), 261-281.
- Hofbauer, J., Kreissl, K. et Sauer, B. (sous presse). Hard Times Despite Radical Reforms: Dilemmas of Equal Opportunity Policy in Austrian Higher Education. Dans E. Berg et J. Chandler (dir.), *Dilemmas in Public Services*.

- Hood, C. (1995). The “New Public Management” in the 1980s: Variations on a Theme. *Accounting, Organizations and Society*, 20(3), 93-109.
- Jacqué, P. (2010). Valérie Pécresse veut s’inspirer du modèle allemand pour attribuer aux universités les fonds du grand emprunt. *Le Monde*. (10.02.2010).
- Jongmans, G. (2011). Évaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (Wiss.ZeitVG). *HIS: Forum Hochschule*, 4, 1-16.
- Kahlert, H. (2010). Promoting e/quality and excellence in universities and research: The “Gender Alliance” for the German science system. Dans B. Riegraf, B. Aulenbacher, E. Kirsch-Auwärter et U. Müller (dir.), *Gender Change in Academia: Re-Mapping the Fields of Work, Knowledge, and Politics from a Gender Perspective* (p. 395-408). Wiesbaden, Allemagne: VS Verl. für Sozialwiss.
- Kerfoot, D. et Knights, D. (1999). Man management: ironies of modern management in an “old” university. Dans S. Whitehead et R. Moodley (dir.), *Transforming Managers: Gendering Change in the Public Sector* (p. 659-677). Londres, Royaume-Uni: UCL Press.
- Latour, E. (2008). Le plafond de verre universitaire: pour en finir avec l’illusion méritocratique et l’autocensure. *Mouvements: Que faire pour l’Université*, 55-54(3-4), 53-60.
- Latour, E. et Le Feuvre, N. (2006). Les carrières universitaires françaises à l’épreuve du genre. Dans E. Ollagnier et C. Solar (dir.), *Parcours de femmes à l’université. Perspectives internationales* (p. 159-188). Paris, France: L’Harmattan.
- Laval, C. (2009). Les nouvelles usines du savoir du capitalisme universitaire. *La Revue du Mauss. L’Université en crise: Mort ou résurrection*, 33, 173-184.
- Lechevalier, A. (2012). *Une autre facette du modèle allemand: la Cour constitutionnelle exige des augmentations de salaire pour les enseignants-chercheurs*. Récupéré le 29 octobre 2013 de: <http://alternatives-economiques.fr>
- Leeman, R. J. (2009). Des parcours d’excellence « épurés » des conditions de vie et des rapports sociaux. Communication présentée au Colloque *L’homo academicus a-t-il un sexe? L’excellence scientifique en questions*. Liège, Suisse.
- Le Feuvre, N. (2009). Exploring women’s academic careers in cross-national perspective Lessons for equal opportunity policies. *Equal Opportunities International*, 28(1), 9-23.
- Matthies, H. et Matthäus, S. (2010). Science Between Organization and Profession: Opportunities for Neutralizing Gender? - Reflections on Research Assessment. Dans B. Riegraf, B. Aulenbacher, E. Kirsch-Auwärter et U. Müller (dir.), *Gender Change in Academia: Re-Mapping the Fields of Work, Knowledge, and Politics from a Gender Perspective* (p. 87-100). Wiesbaden, Allemagne: VS Verl. für Sozialwiss.
- Maurer, E. (2010). *Fragile Freundschaften. Networking und Gender in der wissenschaftlichen Nachwuchsförderung*. Frankfurt, Allemagne: Campus.
- Metzger, J.-L. (2005). La performance comme dispositif de gestion ou la construction sociale de l’insignifiance. *Réseaux*, 134(6), 263-279.

- Mignot-Gérard, S. (2006). *Échanger et argumenter: Les dimensions politiques du gouvernement des universités françaises* (thèse de doctorat non publiée). Institut d'Études de Paris, France.
- Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche (MESR) (2012). *Égalité entre les femmes et les hommes. Chiffres clés de la parité dans l'enseignement supérieur et la recherche*. Récupéré le 25 juin 2013 de: http://cache.media.enseignementsup-recherche.gouv.fr/file/Charte_egalite_femmes_hommes/90/6/Chiffres_parite_couv_vdef_239906.pdf
- Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche (MESR) et MIPADI (2012). *L'égalité femmes-hommes à l'université française: État des lieux et comparaisons internationales*. Récupéré le 25 juin 2013 de: http://media.enseignementsuprecherche.gouv.fr/file/Divers_2012/08/9/Seminaire_C_AS-DGESIP_Egalite_F-H_MIPADI_210089.pdf
- Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche (MESR) (2012). *Notes d'information: Les personnels enseignants de l'enseignement supérieur 2010-2011*. Récupéré le 25 juin 2013 de: <http://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid61028/les-personnels-enseignants-de-l-enseignement-superieur-2010-2011.html>
- Münch, R. (2007). *Die akademische Elite. Zur sozialen Konstruktion wissenschaftlicher Exzellenz*. Frankfurt, Allemagne: Suhrkamp Verlag.
- Münch, R. (2009). *Globale Eliten, lokale Autoritäten. Bildung und Wissenschaft unter dem Regime von PISA*, McKinsey & Co. Frankfurt, Allemagne: Suhrkamp Verlag.
- Musselin, C. (2009a). Les réformes des universités en Europe: des orientations comparables, mais des déclinaisons nationales. *Revue du MAUSS*, 33(1), 69-91.
- Musselin, C. (2009b). Profession, Market and Organization: How is Academia Regulated? Dans E. de Weert et J. Enders (dir.), *The Changing Face of Academic Life: Analytical and Comparative Perspectives* (p. 117-133). New York, NY: Palgrave Macmillan.
- Ogien, A. (1995). *L'Esprit gestionnaire*. Paris, France: Éditions de l'EHESS.
- Ollagnier, E. et Solar, C. (2006). *Parcours de femmes à l'université. Perspectives Internationales*. Paris, France: L'Harmattan.
- Parker, M. et Jary, D. (1995). The McUniversity: Organization, Management and Academic Subjectivity. *Organization*, 2(2), 319-338.
- Pène, S. (2008). Comment changer sans innover. La performance de l'autonomie. *Mouvements*, 3-4 (55-56), 82-91.
- Picavet, E. (2007). Universités et grandes écoles: une impasse française. *Cités*, 31(3), 173-178.
- Riegraf, B., Aulenbacher, B., Kirsch-Auwärter, E. et Müller, U. (dir.) (2010). *Gender Change in Academia: Re-Mapping the Fields of Work, Knowledge, and Politics from a Gender Perspective*. Wiesbaden, Allemagne: VS Verl. für Sozialwiss.

