

## Journées d'études AIPU 2024

# La professionnalisation des femmes MCF stagiaires

Laurent Gensbittel

EMA – CY Cergy Paris Université – Université Paris 1 Panthéon Sorbonne

Mail : laurent.gensbittel@univ-paris1.fr

## Mots-clés

Genre, développement professionnel, MCF stagiaires

Depuis le Décret du 9 mai 2017, et l'Arrêté de 2018, les maître.sses de conférences (MCF) stagiaires bénéficient d'une décharge de 32h pour se former à la pédagogie universitaire. Ce dispositif visant à améliorer les compétences pédagogiques et donc à contribuer au processus de développement professionnel (Bourdoncle, 1991) des MCF commence à être étudié (Demougeot-Lebel & Lison, 2022). La diversité des parcours de formation pose notamment la question de leur apport pour les MCF. La plupart des études concernant la formation des enseignant.es à l'université pointent l'importance du contexte dans l'appropriation et le transfert de ces formations par leurs bénéficiaires (Gibbs & Coffey, 2004; Ménard et al., 2017, 2020). L'exercice du métier est en effet soumis à différents paramètres comme le genre (Bodin et al., 2018). Sigolène Couchot-Schiex affirme même que le genre « sature » le système d'éducation-formation (Couchot-Schiex, 2019). Il s'agit ici d'analyser la première année des MCF stagiaires au prisme du genre défini « comme un système de bicatégorisation hiérarchisé entre les sexes (hommes/femmes) et entre les valeurs et représentations qui leur sont associées (masculin/féminin) » (Bereni et al., 2020, p. 8). Ce concept de genre proposé en sociologie autorise quatre dimensions d'analyse : le genre comme construction sociale dans laquelle chaque individu apprend à devenir un.e représentant.e de la catégorie de sexe qui lui a été assignée à la naissance ; le genre comme processus relationnel instaurant un rapport d'opposition produisant des inégalités entre les sexes ; le genre comme rapport de pouvoir générant une hiérarchie entre les sexes ; le genre dans ses imbrications avec d'autres rapports de pouvoir (classe sociale, sexualité...) (Bereni et al., 2020).

## Journées d'études AIPU 2024

Nous souhaitons donc nous intéresser au genre comme variable du contexte professionnel de cette première année et de la contribution du parcours de formation au développement professionnel des MCF. Y a-t-il une professionnalisation des MCF différente pour les femmes et les hommes ? Quelle place occupe le genre dans un dispositif portant sur la pédagogie universitaire, soit sur une seule des trois missions des MCF ? Les approches ou modalités pédagogiques participent-elles de manière différenciée à la professionnalisation des MCF ? Quelles places occupent les situations et contextes de travail sur les processus de professionnalisation des MCF ? A partir des données du Ministère, de réponses à un questionnaire et d'entretiens réalisés dans le cadre d'une recherche doctorale, nous nous intéresserons premièrement aux conditions de recrutement et aux options de carrière des MCF au niveau national. Deuxièmement, le vécu du parcours de formation au sein de cette première année et sa participation au développement professionnel des MCF seront analysés. Enfin, nous aborderons les discriminations dont sont victimes des maîtresses de conférences dans leur contexte professionnel.

### 1. Le recrutement et les options de carrière

#### 1.1 Inégalités horizontales (par disciplines)

En France, en 2020, 53% des femmes sont diplômées de l'enseignement supérieur pour 46% des hommes (Schuhl & Mayo-Simbsle, 2022). Mais en 2022, les femmes représentent 45% des MCF recrutés, proportion assez stable depuis une dizaine d'année (Pépin & Tourbeaux, 2023). Cette diminution se caractérise par deux types d'inégalité : l'une horizontale, concernant les disciplines, l'autre verticale, concernant les niveaux hiérarchiques (Le Feuvre, 2017). L'axe horizontal montre que le genre et les disciplines ont des liens. En effet, les femmes sont majoritaires dans les filières de Lettres et minoritaires dans toutes les autres disciplines, en particulier dans celles de Sciences qui est pourtant la plus fournie en postes en 2022, tant de MCF que de PR.

## **Journées d'études AIPU 2024**

### **1.2 Inégalités verticales (aux échelons supérieurs de la hiérarchie)**

D'après les chiffres du Ministère, en 2022, les femmes représentent 42% des PR recruté.es, proportion qui a augmenté pendant quelques années et qui se stabilise, éloignant d'autant une possibilité de parité (Pépin & Tourbeaux, 2023). Conformément à ces chiffres du Ministère, les données de notre questionnaire rempli par 350 MCF recruté.es depuis 2018 indique que les femmes prévoient de passer l'HDR à des échéances plus éloignées que les hommes. Elles sont également plus nombreuses à déclarer ne pas encore se poser la question voire à envisager de ne jamais passer l'HDR.

