



« À l'université, de manière générale, les hommes ont une probabilité de réussite inférieure à celle des femmes »

Chercheur au laboratoire Economix, Guillaume Pierné consacre l'essentiel de ses travaux aux inégalités sur le marché du travail. Dans son dernier article, il s'est intéressé aux inégalités de réussite dans l'enseignement supérieur. Entretien.

Pourquoi avez-vous choisi de consacrer vos derniers travaux aux inégalités de réussite dans l'enseignement supérieur ?

Mes recherches concernent plutôt les inégalités sur le marché du travail. Mais dans la mesure où la réussite à l'université conditionne en partie les gains futurs des étudiants dans leur carrière professionnelle, il m'a semblé que les deux sujets avaient de réelles connexions. Des travaux sur les parcours des étudiants dans l'enseignement supérieur, il y en a bien sûr déjà eus, à commencer par celui de Bourdieu et Passeron. Mais, à ma connaissance, peu d'études proposent une évaluation aussi exhaustive de ces inégalités de réussite

Vous avez donc cherché à étudier les inégalités de réussite dans l'ensemble des universités françaises...

C'est exact. J'ai utilisé pour cela les bases de données du système d'information sur le suivi de l'étudiant (SISE). Celles-ci récapitulent les inscriptions et les résultats des étudiants avec entre autres des informations sur leur genre, leur nationalité et la catégorie socio-professionnelle à laquelle appartiennent leurs parents. Dans ce travail, qui porte sur l'année 2017-2018, j'ai cherché à mesurer les inégalités de réussite de façon globale, puis par établissement, par discipline et enfin par "promotion". Ce dernier terme désigne l'ensemble des formations proposées par les établissements, par exemple la 3e année d'un diplôme en droit à l'université Paris Nanterre.

Au total, il a été possible d'évaluer l'inégalité de réussite associée à au moins l'un des critères étudiés dans 12885 promotions, en France métropolitaine mais aussi dans les outre-mers.

Certaines inégalités de réussite traversent-elles l'ensemble des formations que vous avez explorées ?

Absolument. De manière générale, les résultats montrent que les hommes ont une probabilité de réussite inférieure à celle des femmes. À l'exception des étudiants asiatiques, les étudiants étrangers, en particulier africains, réussissent moins bien que les étudiants français. Comparativement aux enfants de cadres – et à l'exception des enfants d'agriculteurs –, les enfants des parents d'autres CSP ont des taux de réussite inférieurs, en particulier ceux d'ouvriers et ceux dont les parents sont sans profession. Globalement, on peut faire les mêmes constats quand l'analyse est menée à des niveaux plus fins.

Peut-on dire qu'il y a une relation entre la composition des promotions et l'ampleur des inégalités ?

Partiellement. Nos résultats suggèrent une relation linéaire entre les inégalités de réussite en défaveur des hommes et la proportion de femmes dans une promotion. Plus ces dernières représentent une part élevée, plus le différentiel est grand. Pour les catégories socio-professionnelles, on observe plutôt une relation en U inversé. Les inégalités en défaveur des CSP- augmentent avec la proportion de CSP+ dans la promotion, mais seulement jusqu'à un certain seuil.

Ensuite, ces inégalités diminuent. Plusieurs explications à ce phénomène peuvent être avancées. Parmi les hypothèses possibles figurent notamment la volonté du corps enseignant de maintenir un minimum de diversité dans ces promotions, en faisant en sorte que les CSP- y réussissent quand ils sont très minoritaires.

À l'issue de ces travaux, avez-vous des recommandations à formuler ?

On peut explorer plusieurs pistes. La première, une focalisation accrue sur les formations suivies dans les premières années du parcours universitaire. Car c'est dans celles-ci que les inégalités de réussites semblent les plus fortes. La seconde, une attention particulière à certaines disciplines, notamment la médecine, dans lesquelles les inégalités apparaissent plus importantes, en particulier pour les enfants de non-cadres et les étudiants étrangers. La troisième piste concerne la composition des groupes de travail au sein des promotions avec des effectifs élevés, qui sont souvent subdivisés. Dans ce cas, certaines configurations pourraient réduire les inégalités de réussite. La prise en compte de la CSP pourrait en théorie bien s'y prêter dans la mesure où les inégalités semblent plus faibles à la fois dans les promotions les plus et les moins fortement composées d'enfants de cadres. Reste à savoir s'il est possible de mettre en œuvre une telle mesure. Enfin, un suivi dans le temps de l'évolution de ces inégalités pourrait contribuer à leur meilleure compréhension

[Lien vers le document de travail](#)