- Rutschenburg, T., Zuber, S., Engels, A. et Beaufaÿs, S. (2011). *Frauenanteile in der Exzellenzinitiativen. Zu den methodischen Herausforderungen bei der Ermittlung aussagekräftiger Vergleichswerte*. Récupéré le 25 octobre 2013 du site Die Hochschule. Journal für wissenschaft und bildung de l'Université de Hambourg: https://www.wiso.uni-hamburg.de/fileadmin/sowi/cgg/Frauen_Spitzenforschung/hochschule_Druckfassung.pdf
- Schiebinger, L. (2008). *Gendered Innovations in Science and Engineering*. Stanford, Royaume-Uni: Stanford University Press.
- Schiess, C. (2006). Les transformations des structures académiques à l'épreuve du genre. Dans M. Roca i Escoda et N. Panayotopoulos (dir.), *Structures sociales en transformation. Approches théoriques, méthodologiques et empiriques* (p. 70-80). Actes de la II^e École d'été ESSE, Université de Crète.
- Séguin, N. (1991). Autour de la question de l'excellence. Dans J. Mathieu (dir.), *La dynamique de la Recherche au Québec* (p. 109-127). Québec et Ottawa, Canada: Les Presses de l'Université Laval.
- Slaughter, S. et Rhoades, G. (2004). *Academic Capitalism and the New Economy: Markets, State, and Higher Education*. Baltimore, MD: John Hopkins University Press.
- Tenret, E. (2011). *L'école et la méritocratie. Représentations sociales et socialisation scolaire*. Paris, France: PUF.
- Thomas, R. et Davies, A. (2002). Gender and new public management: reconstituting academic subjectivities. *Gender, Work & Organization*, 9(4), 372-397.
- Thomas, R. et Davies, A. (2005). What have the feminists done for us? Feminist theory and organizational resistance. *Organization*, 12(5), 711-740.
- Wetterer, A. (1995). *Die soziale Konstruktion von Geschlecht in Professionalisierungsprozessen*. Frankfurt, Allemagne: Campus Verlag.
- Zuber, S. (2010). Women in Cutting-Edge Research – Gender Equality and the German Excellence Initiative. Dans B. Riegraf, B. Aulenbacher, E. KirschAuwärter et U. Müller (dir.), *Gender Change in Academia: Re-Mapping the Fields of Work, Knowledge, and Politics from a Gender Perspective* (p. 189-201). Wiesbaden, Allemagne: VS-Verlag.
- Zürn, M. (2010). Ein Rückblick auf die erste Exzellenzinitiativen – Es geht noch besser! Dans S. Leibfried (dir.), *Die Exzellenzinitiativen. Zwischenbilanz und Perspektiven*. (p. 219-229). Frankfurt, Allemagne: Campus Verlag.

Notices biographiques

Celine Camus est docteure en sociologie (Université Frankfurt am Main, Allemagne). Elle est actuellement postdoctorante à l'Université de Göttingen (Allemagne) et travaille dans le cadre d'un projet de recherche sur les effets de la nouvelle gestion publique sur les carrières scientifiques en France et en Allemagne à travers une perspective genrée.

Ilse Costas est professeure en sociologie et membre du Centre de recherche sur le genre, à l'Université de Göttingen (Allemagne). Elle enseigne les méthodes d'analyse de données en sciences sociales, la théorie post-structuraliste et culturelle, les théories féministes et la sociologie des professions. Ses projets de recherche portent sur les processus de professionnalisation et le genre dans une analyse comparative internationale, la construction genrée des disciplines dans les universités et les centres de recherche. Actuellement, elle dirige un projet de recherche financé par le Deutsche Forschungsgemeinschaft, sur les effets de la nouvelle gestion publique sur les carrières des femmes et des hommes enseignants-chercheurs au sein des universités et des organismes de recherche en France et en Allemagne.

Stephanie Michalczyk est doctorante au sein du projet financé par le Deutsche Forschungsgemeinschaft, intitulé : « Les carrières scientifiques et le genre. Études de cas : France, Allemagne », à l'Institut de sociologie de l'Université de Göttingen (Allemagne). Elle est titulaire d'un master en sociologie. Ses recherches portent sur les relations entre le genre et l'initiative d'excellence en science à travers l'analyse du discours médiatique.