## **2. Parcours de formation et contexte de la première année**

### **2.1. Parcours de formation des MCF stagiaires**

Les données du questionnaire montrent des différences entre femmes et hommes dans la représentation que se font les MCF de l'enseignant.e qu'elle et il souhaitait être ainsi que de leurs besoins pédagogiques en entrant dans le métier.

On note aussi des différences d'appréciation des méthodes actives ainsi que sur l'appréciation global du parcours. Le dispositif mis en place et en particulier les intervenant.es de ce dispositif semblent jouer un rôle prédominant dans cette appréciation. Les éléments appréciés dans le parcours de formation et finalement le parcours de formation souhaité permettent de mettre en regard les besoins exprimés et les éléments appréciés ou souhaités.

Enfin les données des entretiens permettent de distinguer les éléments du parcours de formation qui ont marqué les MCF, ceux qui continuent de participer à leur démarche réflexive ainsi que ceux qui ont été perçus comme inutiles.

### **2.2. Contexte de la première année**

Le vécu différent de ce parcours de formation est à mettre en regard du contexte professionnel des MCF. La recherche, l'activité pourtant la plus prise en compte dans les mécanismes de promotion, peut jouer alors le rôle de variable d'ajustement sur le temps court (Paquiot-Papet & Cassagnol-Bertrand, 2021). Les entretiens réalisés dans le cadre de cette étude mettent en effet en évidence le souhait de plusieurs enseignant.es de pouvoir dégager du temps pour la

## Journées d'études AIPU 2024

recherche. Néanmoins, dans le questionnaire, les femmes MCF indiquent plus que les hommes se voir confier des enseignements éloignés de sujets qu'elles maîtrisent, ce qui peut leur demander un travail conséquent. De même, dans plusieurs entretiens où plus de jeunes maîtresses de conférences que de maîtres de conférences indiquent avoir reçu des responsabilités administratives sans avoir le sentiment de pouvoir refuser. Ce constat est conforme aux études indiquant une division sexuée du travail attribuant les tâches collectives de préférence aux femmes (Jacquemart & Sarfati, 2016; Järvinen & Mik-Meyer, 2024; Sabatier et al., 2015)

Cette répartition du temps dans les trois missions entre enfin en concurrence avec le temps personnel. Le questionnaire révèle que les femmes déclarent plus que les hommes avoir été soumises à des contraintes personnelles élevées lors de l'année de stage.

### 3. Discrimination

Les entretiens menés font état de plusieurs cas de discrimination. Celles-ci ne sont pas toujours reconnues comme telles et mettent en évidence une intériorisation des attentes sociales dans un contexte où s'entendent par exemple des « blagues [...] pas toujours très fines » [F22]. Mais des conduites de harcèlement peuvent être constatées.

Ces discriminations se situent aussi en continuité avec celles vécues pendant le doctorat : « quand t'étais une fille, ben, dans un colloque t'apportes les cafés, quoi. Tu fais pas une communication, quand t'es jeune doctorante. » [F2]. L'une des MCF interrogées a même indiqué avoir participé à la création d'une association visant à partager le vécu des femmes chercheuses victimes de harcèlement. Ces éléments concordent avec l'enquête menée par Ipsos pour la fondation L'Oréal sur le harcèlement sexuel et le sexisme au sein du monde scientifique (<https://www.fondationloreal.com/media/7706/download>). Une autre MCF interrogée confirme : "Il faut faire sa place, mais c'est pas lié au métier d'enseignant chercheur, c'est lié aux filières scientifiques en général." [F22]. Il y a donc pour certaines d'entre elles des luttes à mener dont leurs collègues masculins sont épargnés au cours de cette première année. D'autant que dans certains contextes règne une ambiance « patriarcale et mandarinat » [F13] où la parole des collègues féminines est dévalorisée et les tâches administratives leur sont plus facilement confiées qu'à leurs collègues masculins. Ce constat est à mettre en regard des femmes dans les laboratoires à majorité féminine qui déclarent se sentir en sécurité.

## Journées d'études AIPU 2024

Enfin, des entretiens indiquent que la discrimination peut venir de la part d'étudiant.es qui remettent plus en question, ou du moins se sentent-ils plus autorisés à le faire, la validité des contenus transmis par une femme que quand ils le sont par un homme,. Cela se traduit aussi dans les évaluations des enseignements par les étudiant.es qui montrent une sous-évaluation des enseignements donnés par des femmes (Giorgi & Sánchez-Beato, 2023; Kreitzer & Sweet-Cushman, 2022) .

Pour conclure, cette étude s'intéressant au genre dans le contexte professionnel des MCF stagiaires permet de mettre en évidence l'importance de cette variable tout particulièrement dans le cadre de cette première année. Le parcours de formation portant sur les compétences pédagogiques n'est pas neutre dans un contexte universitaire où la recherche demeure plus valorisée que l'enseignement et les approches ou modalités pédagogiques mises en place doivent pouvoir s'adapter au contexte professionnel des MCF. Néanmoins, le questionnaire et les entretiens montrent aussi que dans de nombreux contextes les maîtresses de conférences bénéficient d'un accueil et de conditions de travail aussi favorables que leurs collègues masculins.

### Références bibliographiques

- Bereni, L., Chauvin, S., Jaunait, A., & Revillard, A. (2020). *Introduction aux études sur le genre* (3e édition entièrement revue de la référence francophone sur le genre). De Boeck supérieur.
- Bodin, R., Millet, M., & Saunier, É. (2018). Entre triple contrainte et ancrage disciplinaire. Pratiques et conditions d'enseignement à l'Université. *Cahiers de la recherche sur l'éducation et les savoirs*, 17, Article 17.
- Bourdoncle, R. (1991). La professionnalisation des enseignants : Analyses sociologiques anglaises et américaines. *Revue française de pédagogie*, 94(1), 73-91.  
<https://doi.org/10.3406/rfp.1991.1368>

## **Journées d'études AIPU 2024**

Couchot-Schiex, S. (2019). *Du genre en éducation. Pour des clés de compréhension d'une structure du social*. L'Harmattan; Cairn.info. <https://www.cairn.info/du-genre-en-education--9782343188034.htm>

Demougeot-Lebel, J., & Lison, C. (2022). Soutenir le développement professionnel pédagogique des enseignants du supérieur. *Spirale - Revue de recherches en éducation*, 69(1), 129-145.

Gibbs, G., & Coffey, M. (2004). The Impact Of Training Of University Teachers on their Teaching Skills, their Approach to Teaching and the Approach to Learning of their Students. *Active Learning in Higher Education*, 5(1), 87-100.  
<https://doi.org/10.1177/146978740404040463>

Giorgi, A., & Sánchez-Beato, S. A. (2023). Les biais de genre dans les évaluations des enseignements par les étudiant·es à l'université. *Genre Éducation Formation*, 7, Article 7. <https://doi.org/10.4000/gef.1309>

Jacquemart, A., & Sarfati, F. (2016). Genre et rapport subjectif au travail chez les universitaires. In *Les femmes dans le monde académique. Perspectives comparatives* (p. 226). PU Rennes.

Järvinen, M., & Mik-Meyer, N. (2024). Giving and receiving : Gendered service work in academia. *Current Sociology*, 00113921231224754.  
<https://doi.org/10.1177/00113921231224754>

Kreitzer, R. J., & Sweet-Cushman, J. (2022). Evaluating Student Evaluations of Teaching : A Review of Measurement and Equity Bias in SETs and Recommendations for Ethical

## Journées d'études AIPU 2024

Reform. *Journal of Academic Ethics*, 20(1), 73-84. <https://doi.org/10.1007/s10805-021-09400-w>

Le Feuvre, N. (2017). Chapitre 13. La féminisation des enseignants-chercheurs en France : Entre conformité et transgression du genre. In *École des filles, école des femmes* (p. 207-220). De Boeck Supérieur. <https://doi.org/10.3917/dbu.buiss.2017.01.0207>

Ménard, L., Hoffmann, C., Boucher, S., & Riopel, M. (2020). Effets de la formation et de l'accompagnement pédagogiques sur le niveau de centration sur l'apprentissage des nouveaux professeurs. *Revue internationale de pédagogie de l'enseignement supérieur*, 36(36(1)), Article 1. <https://doi.org/10.4000/ripes.2527>

Ménard, L., Hoffmann, C., & Lameul, G. (2017). Effets de la formation à l'enseignement sur les pratiques des nouveaux enseignants-chercheurs. *Recherche formation*, n° 84(1), 125-140.

Paquot-Papet, J., & Cassagnol-Bertrand, F. (2021). La gestion de la sphère travail chez les enseignants du supérieur français. Entre obstacles à surmonter et ressources à capitaliser, quelles stratégies ? *Éducation et socialisation. Les Cahiers du CERFEE*, 60, Article 60. <https://doi.org/10.4000/edso.14823>

Pépin, C., & Tourbeaux, J. (2023). *Trajectoire professionnelle des enseignants-chercheurs recrutés en 2022*. Direction générale des ressources humaines (DGRH). <https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/trajectoire-professionnelle-des-enseignants-chercheurs-recrutes-en-2022-93396>

## **Journées d'études AIPU 2024**

Sabatier, M., Musselin, C., & Pigeyre, F. (2015). Devenir professeur des universités. Une comparaison sur trois disciplines (1976-2007). *Revue économique*, 66(1), 37-63.

<https://doi.org/10.3917/reco.661.0037>

Schuhl, P., & Mayo-Simbsle, S. (2022, mars 8). *Vers l'égalité femmes-hommes ? Chiffres clés*. Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation.

<https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/vers-l-egalite-femmes-hommes-chiffres-cles-84053>